

27 de febrero de 2006
Español
Original: inglés

**Comisión de la Condición Jurídica y Social
de la Mujer**

50° período de sesiones

27 de febrero a 10 de marzo de 2006

Tema 5 del programa provisional*

**Seguimiento de las resoluciones y decisiones
del Consejo Económico y Social**

**Creación de un entorno a escala nacional e internacional
que propicie la generación del empleo pleno y productivo
y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre
el desarrollo sostenible**

Nota de la Secretaría

Resumen

El Consejo Económico y Social, en sus conclusiones convenidas 2002/1 de 26 de julio de 2002, invitó a sus comisiones orgánicas a que hicieran contribuciones al tema general de la serie de sesiones de coordinación y de alto nivel del Consejo en la medida en que se refirieran a su ámbito de competencia. La presente nota se ha elaborado con el fin de prestar asistencia a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en caso de que considere la posibilidad de hacer una contribución a la serie de sesiones de alto nivel del período de sesiones sustantivo de 2006 del Consejo Económico y Social sobre el tema “Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible”. En la nota se reproducen, a modo de ejemplo, recomendaciones para la adopción de medidas sobre el pleno empleo y el trabajo decente para las mujeres recogidas en la Plataforma de Acción de Beijing, el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, las conclusiones convenidas de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y otros documentos conexos de períodos de sesiones de la Asamblea General y el Consejo Económico y Social, y se subrayan en particular las relaciones entre un entorno favorable, la igualdad entre los géneros, el empleo y el desarrollo sostenible.

* E/CN.6/2006/1.

I. Antecedentes

1. En sus conclusiones convenidas 2002/1 de 26 de julio de 2002, el Consejo Económico y Social invitó a sus comisiones orgánicas a que hicieran contribuciones al tema general de la serie de sesiones de coordinación y de alto nivel del Consejo en la medida en que se refirieran a su ámbito de competencia. De conformidad con su decisión oral de 21 de octubre de 2005, el Consejo Económico y Social estudiará, durante la serie de sesiones de alto nivel de su período de sesiones sustantivo de 2006, el tema “Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible”.

2. La Secretaría ha elaborado la presente nota para prestar asistencia a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en caso de que considere la posibilidad de hacer una contribución a la serie de sesiones de alto nivel del período de sesiones sustantivo de 2006 del Consejo Económico y Social.

3. En la nota se señalan recomendaciones para la adopción de medidas encaminadas a promover el pleno empleo y el acceso al trabajo decente para las mujeres que figuran en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, las conclusiones convenidas de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de 1996 en adelante, las resoluciones pertinentes de la Asamblea General y las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

II. Igualdad entre los géneros y empleo

4. En el párrafo 26 de la Declaración de Beijing, los gobiernos expresaron, entre otras cosas, su decisión de “promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas”¹.

5. La Plataforma de Acción de Beijing subrayó que las mujeres contribuían decisivamente a la economía y luchaban para combatir la pobreza, ya fuera con el trabajo remunerado o con las labores no remuneradas que realizaban en el hogar, la comunidad o el lugar de trabajo, y que cada vez era mayor el número de mujeres que adquirían independencia económica gracias a sus empleos remunerados. La Plataforma de Acción destacó que los hogares encabezados por mujeres estaban muy a menudo entre los más pobres debido a la discriminación en materia de sueldos, los patrones de segregación ocupacional en el mercado laboral y otras barreras basadas en el género².

6. En la Plataforma de Acción de Beijing también se abogó por elaborar y promover programas y servicios de empleo para las mujeres que ingresaban por primera vez o se reincorporaban al mercado de trabajo, especialmente las mujeres pobres de las zonas urbanas y rurales, las mujeres jóvenes, las que trabajaban por cuenta propia y las que se hubieran visto afectadas por programas de ajuste estructural; y por aplicar y supervisar programas de empleo equitativo y de acción positiva en los sectores público y privado para superar la discriminación sistémica contra las mujeres en el mercado de trabajo, en particular contra las mujeres con

discapacidad y las mujeres de otros grupos desfavorecidos, en las esferas de la contratación, la retención y los ascensos, y la formación profesional de las mujeres en todos los sectores. Se recordó también la necesidad de asegurar el acceso a los programas especiales que se elaboraran para permitir a las mujeres con discapacidad obtener y mantener un puesto de trabajo; asegurar su acceso a la enseñanza y a la formación a todos los niveles adecuados, de conformidad con las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad; y modificar las condiciones de trabajo, en la medida de lo posible, a fin de adecuarlas a las necesidades de las mujeres con discapacidad, a las que se debería ofrecer protección legal contra la pérdida del puesto de trabajo debido a su discapacidad (párr. 178 e), f) y j)).

7. En la Plataforma se instó a los gobiernos a introducir medidas para integrar o reintegrar a las mujeres que vivían en la pobreza y a las mujeres socialmente marginadas en el empleo productivo y en el entorno económico predominante, y para asegurar el acceso pleno de las mujeres internamente desplazadas a las oportunidades económicas, así como el reconocimiento de las calificaciones y aptitudes de las mujeres inmigrantes y refugiadas (párr. 58 j) y l)).

8. En la Plataforma se pidió a los gobiernos que velaran por la plena realización de los derechos humanos de todas las mujeres migrantes, incluidas las trabajadoras migrantes, y su protección contra la violencia y la explotación; que instituyeran medidas para mejorar la situación de las migrantes documentadas, incluidas las trabajadoras migrantes; que facilitaran su empleo productivo mediante un mayor reconocimiento de sus aptitudes, su educación en el extranjero y sus credenciales; y que facilitarían también su plena integración en la fuerza de trabajo (párr. 58 k)).

9. En la Plataforma se abogó por fomentar y respaldar el trabajo por cuenta propia de la mujer y la creación de pequeñas empresas y fortalecer el acceso de las mujeres al crédito y al capital en condiciones apropiadas e iguales a las que se concedían a los hombres mediante la promoción de instituciones dedicadas a fomentar la capacidad empresarial de la mujer, incluidos, según procediera, planes de crédito mutuo y no tradicional, así como nuevos tipos de relaciones con instituciones financieras. Asimismo se pidió a los gobiernos que salvaguardaran y promovieran el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores a fin de lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible de carácter genuino (párr. 166 a) y l)).

10. En el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General se pidió a los gobiernos que facilitarían el empleo de la mujer por medio de, entre otras cosas, la promoción de una protección social adecuada, la simplificación de los procedimientos administrativos, la eliminación de los obstáculos fiscales, si procediera, y otras medidas como el acceso a capital de riesgo, planes de crédito, microcréditos y otros medios de financiación que facilitarían la creación de microempresas y empresas pequeñas y medianas. Se pidió también a los gobiernos, las organizaciones regionales e internacionales, incluso el sistema de las Naciones Unidas, y las instituciones financieras internacionales y otras entidades, según procediera, que adoptaran medidas a fin de asegurar que el trabajo de las mujeres de las zonas rurales, que continuaban desempeñando una función vital en la seguridad alimentaria y la nutrición y se dedicaban a la producción agrícola y a empresas relacionadas con la agricultura, la pesca y la gestión de recursos, así como a labores en el hogar, sobre todo en el sector no estructurado, fuera reconocido y valorado

a fin de aumentar la seguridad económica de la mujer, su acceso a recursos, planes de crédito, servicios y prestaciones, y aumentar su control sobre ellos, así como su potenciación (resolución S-23/3 de la Asamblea General, párr. 75 y apartado e) del párrafo 94).

11. La Asamblea General, en el párrafo 5 de su resolución 59/246 sobre la función del microcrédito y la microfinanciación en la erradicación de la pobreza, reconoció la necesidad de crear sectores financieros inclusivos para facilitar el acceso al microcrédito y a la microfinanciación a las personas que vivían en la pobreza, especialmente las mujeres, con el fin de que pudieran organizar microempresas para generar empleo y contribuir a su propia potenciación y mejorar su capacidad para aumentar sus ingresos, acumular capital y mitigar la vulnerabilidad en épocas de crisis.

12. En sus conclusiones convenidas de 1997 sobre la mujer y la economía, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer exhortó a los gobiernos a mejorar la capacidad de la mujer para influir y participar en la adopción de decisiones económicas como trabajadoras asalariadas, administradoras, empleadoras, funcionarias elegidas, miembros de organizaciones no gubernamentales y sindicatos, productoras, administradoras del hogar y consumidoras. Para garantizar que un número significativo de mujeres participara en puestos de adopción de decisiones de alto nivel, los gobiernos debían aplicar y supervisar leyes contra la discriminación. La administración pública y el sector privado debían cumplir esas leyes e introducir cambios en las estructuras empresariales. La acción positiva o afirmativa podía ser un instrumento eficaz de política para mejorar la situación de las mujeres en sectores e instancias de la economía en que estuvieran subrepresentadas. Los gobiernos debían alentar a los empleadores a introducir procedimientos objetivos y transparentes para la contratación, la planificación de carreras con perspectiva de género y los sistemas de vigilancia y rendición de cuentas³.

13. La Comisión subrayó también que la seguridad de la mujer en el empleo y las condiciones para su reintegración en el mercado de trabajo debían ser objeto de atención especial. También se debía prestar la debida atención a las mujeres en el sector no estructurado y en empleos atípicos. La plena integración de la mujer en la economía estructurada y, en particular, en la toma de decisiones económicas equivalía a cambiar la actual división del trabajo basada en el género por nuevas estructuras económicas en que las mujeres y los hombres disfrutaran de igual trato, salario y posibilidades. Los gobiernos debían considerar la posibilidad de ratificar el nuevo convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo a domicilio. Se pidió también a los gobiernos que supervisaran y aplicaran políticas de igualdad de oportunidades y leyes laborales con respecto a las prácticas de todas las empresas nacionales y transnacionales radicadas en sus países. Las mujeres y los hombres debían distinguir y apoyar a empresas que promovieran los intereses de la mujer y las actividades comerciales responsables desde el punto de vista social mediante inversiones y la utilización de sus servicios o productos (Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, conclusiones convenidas de 1997, párrs. 12, 15, 16, 18 y 19).

14. La Comisión subrayó además la importancia de que los gobiernos, las instituciones financieras, las organizaciones no gubernamentales, la sociedad civil, las organizaciones de mujeres y otros agentes pertinentes promovieran las actividades empresariales y de empleo por cuenta propia de las mujeres mediante servicios o programas de asistencia técnica; información sobre los mercados; capacitación;

creación de redes, incluso a los niveles regional e internacional; apoyo financiero adecuado. Cuando procediera, ese objetivo debía lograrse mediante la creación de incentivos. A fin de reforzar el vínculo entre el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza, ese incentivo y ese apoyo debían extenderse a las empresas de las industrias ecológicas, las que se basaban en recursos y las orientadas a las exportaciones cuyos propietarios fueran mujeres (Ibíd., párr. 9).

15. En sus conclusiones convenidas de 1999 sobre la mujer y la salud, la Comisión pidió a los gobiernos que protegieran la salud de las trabajadoras en todos los sectores, incluidas las trabajadoras agrícolas y domésticas, mediante la instauración de políticas de salud ambiental y ocupacional aplicables a entornos laborales seguros que respondieran a sus necesidades, exentos de acoso sexual y discriminación y que se hubieran diseñado atendiendo a consideraciones ergonómicas para impedir riesgos ocupacionales. Pidió también que se adoptaran medidas concretas para proteger de los riesgos ambientales y ocupacionales la salud de las trabajadoras embarazadas, que acabaran de dar a luz o estuvieran amamantando, y que se elaboraran estrategias destinadas a disminuir la concentración de hombres o mujeres en determinadas ocupaciones, con vistas a eliminar la desigualdad salarial por razón de sexo, a garantizar que el personal del sector de la salud gozara de condiciones laborales de alta calidad y brindar una formación y perfeccionamiento de aptitudes adecuados⁴.

16. En 2002, la Comisión aprobó conclusiones convenidas sobre la erradicación de la pobreza, incluso mediante la potenciación de las mujeres durante todo su ciclo vital, en un mundo globalizado, en las que instó a los gobiernos y a otras partes interesadas a que promovieran actividades generadoras de ingresos y oportunidades de empleo, incluso mediante la concesión de microcréditos y otros instrumentos financieros; garantizaran acceso igual a los recursos, en particular la tierra y la propiedad de bienes inmuebles, incluida la vivienda; y tomaran medidas para que las mujeres pudieran convertirse en productoras y consumidoras, a fin de mejorar su capacidad de responder a los desastres. La Comisión exhortó a los gobiernos y a otras partes interesadas a que mejoraran el acceso al mercado para los países en desarrollo y los países con economía en transición, en particular para los sectores que proporcionaban mayores oportunidades de empleo a las mujeres, y aumentaran el acceso de las empresarias a las oportunidades comerciales. La Comisión pidió asimismo que se formularan estrategias para aumentar el empleo de las mujeres y velar por que las mujeres, incluidas las que vivían en condiciones de pobreza, estuvieran protegidas por la ley contra condiciones discriminatorias de empleo y toda forma de explotación, que se beneficiaran plenamente de la creación de empleos mediante una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en todos los sectores y ocupaciones y que las mujeres recibieran igual paga por trabajo igual o de igual valor para reducir las diferencias de ingresos entre las mujeres y los hombres⁵.

17. En la Declaración del Milenio, aprobada en la Cumbre del Milenio de 2000, se decidió promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible (resolución 55/2 de la Asamblea General, párr. 20). Uno de los indicadores para verificar el progreso hacia el tercer objetivo de desarrollo del Milenio sobre la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer es la proporción de mujeres en el empleo remunerado en el sector no agrícola. Este indicador mide el grado de apertura a las mujeres de los mercados laborales industrial y de servicios, que afecta no sólo a la igualdad de oportunidades sino

también a la eficiencia económica en función de la flexibilidad del mercado de trabajo y la capacidad de la economía para adaptarse a los cambios⁶.

18. En la Cumbre Mundial 2005 se decidió promover la igualdad entre los géneros y eliminar la omnipresente discriminación por motivos de género, entre otras cosas, promoviendo la igualdad de acceso de la mujer a los mercados de trabajo, al empleo sostenible y a una protección laboral adecuada. En la Cumbre se apoyó firmemente una globalización justa y se resolvió que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serían una meta fundamental de las políticas nacionales e internacionales y de las estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte del esfuerzo por alcanzar los objetivos de desarrollo del Milenio. Esas medidas deberían abarcar también la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, según la definición del Convenio de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Convenio No. 182), y el trabajo forzoso. En la Cumbre también se resolvió garantizar el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (resolución 60/1 de la Asamblea General, párr. 47 y apartado d) párr. 58).

III. Creación de un entorno propicio para el acceso de las mujeres al empleo y al trabajo decente

19. La creación de un entorno propicio para el acceso de las mujeres al empleo y al trabajo decente se ha abordado en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, las conclusiones convenidas de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de 1996 en adelante y las resoluciones de la Asamblea General relacionadas con el tema.

20. En el capítulo relativo a la creación de un entorno propicio del Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social se subrayó, entre otras cosas, que la igualdad y la equidad entre los géneros y la plena participación de la mujer en todas las actividades económicas, sociales y políticas eran fundamentales y que era preciso eliminar los obstáculos que habían restringido el acceso de la mujer al empleo productivo y establecer una relación equitativa entre el hombre y la mujer, de manera que los hombres participaran plenamente y con responsabilidad en la vida familiar (A/CONF.166/9, párr. 7).

21. La Asamblea General, en su resolución 55/182 sobre comercio internacional y desarrollo, recalcó que un entorno económico y financiero internacional favorable y propicio y un clima positivo para la inversión eran necesarios para el crecimiento de la economía mundial, incluida la creación de empleos con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, en particular para el crecimiento y el desarrollo de los países en desarrollo, y recalcó también que cada país era responsable de sus políticas económicas en favor del desarrollo sostenible.

22. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en su resolución 49/8 sobre el adelanto económico de la mujer, reconoció que la mujer debía tener las mismas oportunidades para lograr la independencia económica, ya que la discriminación contra la mujer y la falta de acceso en condiciones de igualdad a la educación, la capacitación, los servicios financieros, el empleo y las oportunidades

empresariales y otros recursos económicos, los derechos sobre la propiedad y la herencia, y otras protecciones jurídicas, suponían un importante obstáculo para el crecimiento económico sostenible, el desarrollo sostenible y el adelanto económico sostenible de la mujer.

23. En el párrafo 15 de la misma resolución, la Comisión pidió a los Estados Miembros que fortalecieran el papel incentivador del sector público como empleador a fin de crear un entorno que afirmara y potenciara efectivamente a la mujer.

24. La Asamblea General, en su resolución 60/210 sobre la mujer en el desarrollo, señaló que los procesos de globalización y liberalización, al tiempo que habían creado oportunidades de empleo para las mujeres en muchos países, habían hecho también que la mujer, especialmente en los países en desarrollo, y en particular en los países menos adelantados, fuera más vulnerable a los problemas causados por el aumento de la inestabilidad económica incluso en el sector agrícola y que era necesario prestar un apoyo especial, sobre todo a las mujeres que eran pequeñas agricultoras, y empoderarlas para que pudieran aprovechar las oportunidades que les ofrecía la liberalización del mercado agrícola.

25. En la presente nota se señalan varios factores cruciales para crear un entorno que propicie el acceso de las mujeres al pleno empleo y al trabajo decente, por ejemplo: políticas económicas en que se tenga en cuenta la perspectiva de género, la protección de las trabajadoras y la eliminación de la discriminación, el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones, el acceso a la educación y la formación, las oportunidades para compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares y la recopilación y el uso de datos desglosados por sexo para la supervisión y la presentación de informes sobre el acceso de las mujeres al empleo productivo y al trabajo decente.

A. Políticas económicas en que se tenga en cuenta la perspectiva de género

26. La importancia de las políticas económicas en que se tenga en cuenta la perspectiva de género se destaca, entre otros, en los objetivos estratégicos A.1 y H.2 de la Plataforma de Acción de Beijing, en los que se pide que se adopten medidas para revisar, adoptar y mantener políticas macroeconómicas y estrategias de desarrollo que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y apoyen sus esfuerzos por superar la pobreza, y para integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales. Entre las medidas propuestas en la Plataforma de Acción de Beijing y otros documentos resultantes de procesos intergubernamentales figuran las siguientes:

- Analizar, desde una perspectiva de género, las políticas y los programas, incluidos los relativos al empleo, los mercados y todos los sectores pertinentes de la economía, en relación con sus efectos en la pobreza, en la desigualdad y, particularmente en la mujer; evaluar las repercusiones de esas políticas y programas en el bienestar y las condiciones de vida de la familia y ajustar éstos, según convenga, para fomentar una distribución más equitativa de los bienes de producción, el patrimonio, las oportunidades, los ingresos y los servicios (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 58 b));

- Generar políticas económicas que tengan un efecto positivo en el empleo y los ingresos de las trabajadoras, tanto en el sector estructurado como en el sector no estructurado, y adoptar medidas concretas para abordar el desempleo de las mujeres, en particular su desempleo a largo plazo (ibíd., párr. 58 h));
- Revisar periódicamente las políticas, los programas y los proyectos nacionales, así como su ejecución, evaluando la repercusión de las políticas de empleo e ingresos a fin de garantizar que las mujeres sean las beneficiarias directas del desarrollo y que toda su contribución al desarrollo, tanto remunerada como no remunerada, se tenga en cuenta en la política y la planificación económicas (ibíd., párr. 204 b));
- Analizar y responder, según sea necesario, a las principales causas de que los hombres y las mujeres puedan verse afectados de forma diferente por el proceso de creación y eliminación de puestos asociado con la transición económica y la transformación estructural de la economía, incluida la mundialización (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado l) párr. 82);
- Al prestar asesoramiento normativo, asistencia técnica y apoyo financiero a los países miembros, reducir al mínimo las repercusiones negativas de los programas de ajuste en los sectores vulnerables de la sociedad, teniendo presente la importancia de incorporar las necesidades de la mujer en las políticas y estrategias de empleo y erradicación de la pobreza (resolución 59/222 de la Asamblea General, párr. 17);
- Empezar medidas legislativas, administrativas y financieras a fin de crear un entorno propicio para todas las mujeres empresarias y que participan en el mercado laboral, que incluya un marco macroeconómico sólido, sistemas de rendición de cuentas para la gestión de los recursos públicos, un entorno empresarial que atraiga las inversiones y promueva el paso del sector oficioso al oficial, entre otras cosas, mediante mercados competitivos, contratos que se puedan hacer respetar, ausencia de corrupción, políticas reglamentarias que promuevan la confianza del público en el mercado, y la reducción de las barreras al comercio internacional dentro de plazos apropiados (resolución 49/8 de la Comisión, párr. 5).

B. Protección de las trabajadoras y eliminación de la discriminación

27. En el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se exhorta a los Estados Partes a que adopten todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a

vacaciones pagadas; y e) el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

28. En el artículo 11 de la Convención también se subraya que, a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; y d) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

29. La protección de las trabajadoras se trata, entre otros documentos, en los objetivos estratégicos F.1 y F.5 de la Plataforma de Acción de Beijing, en los que se pide que se adopten medidas para promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos, y para eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo. Entre las medidas propuestas en la Plataforma de Acción de Beijing y otros documentos resultantes de procesos intergubernamentales figuran las siguientes:

- Reformar las leyes o aplicar políticas nacionales en apoyo del establecimiento de una legislación laboral que garantice la protección de todas las trabajadoras, incluidas las prácticas de trabajo seguras, el derecho a organizarse y el acceso a la justicia (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 165 r));
- Promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y los ascensos y en la concesión de las prestaciones de empleo y la seguridad social, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo discriminatorias y el hostigamiento sexual; y establecer mecanismos para revisar y vigilar periódicamente esas leyes (ibíd., párr. 178 c));
- Eliminar las prácticas discriminatorias utilizadas por los empleadores basadas en las funciones reproductivas de la mujer, incluida la denegación de empleo y el despido de mujeres debido al embarazo o la lactancia (ibíd., párr. 178 d));
- Considerar la posibilidad de seguir de cerca y dar publicidad a las empresas y organizaciones que adopten iniciativas en favor del adelanto de la mujer y dar a conocer información sobre las empresas que violen las leyes contra la discriminación (conclusiones convenidas 1997/3 de la Comisión, párr. 11);
- Promover y proteger los derechos de las trabajadoras y adoptar medidas para eliminar las barreras estructurales y jurídicas y los estereotipos existentes en relación con la igualdad entre los géneros en el mundo laboral, ocupándose, entre otras cosas, de los prejuicios basados en el género en la contratación; las condiciones de trabajo; la segregación y el hostigamiento en el trabajo; la discriminación en las prestaciones de protección social; la salud y la seguridad

de la mujer en el trabajo; la desigualdad de oportunidades profesionales y la desigualdad en la división de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado a), párr. 82);

- Crear sistemas de protección social y garantizar igual acceso a ellos, teniendo en cuenta las necesidades específicas de todas las mujeres que viven en la pobreza y los cambios demográficos y sociales, a fin de ofrecer salvaguardias contra las incertidumbres y los cambios en las condiciones de trabajo asociadas a la mundialización y hacer todo lo posible para asegurar que las nuevas formas flexibles de trabajo que están surgiendo reciban adecuada protección social (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado b), párr. 74);
- Eliminar la discriminación contra la mujer en el mercado laboral, las prácticas de empleo y el lugar de trabajo proporcionando la igualdad de acceso de la mujer a las categorías y sectores ocupacionales en los que esté insuficientemente representada y la igualdad de oportunidades respecto del derecho a organizarse y participar en sindicatos y negociaciones colectivas, las condiciones de empleo, las oportunidades de desarrollo profesional y la igualdad de remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor, y adoptar medidas para eliminar los obstáculos estructurales y jurídicos, así como los estereotipos relativos al género en el trabajo y la capacitación (resolución 49/8 de la Comisión, párr. 11);
- Respetar, promover y aplicar los principios que figuran en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, y considerar la ratificación y plena aplicación de los convenios de la OIT de especial pertinencia para garantizar los derechos de la mujer en el trabajo (ibíd., párr. 12);
- Adoptar medidas especiales de carácter temporal cuando sea necesario para acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer en todos los sectores económicos y de empleo y categorías ocupacionales, reconocer la necesidad de prestar un apoyo especial a la mujer para aprovechar las oportunidades del comercio internacional y, cuando sea necesario, introducir medidas políticas preventivas para evitar una mayor marginación de la mujer (ibíd., párr. 13);
- Procurar, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios (Convenio de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Convenio No. 100));
- Aplicar y hacer cumplir leyes y reglamentos y promover códigos voluntarios de conducta que aseguren la aplicación en pie de igualdad de las normas internacionales del trabajo, como el Convenio No. 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra

femenina por un trabajo de igual valor (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 178 a));

- Incrementar los esfuerzos por eliminar las diferencias entre la remuneración de las mujeres y de los hombres, adoptar medidas para aplicar el principio de la remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor mediante el mejoramiento de la legislación, incluido el cumplimiento de la legislación y las normas laborales internacionales, y promover los planes de evaluación de las funciones con criterios imparciales en cuanto al género (ibíd., párr. 178 k));
- Elaborar y emplear instrumentos analíticos para comparar los salarios en ocupaciones donde predominen las mujeres y donde predominen los hombres, incluso medidas e instrumentos que reflejen mejor el valor real de las capacidades, los conocimientos y la experiencia que aportan las mujeres mediante el trabajo remunerado y no remunerado, así como la totalidad de requisitos y condiciones del trabajo remunerado, con el objetivo de lograr remuneración igual por trabajo de igual valor, centrándose particularmente en los salarios mínimos y en las industrias que paguen bajos salarios. La supervisión con perspectiva de género es decisiva para hacer cumplir el principio de remuneración igual por trabajo de igual valor. La formulación de políticas generales en esta esfera debe incluir: a) el empleo de instrumentos analíticos; b) una legislación eficaz; c) la transparencia en cuanto a los salarios de las mujeres y los hombres; d) cambios en la división del trabajo basada en el género y de las opciones estereotipadas de los hombres y las mujeres; y e) la orientación efectiva de los empleadores (conclusiones convenidas de 1997 de la Comisión, párr. 13);
- Adoptar medidas adecuadas para promover la igualdad de remuneración por un trabajo igual o por un trabajo de igual valor y disminuir las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado h), párr. 82);
- Eliminar las diferencias salariales basadas en el género mediante un enfoque multifacético que aborde los factores subyacentes, incluida la segregación sectorial y ocupacional, la educación y capacitación, la clasificación de los empleos y los sistemas de pagos (resolución 49/8 de la Comisión, párr. 11).

C. Acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones

30. La Plataforma de Acción de Beijing se ocupó de las tecnologías de la información y las comunicaciones en los objetivos estratégicos B.3, B.5 y J.1, en los que se pidió que se adoptaran medidas para aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente; asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas; y aumentar el acceso de la mujer y su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conducto de ellos, así como en las nuevas tecnologías de comunicación. Entre las medidas propuestas en la Plataforma de Acción de Beijing y otros documentos resultantes de procesos intergubernamentales figuran las siguientes:

- Capacitar a la mujer para que pueda utilizar mejor la tecnología de la información aplicada a la comunicación y a los medios de difusión, incluso en el plano internacional (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 242 b));
- Formular políticas y programas para aumentar la aptitud de la mujer para el empleo y su acceso a buenos puestos mejorando el acceso a la formación académica, no académica y profesional, el aprendizaje permanente y el readiestramiento, la educación a distancia, incluso en tecnologías de la información y las comunicaciones y conocimientos empresariales, especialmente en los países en desarrollo, a fin de apoyar la potenciación del papel de la mujer en las diferentes etapas de su vida (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado e), párr. 82);
- Facilitar la igualdad de acceso de la mujer a las actividades económicas basadas en las tecnologías de la información y las comunicaciones, como las pequeñas empresas y el empleo en el domicilio, a sistemas de información y tecnologías mejoradas y a nuevas oportunidades de empleo en esa esfera, y considerar la creación de telecentros, centros de información, puntos de acceso comunitarios e incubadoras de empresas (conclusiones convenidas de 2003 de la Comisión, párr. 4 k));
- Garantizar la igualdad de oportunidades para la mujer, y supervisar la representación de género, en diferentes categorías y niveles de trabajo, educación y capacitación en las esferas de los medios de difusión y las tecnologías de la información y las comunicaciones, con miras a incrementar la participación de la mujer en la adopción de decisiones en todos los niveles de las tecnologías y los medios⁷;
- Procurar eliminar los obstáculos de género que dificultan la educación y la formación en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones, y promover la igualdad de oportunidades de capacitación para las mujeres y niñas en los ámbitos relacionados con esas tecnologías (se debe incluir a las niñas en los programas de iniciación temprana a las ciencias y tecnología, para aumentar el número de mujeres en las carreras relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones); promover el intercambio de prácticas óptimas en la integración de las cuestiones de género en la enseñanza de las tecnologías de la información y las comunicaciones (véase A/C.2/59/3, anexo, capítulo I.8, párr. 11 g));
- Alentar la definición de prácticas óptimas para los cibertrabajadores y los ciberempleadores basadas, a nivel nacional, en los principios de justicia e igualdad de género y en el respeto de todas las normas internacionales pertinentes (ibíd., párr. 19 a));
- Promover el teletrabajo para permitir que los ciudadanos, especialmente los de los países en desarrollo, los países menos adelantados y las economías pequeñas, vivan en sus sociedades y trabajen en cualquier lugar, así como para aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres y las personas discapacitadas (ibíd., párr. 19 c));

- Promover la formación y la educación eficaces, en particular en los ámbitos de la ciencia y la tecnología en materia de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que motive y promueva la plena participación de las niñas y las mujeres en el proceso de toma de decisiones de la creación de la sociedad de la información (véase el párrafo 90 d) del Programa de Acciones de Túnez para la Sociedad de la Información).

D. Educación y formación

31. El acceso de la mujer a la educación y la capacitación se aborda, entre otros documentos, en los objetivos estratégicos B.3 y F.2 de la Plataforma de Acción de Beijing, en los que se pide que se adopten medidas para aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente; y para facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio. Entre las medidas propuestas en la Plataforma de Acción de Beijing y otros documentos resultantes de procesos intergubernamentales figuran las siguientes:

- Elaborar y aplicar políticas de enseñanza, capacitación y readiestramiento para las mujeres, en particular las jóvenes y las que retornen al mercado de trabajo, para impartirles conocimientos que permitan satisfacer las necesidades de un contexto socioeconómico cambiante, a fin de mejorar sus oportunidades de empleo (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 82 a));
- Procurar lograr la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación laboral eficaz, al readiestramiento, el asesoramiento y los servicios de colocación que no se limiten a las esferas de empleo tradicionales (ibíd., párr. 166 j));
- Destacar la relación recíproca entre las políticas de educación y capacitación, por una parte, y las políticas del mercado laboral por la otra, poniendo de relieve el empleo y la empleabilidad de la mujer. En el aumento de la empleabilidad de la mujer tienen gran importancia la educación básica y la capacitación profesional, especialmente en el campo de la ciencia y la tecnología. En vista de la elevada presencia de la mujer en regímenes de jornada flexible y de trabajo atípico, sería especialmente importante facilitar a la mujer la participación en la “capacitación en el puesto de trabajo”, de forma que pudiera asegurarse su empleo y avanzar en su carrera (conclusiones convenidas de 1997 de la Comisión, párr. 6);
- Promover y apoyar la eliminación de los prejuicios en los sistemas de enseñanza a fin de contrarrestar la segregación por motivos de género en el mercado laboral, incrementar las posibilidades de empleo de las mujeres y mejorar eficazmente las capacidades de las mujeres y ampliar su acceso a las opciones de carrera, en particular en ciencia, nuevas tecnologías y otras esferas posibles e innovadoras de expansión en materia de empleo (ibíd., párr. 3);
- Formular políticas y programas para aumentar la aptitud de la mujer para el empleo y su acceso a buenos puestos mejorando el acceso a la formación académica, no académica y profesional, el aprendizaje permanente, el readiestramiento y la educación a distancia, incluso en tecnologías de la información y las comunicaciones y conocimientos empresariales, especialmente en los países en desarrollo, a fin de apoyar la potenciación del papel de la mujer en las

diferentes etapas de su vida (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado e), párr. 82);

- Tomar medidas para aumentar la participación de la mujer y lograr una representación equilibrada del hombre y la mujer en todos los sectores y ocupaciones del mercado laboral, entre otras medidas, alentando la creación o ampliación de redes institucionales que fomenten las perspectivas de carrera y la promoción de la mujer (ibíd., apartado f), párr. 82);
- Alentar y apoyar la educación de las niñas en las ciencias, las matemáticas, nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información, y las asignaturas técnicas, y alentar a la mujer, incluso mediante servicios de asesoramiento profesional, para que busque empleo en sectores y ocupaciones de gran crecimiento y salarios altos (ibíd., apartado i), párr. 82);
- Eliminar la discriminación, garantizar la igualdad de derechos y de acceso y permitir activamente la participación de la mujer y la niña en la educación y capacitación a todos los niveles, inclusive mediante la elaboración de programas a fin de dotar a la mujer de conocimientos en materia de negocios, comercio, tecnologías de la información y las comunicaciones y espíritu empresarial (resolución 49/8 de la Comisión, párr. 4).

E. Compatibilización de las responsabilidades laborales y familiares

32. La compatibilización de las responsabilidades laborales y familiares se aborda en los objetivos estratégicos F.1 y F.6 de la Plataforma de Acción de Beijing, en los que se pide que se adopten medidas para promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos, y para fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia. Entre las medidas propuestas en la Plataforma de Acción de Beijing y otros documentos resultantes de procesos intergubernamentales figuran las siguientes:

- Modificar las políticas de empleo a fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 165 m));
- Asegurar que las mujeres y los hombres puedan decidir libremente y en pie de igualdad si trabajan en jornada completa o jornada parcial, y examinar la posibilidad de proporcionar una protección adecuada a los trabajadores atípicos en lo relativo al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social (ibíd., párr. 179 b));
- Mejorar el desarrollo de tecnologías que faciliten el trabajo profesional, así como el trabajo doméstico, y promover el acceso a esas tecnologías, estimular la autosuficiencia y las actividades generadoras de ingresos, transformar dentro del proceso productivo los papeles establecidos en función del género y dar a las mujeres la posibilidad de cambiar los trabajos mal remunerados por otros mejores (ibíd., párr. 179 e));

- Promover medidas legislativas, incentivos y/o medidas que permitan a los hombres y a las mujeres tomar licencias de maternidad o paternidad y beneficiarse de las prestaciones sociales. Esas medidas deberían proteger a los trabajadores y las trabajadoras contra los despidos y garantizarles el derecho a reintegrarse al empleo en un puesto equivalente⁸;
- Tener en cuenta la creciente necesidad de financiación para la creación de guarderías infantiles, en particular en las zonas de mayor concentración de pobreza, a fin de facilitar la capacitación o incorporación de las madres al trabajo remunerado (conclusiones convenidas de 1996 de la Comisión, párr. 15);
- Adoptar o fomentar, e incluso formular, promover y aplicar cuando proceda, medidas jurídicas y administrativas para facilitar la conciliación del trabajo con la vida personal o familiar, como la atención de los hijos y familiares a cargo, licencias de paternidad o maternidad y horarios de trabajo flexibles para hombres y mujeres y, si procediera, menos horas de trabajo (conclusiones convenidas de 1997 de la Comisión, párr. 15);
- Promover programas que permitan que las mujeres y los hombres reconcilien sus responsabilidades laborales y familiares y alentar a los hombres a compartir por igual con las mujeres las funciones de atención del hogar y de los hijos (resolución S-23/3 de la Asamblea General, apartado b), párr. 82));
- Promover la compaginación de las responsabilidades laborales y familiares, inclusive mediante la reducción de la segregación laboral, la introducción o ampliación de la licencia de paternidad y condiciones de trabajo flexibles, como el trabajo a tiempo parcial voluntario, el trabajo a distancia u otros trabajos realizados desde el hogar⁹;
- Reconocer, elaborar y promover políticas, incluidas políticas sobre el lugar de trabajo y otras prestaciones, como los beneficios y licencias por maternidad y parentales, para el cuidado de los hijos y de otros familiares a cargo, que faciliten la compaginación del empleo y las responsabilidades familiares y reconozcan la importancia del valor de las contribuciones no monetarias que los individuos y las familias hacen a la sociedad y la economía, garantizando el derecho de los hombres y las mujeres a decidir de manera libre y responsable el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre éstos, alienten a los hombres a compartir equitativamente con las mujeres las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y otras responsabilidades de prestación de cuidados, y garanticen que las mujeres tengan igualdad de derechos a la seguridad social y otros derechos (resolución 49/8 de la Comisión, párr. 14).

F. Datos e indicadores desglosados por sexo

33. Además del indicador sobre la proporción de mujeres en el empleo remunerado en el sector no agrícola del tercer objetivo de desarrollo del Milenio, que mide el grado de apertura a las mujeres de los mercados laborales industrial y de servicios, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Asamblea General y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se han formulado promesas sobre la recopilación de datos y la elaboración de indicadores en el ámbito del acceso de la mujer al empleo y al trabajo decente. Entre las medidas propuestas en

la Plataforma de Acción de Beijing y otros documentos resultantes de procesos intergubernamentales figuran las siguientes:

- Mejorar la reunión de datos sobre el trabajo no remunerado que ya esté incluido en el Sistema de Cuentas Nacionales, por ejemplo, en la agricultura, especialmente la agricultura de subsistencia, y otros tipos de actividades de producción que no son de mercado (Plataforma de Acción de Beijing, párr. 206 f i));
- Mejorar los métodos de medición en que actualmente se subestima el desempleo y el empleo insuficiente de la mujer en el mercado de la mano de obra (ibíd., párr. 206 f ii));
- Elaborar métodos, en los foros apropiados, para evaluar cuantitativamente el valor del trabajo no remunerado que no se incluye en las cuentas nacionales, por ejemplo, el cuidado de los familiares a cargo y la preparación de alimentos, para su posible inclusión en cuentas especiales u otras cuentas oficiales que se prepararán por separado de las cuentas nacionales básicas pero en consonancia con éstas, con miras a reconocer la contribución económica de la mujer y a que se haga evidente la desigualdad en la distribución del trabajo remunerado y el no remunerado entre mujeres y hombres (ibíd., párr. 206 f iii));
- Medir y evaluar el trabajo no remunerado empleando los métodos actuales y otros mejorados, entre ellos los siguientes: a) medición cuantitativa del trabajo no remunerado que no está comprendido en las cuentas nacionales y elaboración de métodos para determinar su valor, que debe indicarse con exactitud en cuentas subsidiarias u otras cuentas oficiales separadas de las cuentas nacionales básicas, pero que concuerden con ellas; b) realización de estudios sistemáticos sobre utilización del tiempo para medir el trabajo no remunerado en términos cuantitativos; y c) suministro de recursos y prestación de asistencia técnica a los países en desarrollo y los países con economías en transición para sus actividades encaminadas a valorar y destacar la labor no remunerada de la mujer (conclusiones convenidas de 1997 de la Comisión, párr. 20);
- Proporcionar datos desglosados por sexo sobre capacitación, inclusive capacitación patrocinada por los empleadores, tendencias actuales en materia de empleo, ingresos y oportunidades futuras de empleo (ibíd., párr. 8);
- Apoyar la investigación en función del género de los efectos a corto y largo plazo de los riesgos para la salud de índole ambiental y ocupacional vinculados al trabajo que realizan las mujeres y los hombres, incluido el trabajo en los sectores estructurado y no estructurado de la economía, y adoptar medidas jurídicas efectivas y de otra índole para reducir esos riesgos, entre ellos los derivados del lugar de trabajo y del medio ambiente y los debidos a la radiación y a productos químicos dañinos como los plaguicidas, los desechos tóxicos y otros peligros similares que afectan a la salud de la mujer (conclusiones convenidas de 1999 de la Comisión, párr. 5 a));
- Elaborar y perfeccionar mecanismos, por ejemplo, estudios del uso del tiempo, para medir en términos cuantitativos el trabajo no remunerado a fin de: a) hacer visible la desigualdad de distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres a fin de fomentar cambios; y b) determinar el valor real del trabajo no remunerado y consignarlo con precisión en cuentas satélites u otras cuentas oficiales que estén separadas de las cuentas nacionales básicas, aunque compatibles con éstas (ibíd., párr. 1 o));

- Incrementar las medidas para compilar, y distribuir por sexo y edad, las estadísticas sobre la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, con el fin de elaborar indicadores específicos para cada sexo sobre el uso y las necesidades en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones, y reunir datos específicos de cada sexo sobre modelos de empleo y enseñanza en las profesiones de los medios de difusión y las tecnologías de la información y las comunicaciones (conclusiones convenidas de 2003 de la Comisión, párr. 4 t)).

Notas

- ¹ *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.96.IV.13), cap. I, resolución 1, anexo I.
- ² *Ibid.*, anexo II, párrs. 21 y 22.
- ³ *Documentos Oficiales del Consejo Económico y Social, 1997, Suplemento No. 7 (E/1997/27)*, cap. I, sección C, párrs. 1 y 10.
- ⁴ *Ibid.*, 1999, *Suplemento No. 7 (E/1999/27)*, cap. I, secc. B, proyecto de resolución IV, párrs. 5 b) y c) y 7 c).
- ⁵ *Ibid.*, 2002, *Suplemento No. 7 (E/2002/27)*, cap. I, sección A, proyecto de resolución III.A, párrs. 7 k) y 5 v) y x).
- ⁶ “*Indicators for Monitoring the Millennium Development Goals: Definitions, Rationale, Concepts and Sources*” Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2003.
- ⁷ *Documentos Oficiales del Consejo Económico y Social, 2003, Suplemento No. 7 (E/2003/27)*, cap. I, sección A, proyecto de resolución III, párr. 4 m).
- ⁸ *Ibid.*, 1996, *Suplemento No. 6 (E/1996/26)*, cap. I, sección C (1), 1997/3, párr. 12 c).
- ⁹ *Ibid.*, 2004, *Suplemento No. 7 (E/2004/27)*, cap. I, sección A, proyecto de resolución III, párr. 6 m).