



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
26 de abril de 2010  
Español  
Original: francés

### Período de sesiones sustantivo de 2010

Nueva York, 28 de junio a 22 de julio de 2010

Tema 2 c) del programa provisional\*

**Examen ministerial anual: aplicación de los objetivos y compromisos convenidos internacionalmente con respecto a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer**

### **Declaración presentada por la Fondation Ostad Elahi: éthique et solidarité humaine, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social**

El Secretario General ha recibido la presente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 30 y 31 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

Commentaire [Start1] : <<  
ODS JOB  
NO>>N1032771S<<ODS JOB  
NO>>  
<<ODS DOC  
SYMBOL1>>E/2010/NGO/3<<O  
DS DOC SYMBOL1>>  
<<ODS DOC  
SYMBOL2>><<ODS DOC  
SYMBOL2>>

\* E/2010/100.

## Declaración

En respuesta al tema del examen ministerial anual de 2010, haciéndose eco de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, siempre de actualidad, y tomando del 54º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer la consigna y la conclusión de que debemos “empoderar a la mujer como nunca se ha hecho antes”, el 26 de marzo de 2010 en París se reunió un panel en la sede del Consejo Económico, Social y Medioambiental de Francia, a iniciativa de la Fondation Ostad Elahi: éthique et solidarité humaine, en colaboración con la asociación Ateliers de la Terre y bajo la égida de la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas. Dicho panel, en el que participaban representantes de la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas, universitarios, jefes de empresa y responsables de sindicatos y asociaciones, abordó el tema “Soluciones para la igualdad profesional”, y propone las siguientes recomendaciones.

Existe un desfase entre los marcos jurídicos, que a veces se encuentran bien elaborados, como en el caso de Francia, y las mentalidades, que no han evolucionado al mismo ritmo. Es necesario que la voluntad de los Estados se manifieste con mayor firmeza en sus políticas de comunicación mediante campañas nacionales sobre la igualdad, que el tema de la igualdad se integre de manera sistemática en todos los aspectos de la sociedad (como, por ejemplo, la gobernanza de las empresas, el empleo, los salarios, la vivienda y la distribución de la riqueza), con la aplicación de instrumentos de seguimiento y de supervisión, y que se refuerce la lucha contra los comportamientos sexistas estereotipados (en la Unión Europea, se calcula que entre el 30% y el 50% de las mujeres que forman parte del mercado laboral han sufrido acoso o violencia sexista en el trabajo).

Es necesario establecer o restablecer un ministerio encargado de la igualdad profesional y de la paridad, a fin de impulsar y supervisar los resultados obtenidos y de informar anualmente al respecto.

En la actualidad, ya existen instrumentos destinados a aplicar políticas de igualdad, como, en el caso de Francia, el sello de la igualdad profesional, impulsado por el Gobierno en 2004 y presentado por la Asociación Francesa de Normalización, el organismo certificador. En Europa y en el resto del mundo existen iniciativas equivalentes. El 8 de abril de 2010 se lanzó en Bruselas un sello europeo para la igualdad entre los géneros. Es necesario crear o adaptar nuevos instrumentos para las pequeñas y medianas empresas.

La igualdad profesional pasa por un nuevo contrato social entre las mujeres y los hombres, que debe materializarse a diversos niveles, en concreto:

- En el sistema educativo, la educación es primordial para que evolucionen las representaciones mutuas de hombres y mujeres y, por ejemplo, el reparto de las tareas domésticas. Conviene elaborar programas educativos adaptados y centrados en la ética y los derechos y deberes mutuos.
- En la vida profesional, más allá del proceso de gestión de las carreras y de la eliminación de las diferencias salariales, se deben concebir nuevos modos de organización. Una medida guía podría ser la obligatoriedad de la licencia de paternidad para los hombres, con la misma duración que la licencia de maternidad, con el mantenimiento de las remuneraciones tanto para el padre como la madre.