Contenido	
1. La mujer y la pobreza	
2. Educación y capacitación de la mujer	
3. La mujer y la salud	
4. La violencia contra la mujer	
5. La mujer y los conflictos armados	
6. La mujer y la economía	**6. LA MUJER Y LA ECONOMÍA**
7. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones	
8. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer	
9. Los derechos humanos de la mujer	
10. La mujer y los medios de difusión	
11.La mujer y el medio ambiente	
12. La niña	

Plataforma de Acción de Beijing: objetivo estratégico F
Programa de Acción Regional: objetivo estratégico II.3
Cumbre de las Américas: líneas estratégicas III y IV

6.1 "Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor (...), eliminar la segregación en las ocupaciones (...) (así como) las prácticas discriminatorias, incluidas aquellas utilizadas por los empleadores, basadas en las funciones reproductivas de la mujer"

Plataforma de Acción de Beijing: párrafos 165a, 178g y 178d
Programa de Acción Regional: objetivo estratégico II.3 - acciones estratégicas II.3.a/b/e/g
Cumbre de las Américas: línea estratégica III, iniciativa 12

6.1.1
INDICADOR DE ACCIONES LEGALES

Enumeración de leyes enviadas al parlamento y de leyes promulgadas, según año de promulgación, sobre igualdad de remuneraciones y antidiscriminación laboral por razones de sexo.
Fuente: Ministerios del trabajo o similares y oficinas de asuntos de la mujer

Este indicador es de "proceso-contexto", en el sentido de que es acumulativo: se agregan los efectos de las leyes y son una condición parra mejorar la situación de discriminación en el mercado laboral.

También se pueden construir indicadores de los resultados sobre los que se espera influir con estas leyes: que "la mujer y el hombre tuvieran una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor y la eliminación de la segregación en las ocupaciones y de todas las prácticas discriminatorias".

Si se acepta que sólo se pretende lograr la igualdad de las mujeres que llegan al mercado laboral, en relación con los hombres que están en él (sin considerar el trabajo no pagado que ambos realizan o no realizan), el indicador de diferencias salariales es adecuado. Refleja no sólo la discriminación salarial directa (menor pago por trabajo de igual valor), sino la segregación ocupacional, la