



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
28 de noviembre de 2011  
Español  
Original: inglés

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

56º período de sesiones

27 de febrero a 9 de marzo de 2012

Tema 3 c) del programa provisional\*\*

**Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”: incorporación de una perspectiva de género, situaciones y cuestiones programáticas**

### Empoderamiento económico de la mujer

#### Informe del Secretario General

##### *Resumen*

El presente informe se preparó en respuesta a la solicitud de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en su resolución 54/4 sobre el empoderamiento económico de la mujer, de que el Secretario General le presentara un informe sobre la aplicación de la resolución en su 56º período de sesiones. El informe examina el marco de políticas económicas sobre el empoderamiento económico de la mujer y formula recomendaciones para la adopción de medidas futuras.

\* Publicado nuevamente por razones técnicas el 14 de febrero de 2012.

\*\* E/CN.6/2012/1.



## I. Introducción

1. En su resolución 54/4, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer propuso algunas medidas que podrían adoptar los Estados Miembros y otros interesados para promover el empoderamiento económico de la mujer y solicitó al Secretario General que le presentara en su 56º período de sesiones un informe sobre la aplicación de la resolución. El presente informe incorpora las contribuciones de los Estados Miembros<sup>1</sup> y de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas<sup>2</sup>, valiéndose de datos disponibles en publicaciones de entidades de las Naciones Unidas y otras fuentes, y finaliza con recomendaciones sobre medidas futuras para su examen por la Comisión.

2. El empoderamiento económico de la mujer, tanto un proceso como una realidad en funcionamiento, permite a las mujeres el goce de los derechos económicos y la adopción de decisiones que afectan sus vidas e influyen sobre las de otras personas. Ofrece oportunidades para que las mujeres alcancen otras dimensiones del empoderamiento, incluidas la política y la social. Además de su valor intrínseco, el empoderamiento económico de la mujer puede contribuir al logro de otros objetivos de desarrollo clave<sup>3</sup>. Alcanzar el empoderamiento económico de la mujer exige un enfoque integral y coherente que reúna instituciones, instrumentos normativos y marcos de vigilancia, incluidos la participación y el liderazgo de las mujeres y los grupos que trabajan a favor de sus derechos. Entraña valorizar, medir y respetar el trabajo de la mujer.

3. El informe también examina el entorno de políticas macroeconómicas y analiza la situación de las mujeres como trabajadoras, empresarias y encargadas de la adopción de decisiones, y su contribución a la economía y al bienestar humano. Llega a la conclusión de que el empoderamiento de la mujer es esencial para que las sociedades de todo el mundo salgan de la contracción económica mundial actual y logren un crecimiento mundial equilibrado y sostenible, con igualdad, justicia y dignidad para mujeres y hombres. Se centra en esferas en que se requieren nuevas medidas para acelerar el empoderamiento económico de la mujer, incluidas las políticas macroeconómicas, el comercio, el trabajo y el empleo, la actividad empresarial y la adopción de decisiones económicas. Si bien el acceso a los activos y su control son la base del empoderamiento económico de la mujer, estas

---

<sup>1</sup> Se recibieron contribuciones de los Gobiernos de Alemania, Austria, Colombia, Djibouti, Finlandia, Indonesia, Italia, el Japón, Letonia, Polonia, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, la República Árabe Siria, el Senegal, Sudáfrica, el Sudán, Suecia y Turquía.

<sup>2</sup> Se recibieron contribuciones del Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Comisión Económica para Europa (CEPE), la Comisión Económica y Social para Asia Occidental, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Departamento de Información Pública, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la secretaría del Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas.

<sup>3</sup> Véase, Banco Mundial, *World Development Report 2012, Gender Equality and Development* (Washington D.C., 2011).

cuestiones no se examinan en el presente informe para evitar la duplicación con otros informes sobre el tema prioritario.

4. Los dos informes del Secretario General al 56° período de sesiones de la Comisión sobre el tema prioritario (E/CN.6/2012/3 y E/CN.6/2012/4) se centran en el empoderamiento de las mujeres rurales y la promoción del empoderamiento de las mujeres rurales por medio de instituciones que tengan en cuenta las cuestiones de género. Los informes ponen de relieve las esferas en que se necesitan nuevos esfuerzos para acelerar el empoderamiento económico de la mujer, como los recursos productivos, incluidas la tierra, la propiedad y la financiación, y los mercados, el sector agrícola, el desarrollo sostenible, la prestación de servicios y las instituciones rurales. Se alienta a los Estados Miembros a examinar estos informes en conjunto para obtener un panorama general de las cuestiones del empoderamiento económico de la mujer.

5. La Plataforma de Acción de Beijing (1995), los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer suministran el marco normativo, jurídico e institucional para promover el empoderamiento económico de la mujer. La comunidad internacional también se ha comprometido firme y ampliamente al empoderamiento económico de la mujer en otros procesos intergubernamentales, incluida la Cumbre del Milenio (2000), la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (2002), la Conferencia internacional de seguimiento sobre la financiación para el desarrollo (2008) y la reunión plenaria de alto nivel de la Asamblea General sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2010).

6. En 2010, en la 11ª Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, los Estados se comprometieron a poner en práctica medidas para lograr una mayor autonomía e igualdad en el lugar de trabajo. En el Programa de Acción en favor de los países menos adelantados para el decenio 2011-2020, aprobado en la Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados celebrada en Estambul (Turquía) en 2011, los Estados fomentaron el empoderamiento de la mujer en las zonas rurales como elemento esencial para promover el desarrollo agrícola y rural y la seguridad alimentaria y nutricional y velar por que las mujeres gocen de acceso a los recursos productivos<sup>4</sup>. Además, en el Diálogo normativo de alto nivel sobre la mujer y la economía celebrado por el Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico en 2011, los Estados miembros convinieron en adoptar medidas concretas para realizar el potencial pleno de las mujeres, integrarlas plenamente en las economías del Foro, aprovechar sus talentos, eliminar los obstáculos que limitan su participación cabal y maximizar sus contribuciones al crecimiento económico. Los tratados, órganos y mecanismos de derechos humanos también han abordado la cuestión. En 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos<sup>5</sup> para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos en todo el mundo.

---

<sup>4</sup> Véase A/CONF.219/3/Rev.1.

<sup>5</sup> Véase <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>.

## II. Macroeconomía

7. El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría y el FMI estiman el crecimiento mundial en 2010 entre el 4% y el 5%, aunque hay consenso de que la recuperación de la economía mundial de la crisis económica y financiera se está desacelerando debido a las tensiones y fallas de los mercados financieros, los problemas de la deuda soberana en Europa, las fluctuaciones de los precios de los productos básicos y los persistentes desequilibrios del comercio mundial. Se están reduciendo las proyecciones de crecimiento mundial para 2011 y 2012, y se prevé que las economías más ricas del mundo crecerán a una tasa inferior al 2%<sup>6</sup>. La crisis financiera y económica mundial, combinada con la inestabilidad de los precios de los alimentos y la energía, ha contribuido al rápido crecimiento de las desigualdades, que amenazan al desarrollo económico, la estabilidad política, la paz y la seguridad en todo el mundo.

8. La persistencia del estancamiento económico mundial y el bajo crecimiento obstaculizarán el empoderamiento económico de la mujer y la reducción de la pobreza, aunque la recuperación mundial por sí sola no puede garantizar su mejora. El producto interno bruto (PIB) mide el consumo, la inversión, el gasto público y el comercio neto agregados, pero la medición de estos no tiene en cuenta las aportaciones no remuneradas. Así pues, el trabajo no remunerado de las mujeres (y los hombres) y los recursos del medio ambiente “gratuitos” que se utilizan para producir bienes y servicios de los que depende la sociedad no figuran en los cálculos del PIB y su crecimiento. Para evaluar el progreso real del bienestar humano, debería examinarse el crecimiento del PIB junto con indicadores del bienestar, como la malnutrición y el desarrollo humano, e indicadores que incorporen el trabajo no remunerado además del remunerado<sup>7</sup>.

9. Para reducir las desigualdades económicas y sociales y promover la protección ambiental, el crecimiento económico debe ser inclusivo. En la década de 1990, en que hubo un crecimiento sostenido del ingreso nacional per cápita, las poblaciones marginadas muchas veces no pudieron aprovechar la oportunidad para mejorar su situación (véase A/66/126).

10. Abordar el empoderamiento económico de la mujer es fundamental para asegurar el crecimiento inclusivo favorable a los pobres; además de tratarse de una cuestión de derechos humanos, hay fuertes razones económicas para promover el empoderamiento económico de la mujer. Por ejemplo, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) estima que si las mujeres tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos que los hombres, podrían aumentar el rendimiento de sus granjas entre un 20% y un 30%, lo que elevaría la producción agrícola de los países en desarrollo entre el 2,5% y el 4%, contribuyendo así tanto a la seguridad alimentaria como al crecimiento económico<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Véase Fondo Monetario Internacional, *Perspectivas de la economía mundial: desaceleración del crecimiento, agudización de los riesgos* (Washington, D.C., 2011).

<sup>7</sup> Jain, D. y Elson, D. (eds.), *Harvesting Feminist Knowledge for Public Policy, Rebuilding Progress* (Nueva Delhi, 2011).

<sup>8</sup> Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, *El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010-2011: Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo* (Roma, 2011).

11. Pese a los considerables adelantos realizados para alcanzar algunos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la crisis financiera y económica ha puesto en peligro el progreso de algunos países en desarrollo. Por ejemplo, un estudio de seis países de América Latina pone de manifiesto que la recesión proyectada en 2009-2010 y una recuperación lenta y gradual de los niveles de crecimiento anteriores a la crisis para 2015 harían que algunos de los países de bajos ingresos de la región quedaran en una posición considerablemente peor en sus esfuerzos por cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio relativos a la terminación de los estudios de enseñanza primaria, la mortalidad infantil y materna y el acceso al agua potable y el saneamiento<sup>9</sup>.

12. La lenta recuperación económica no ha generado empleo. La OIT advierte que la economía mundial está al borde de una recesión laboral nueva y más profunda que retrasará la recuperación de la economía mundial y podría desencadenar el malestar social en muchos países. Es necesario abordar urgentemente el aumento del número de desempleados y generar empleo para mujeres y hombres. Según el Grupo Consultivo sobre el Piso de Protección Social, para crear sociedades más justas e inclusivas basadas en la igualdad entre el hombre y la mujer es esencial garantizar un nivel mínimo de protección social para todos.

13. La crisis económica y financiera ya ha reducido el margen normativo y fiscal que tenían los gobiernos para aplicar medidas anticíclicas, especialmente en los países desarrollados. A medida que se pasa de los estímulos fiscales a la consolidación fiscal, es probable que la actividad económica se frene, agravando los efectos de la disminución del gasto público. Los anteriores períodos largos de bajo crecimiento y desarrollo lento, por ejemplo los “decenios perdidos” en África Subsahariana y América Latina, tuvieron consecuencias diferenciadas en función del género. Las mujeres suelen compensar las reducciones del gasto público en seguridad social y de los ingresos del hogar intensificando su trabajo remunerado y no remunerado, especialmente en el sector informal en el que sus derechos están poco protegidos o no lo están.

14. Los debates normativos sobre las cuestiones críticas de cómo reglamentar los mercados, generar crecimiento inclusivo, promover el comercio equitativo, crear empleos e invertir en el suministro de servicios esenciales son de base amplia y muy diversos, brindando a los promotores de la igualdad de género la oportunidad de participar, bregar por el empoderamiento económico de la mujer y velar por que se tengan en cuenta las dimensiones de género de las políticas y programas.

15. El análisis de género de las políticas fiscales es decisivo. Por ejemplo, los sistemas tributarios pueden crear y perpetuar las desigualdades basadas en el género, ya que pueden influir en las formas en que la mujer y el hombre distribuyen su tiempo entre el trabajo formal, informal y no remunerado<sup>10</sup>. Un examen reciente de las dimensiones de género de las políticas y reformas tributarias en la Argentina, Ghana, la India, México, Marruecos, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Sudáfrica y Uganda ilustró los efectos distributivos de estas políticas en mujeres y hombres, los efectos de las políticas y reformas impositivas en el trabajo

<sup>9</sup> Sánchez, M. y Vos, R., “Impact of the global crisis on the achievement of the Millennium Development Goals in Latin America”, Nueva York, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Working Paper No. 74 (ST/ESA/2009/DWP/74).

<sup>10</sup> Barnett, K. y Grown, C., *Gender Impacts of Government Revenue Collection: The Case of Taxation* (Londres, Secretaría del Commonwealth, 2004).

remunerado y no remunerado, en los hogares y entre estos, y los efectos diferenciados en las personas a lo largo del ciclo de vida<sup>11</sup>. La red del impuesto sobre la renta de las personas físicas no incluye a la mayoría de las mujeres de países en desarrollo, pues estas trabajan en el sector informal o en puestos del sector formal en que sus ingresos suelen estar muy por debajo del umbral del impuesto. En consecuencia, el uso de desgravaciones tributarias en estos contextos beneficiaría solo a la pequeña proporción de mujeres que pagan el impuesto.

16. Las iniciativas de presupuestación que tienen en cuenta las cuestiones de género han sido fundamentales para evaluar la incorporación de una perspectiva de género en la gestión de las finanzas públicas. Han brindado orientación e instrumentos de supervisión para que puedan asignarse recursos a los compromisos relativos a la política de igualdad de género. Austria exige que se aplique una presupuestación que tenga en cuenta el género en todas las fases de la gestión del presupuesto federal, incluidas la planificación, elaboración, ejecución y verificación. En Suecia todas las estadísticas del proyecto de presupuesto están desglosadas por género, y hay un anexo estadístico sobre la igualdad económica entre mujeres y hombres. El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) presta apoyo a iniciativas de promoción y creación de la capacidad en la presupuestación con perspectivas de género en algunos países de África, como el Gabón, Ghana y Nigeria.

17. El desarrollo de políticas que tengan en cuenta el género requiere que se comprendan las consecuencias distributivas de las estrategias de crecimiento económico y de las políticas monetaria, fiscal, comercial y de inversión subyacentes, así como las limitaciones al empoderamiento económico de la mujer. La Iniciativa de gestión de políticas económicas y de género, una iniciativa conjunta de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que está bien establecida en África y se está aplicando en Europa Central y Oriental y en Asia, se centra en la creación de una masa crítica de economistas con perspectiva de género en apoyo de la formulación, aplicación y vigilancia de políticas y marcos macroeconómicos que tengan en cuenta el género. La Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) ha elaborado directrices y herramientas para la incorporación de una perspectiva de género destinadas a los ministerios de trabajo y los mecanismos nacionales para la igualdad de género. El Departamento de Información Pública promueve la cuestión del empoderamiento económico de la mujer en su labor de extensión y promoción.

18. Muchas políticas económicas suelen pasar por alto la distribución en función del género del trabajo remunerado y no remunerado. No obstante, es posible tener en cuenta esta distribución en el diagnóstico y la concepción de políticas. Por ejemplo, el programa de subsidios por hijos de Sudáfrica ayuda a mitigar las restricciones, incluida la necesidad de cuidar a los niños, que reducen la participación de las mujeres en edad de trabajar en la fuerza laboral<sup>12</sup>.

19. La disminución del nivel de ingresos asociada con las recesiones puede restringir las oportunidades de los niños pobres, exacerbando así la transmisión de la

<sup>11</sup> Grown, C. y Valodia, I. (eds.), *Taxation and Gender Equity: A Comparative Analysis of Direct and Indirect Taxes in Developing and Developed Countries* (Routledge, Nueva York, 2011).

<sup>12</sup> Véase Grupo de los 20, *Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y Organización Internacional del Trabajo, Country Policy Briefs (2011), South Africa* ([www.oecd.org](http://www.oecd.org)).

pobreza entre las generaciones<sup>13</sup>. Los programas de protección social han ayudado a las mujeres a mitigar algunos de los efectos diferenciados por género de la crisis financiera y económica. Por ejemplo, en 2009 México aumentó la escala y la cobertura del programa “Oportunidades” de transferencias condicionadas de efectivo para ayudar a los pobres a sufragar los aumentos de los precios de los alimentos. Sudáfrica aumentó rápidamente la cobertura de las transferencias sociales dirigidas a hogares pobres y Filipinas respondió a la crisis ampliando un programa piloto de transferencias de efectivo condicionadas de 6.000 hogares beneficiados en 2008 a 1 millón de hogares a fines de 2010. El Gobierno tiene previsto que esa cifra sea de 4,2 a 4,3 millones de familias pobres a fines de 2012<sup>14</sup>.

### III. Comercio

20. Las políticas de comercio guardan relación con el empoderamiento económico de la mujer a causa de sus efectos en las funciones económicas y sociales que desempeñan los hombres y las mujeres. Entre los mecanismos de transmisión figuran los efectos de las políticas de comercio en los precios, el empleo, los salarios y las competencias. Los efectos de las políticas en las relaciones de género varían en los países, entre estos, entre los distintos grupos sociales y a lo largo del tiempo.

21. El empleo en el sector exportador es una fuente importante de trabajo asalariado para las mujeres de algunos países y regiones. La OIT ha estimado que las mujeres ocupan el 70% de los 27 millones de empleos en las zonas industriales francas. Más recientemente, la participación de las mujeres en el comercio de servicios ha contribuido no solo a su propio empoderamiento económico, sino también a la competitividad nacional<sup>15</sup>. Si bien estos empleos han contribuido a la autonomía económica de la mujer y a su situación en el hogar, las condiciones de trabajo de esas industrias muchas veces han sido deficientes, caracterizadas por la persistencia de salarios bajos, desigualdades de remuneración por género, muchas horas de trabajo e inestabilidad del empleo<sup>16</sup>. También se han planteado preocupaciones respecto de la falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, las amenazas a la sindicación de los trabajadores o incluso su prohibición, y la violencia y el acoso sexuales y basados en el género<sup>17</sup>. Además, no todo el trabajo se realiza en fábricas o entornos de empleo formales, pues algunos bienes de exportación se fabrican a destajo o en el domicilio. En esos casos, las mujeres generalmente no pueden salir de la pobreza porque los salarios son demasiado bajos y no tienen acceso a la protección social.

<sup>13</sup> Nora Lustig, *Protecting Latin America's Poor During the Economic Crisis*, Inter-American Dialogue, Policy Brief No. 2 (febrero de 2010).

<sup>14</sup> Banco Mundial (agosto de 2011), Las redes de protección social y la respuesta a la crisis (véase <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSSPANNISH/0,,contentMDK:22885368~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:1074568,00.html>).

<sup>15</sup> Puri, L., “Trade in Services, Gender and Development: A Tale of Two Modes”, en *Trade and Gender – Opportunities and Challenges for Developing Countries*, publicación de las Naciones Unidas, núm. de venta: E.04.11.D.28.

<sup>16</sup> Günseli Berik, “Gender Aspects of Trade”, en *Trade and Employment from Myths to Facts* (OIT, 2011).

<sup>17</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos* (Ginebra, 2004).

22. La ampliación del sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) ha incrementado las oportunidades de empleo de mujeres calificadas en varios países. El trabajo de ingreso y procesamiento de datos generaba empleo en países como Barbados, Filipinas y Jamaica, y en los últimos decenios lo hacían los centros de llamadas de programas informáticos y las tareas relacionadas con telecomunicaciones en países como la India y Malasia<sup>3</sup>. No obstante, las mujeres siguen participando activamente en la confección de prendas de vestir, sector en el cual las mujeres constituyen más del 80% de los trabajadores en Bangladesh y más del 75% en Kenya.

23. Los datos de la región del Oriente Medio y África Septentrional indican que la industrialización impulsada por las exportaciones y el empleo de la mujer están relacionados positivamente. Los datos de la OIT muestran que a comienzos de la década de 1990, la proporción de mujeres entre los trabajadores del sector manufacturero era del 43% en Túnez y del 37% en Marruecos. En cambio, la industrialización centrada en el petróleo inhibe el empleo de la mujer. En la Arabia Saudita, Argelia y la República Islámica del Irán, países que dependen mucho de la extracción y los ingresos del petróleo, solo una proporción pequeña de las mujeres activas tiene un empleo remunerado<sup>18</sup>.

24. Los procesos de liberalización del comercio y los ajustes estructurales pueden provocar efectos de desplazamiento en la producción y el empleo<sup>19</sup>. Por ejemplo, la disminución de las barreras arancelarias entraña ajustes, pues las empresas locales tal vez no puedan competir con las importaciones. Encontrar nuevas fuentes de trabajo en esferas que brindan ventajas comparativas y desarrollar la exportación podría llevar tiempo, y los nuevos empleos y oportunidades creados podrían ser para empresarios y trabajadores con competencias distintas de las utilizadas en las empresas protegidas por los aranceles. Los estudios muestran que si bien, en general los beneficios de la liberalización del comercio son superiores a estos costos, los ajustes podrían no ser neutros en cuanto al género<sup>20</sup>.

25. En algunos casos el aumento del empleo de mujeres en el sector de las exportaciones ha estado acompañado de mejoras salariales. Por ejemplo, se ha comprobado que en China las trabajadoras tienen salarios más altos en las nuevas industrias relacionadas con la exportación que en las antiguas industrias estatales, y en Bangladesh y Marruecos la discriminación salarial contra la mujer en las exportaciones de textiles fue menor que en otros sectores manufactureros en las primeras etapas de la liberalización y siguió disminuyendo con el tiempo<sup>3</sup>. No obstante, esto no siempre es así. En América Latina los datos indican que la liberalización del comercio ha coincidido con un aumento tanto de los ingresos como de la desigualdad de salarios<sup>16</sup>.

26. En 2009, al inicio de la crisis financiera y económica se produjo una reducción del comercio mundial del 11%. La fragilidad de la recuperación en muchos países y el debilitamiento de la demanda en las economías avanzadas implican que en varios

---

<sup>18</sup> Moghadam, V. M., *Modernizing Women: Gender and Social Change in the Middle East*, (Londres, 2003).

<sup>19</sup> Puri, L., "The 'engendering' of trade for development", en *Trade and Gender – Opportunities and Challenges for Developing Countries*, publicación de las Naciones Unidas, núm. de venta: E.04.11.D.28.

<sup>20</sup> Véase Winters, A., "Trade liberalization and economic performance: an overview", en *The Economic Journal*, vol. 114.

países se vea amenazado el empleo en las industrias exportadoras que anteriormente eran fuentes importantes de empleo de mujeres. Por ejemplo, en Camboya el 18% de la fuerza laboral del sector de la vestimenta, en su mayoría mujeres, fueron despedidas entre octubre de 2008 y mayo de 2009<sup>21</sup>.

27. Lentamente se está prestando más atención a la igualdad de género en el programa de comercio internacional. Según la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), aproximadamente el 3% del total de la Iniciativa de Ayuda para el Comercio (42.000 millones de dólares en 2008) incluyó las dimensiones de género<sup>22</sup>. Determinados países han realizado progresos importantes en la integración de la igualdad de género en sus iniciativas sobre comercio: la estrategia nacional de exportación de Uganda individualizó las restricciones a la participación de la mujer en las exportaciones e incorporó medidas destinadas a aprovechar el potencial no explotado de las mujeres del país y aumentar su contribución a las exportaciones; el Senegal fortalece la función de las mujeres en el comercio ayudando a las empresarias en el marco del organismo senegalés de promoción de la exportación; y el género es la prioridad general de las actividades de ayuda para el comercio de Suecia.

28. No obstante, las evaluaciones de los efectos en materia de género de los acuerdos comerciales de la Organización Mundial del Comercio (OMC) no se utilizan plenamente para influir en las negociaciones comerciales. Las mujeres no están suficientemente representadas en las negociaciones comerciales, en particular en las delegaciones de países en desarrollo. A este respecto, actualmente los países de las islas del Pacífico están realizando una evaluación de los efectos de las cuestiones relacionadas con el comercio en los derechos humanos y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) ha finalizado evaluaciones de los efectos en materia de género de las políticas de liberalización del comercio en Bhután, Cabo Verde y Lesotho.

29. Aprovechar el potencial pleno del comercio para el desarrollo requiere abordar las restricciones concretas en función del género y el aumento de las oportunidades comerciales para las mujeres. Los marcos multilaterales de asistencia para el desarrollo, como la Iniciativa de Ayuda para el Comercio, el Marco integrado mejorado para los países menos adelantados y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, ofrecen puntos de entrada para integrar las cuestiones de género en el comercio internacional. Además, la reanudación de la Ronda de Doha de negociaciones comerciales deberá contar con la participación activa de mujeres negociadoras.

#### IV. Trabajo y empleo

30. La participación de la mujer en el mercado de trabajo ha aumentado; entre 1980 y 2009 la tasa mundial de participación de mujeres en la fuerza de trabajo aumentó del 50% al 52%, y la de hombres disminuyó del 82% al 78%. Estos cambios reflejan la tendencia a prolongar los años de estudio que se observa entre

<sup>21</sup> Organización Internacional del Trabajo y Banco Asiático de Desarrollo, *Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality* (Bangkok, 2011).

<sup>22</sup> "Aid for trade: A gender dimension", presentación en PowerPoint de F. Lammersen, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, octava reunión de Gendernet, junio de 2010 (<http://www.oecd.org/dataoecd/57/8/45523507.pdf>).

las mujeres y los hombres jóvenes. En consecuencia, a nivel mundial la diferencia entre las tasas de participación de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo se ha reducido de 32 puntos porcentuales en 1980 a 26 puntos porcentuales en 2009<sup>3</sup>.

31. Las diferencias de género siguen siendo grandes en algunas regiones y siguen existiendo importantes obstáculos para la participación de la mujer en el mercado de trabajo. La tasa de participación de mujeres en la fuerza de trabajo es más baja en la región del Oriente Medio y África Septentrional (26%) que en las demás regiones, y la proporción de mujeres desempleadas sigue siendo mayor que la de hombres<sup>23</sup>. En América Latina y el Caribe la participación de mujeres ha aumentado en los últimos decenios<sup>24</sup>, pero sigue limitada por la discriminación, la falta de guarderías públicas y la carga del trabajo no remunerado.

32. Hay diferencias importantes y sistémicas entre los trabajos de hombres y mujeres. A nivel mundial solo una pequeña proporción de las mujeres empleadas trabaja en la industria (el 18% en comparación con el 26% de todos los hombres empleados). Es más probable que las mujeres trabajen en la agricultura que los hombres (el 37% de todas las mujeres empleadas, en comparación con el 33% de todos los hombres empleados) y en el sector de los servicios (el 46% de todas las mujeres empleadas en comparación con el 41% de todos los hombres)<sup>25</sup>. En función del sector, las empresas y los trabajos, las mujeres y los hombres se concentran en distintos niveles de la jerarquía laboral. El progreso de las mujeres a puestos de mayor nivel y de dirección está obstaculizado por relaciones de poder y barreras institucionales, incluidas normas y actitudes<sup>26</sup>. En la región del Oriente Medio y África Septentrional se describe este hecho como “límite máximo concreto”: las mujeres deben trabajar el doble para demostrar que son tan flexibles y buenas en su trabajo como sus colegas masculinos<sup>27</sup>.

33. En las actuales condiciones económicas mundiales, en muchos países es cada vez más difícil encontrar empleo. En 2010 la tasa mundial de desempleo era del 6,2%, con una tasa de desempleo de hombres del 6% y de mujeres del 6,2%<sup>25</sup>. Inicialmente los sectores en que predominaban los hombres (finanzas, construcción, transporte y manufacturas) fueron los más afectados por la crisis. No obstante, a medida que evolucionaba la desaceleración mundial, la pérdida de empleos afectó a mujeres y hombres por igual<sup>28</sup>. Las mujeres y los hombres jóvenes se han visto especialmente afectados por la crisis; en los 56 países de los que se dispone de datos, hay 1,7 millones de jóvenes menos en el mercado de trabajo que los previstos, un hecho que indicaría el creciente desaliento de la juventud. En la región

<sup>23</sup> Véase Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *The Arab Human Development Report 2005: Towards the Rise of Women in the Arab World* (Nueva York, 2006).

<sup>24</sup> Véase Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) y Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo, *Women's Economic Opportunities in the Formal Private Sector in Latin America and the Caribbean: A Focus on Entrepreneurship* (Washington, D.C., 2010).

<sup>25</sup> Véase Organización Internacional del Trabajo, *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres* (Ginebra, marzo de 2009).

<sup>26</sup> Véase Organización Internacional del Trabajo, *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management* (Ginebra, 2004).

<sup>27</sup> www.executive-magazine.com, *Women in business - Breaking glass: Six Arab women executives on gender, careers and life*, núm. 96 (julio de 2007).

<sup>28</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Reseña 15 – Crisis económica global, género y trabajo: cuestiones y opciones clave en materia de políticas* (Ginebra, 2010).

de Asia Sudoriental, los jóvenes tienen cinco veces más probabilidades de estar desempleados que los adultos, y muchas veces están subempleados<sup>25</sup>.

34. En todo el mundo es menos probable que las mujeres tengan acceso al trabajo decente que los hombres. Los datos muestran que las mujeres están representadas desproporcionadamente en formas de trabajo “vulnerables”<sup>29</sup>; se concentran en puestos de baja productividad; ganan menos; y hacen una cantidad desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidado de la familia no remunerado. Las mujeres están representadas en forma desproporcionada en la fuerza de trabajo informal<sup>30</sup>. Por ejemplo, en América Latina y el Caribe las mujeres trabajan en puestos más inseguros e informales, como empleos a jornada parcial, en los que trabaja el 28% de las mujeres empleadas en comparación con el 16% de los hombres empleados. La mayoría de las mujeres trabaja en sectores de menor productividad, percibe salarios exiguos y tiene poco acceso a la protección social. Se planteó la importancia de hacer realidad los derechos económicos de las mujeres que viven en situaciones de ocupación.

35. Los datos de 83 países muestran que las mujeres ganan entre el 10% y el 30% menos que los hombres<sup>31</sup>. Por ejemplo, en el Reino Unido, la desigualdad salarial por razón de género (mediana del salario por hora de los trabajadores a jornada completa) era del 10% en 2010. Esta desigualdad refleja las desventajas en la educación; el poder de negociación y la movilidad y flexibilidad en el mercado laboral; un alto grado de participación en empleos a jornada parcial, temporales y de bajos ingresos; y la discriminación directa. Las calificaciones de los trabajadores y las características de los empleos no explican completamente la desigualdad salarial por razón de género; los estudios de estos diferenciales sugieren que parte de la desigualdad entre los salarios de hombres y mujeres se debe a la discriminación directa por razones de género<sup>3</sup>.

36. Los Estados Miembros se centran cada vez más en medidas destinadas a reducir la desigualdad salarial por razón de género. El Reino Unido ha eliminado las cláusulas de confidencialidad en los contratos de trabajo a partir de octubre de 2010. También pidió a las organizaciones, en particular a las que tenían más de 150 empleados, que presentaran voluntariamente datos sobre la igualdad en su fuerza de trabajo. En el Sudán la legislación dispone la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En Marruecos, en 2005 el Ministerio de Justicia estableció una dependencia de género para reducir las disparidades de género en el empleo y asegurar la igualdad de los salarios y el acceso a los recursos<sup>32</sup>.

37. Sin embargo, el aumento de la participación de la mujer en el trabajo remunerado no estuvo acompañado de una disminución de su trabajo no remunerado. Las reducciones de los gastos en el suministro de servicios esenciales y la introducción del pago de tarifas en sectores como la educación, la salud, el agua y

<sup>29</sup> Según la OIT, el empleo vulnerable es la proporción en el empleo total de las personas que trabajan por cuenta propia y las que trabajan en negocios familiares (véase [http://www.un.org/esa/sustdev/natlinfo/indicators/methodology\\_sheets/econ\\_development/vulnerable\\_employment.pdf](http://www.un.org/esa/sustdev/natlinfo/indicators/methodology_sheets/econ_development/vulnerable_employment.pdf)).

<sup>30</sup> Véase Organización Internacional del Trabajo, *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Informe del Director General, (Ginebra, 2007).

<sup>31</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining. Towards policy coherence* (Ginebra, 2008).

<sup>32</sup> Marruecos, Ministerio de Economía y Finanzas, *Gender Report* (Rabat, 2008) (véase [www.finances.gov.ma](http://www.finances.gov.ma)).

el saneamiento han obligado a los que no pueden permitirse esos pagos a caer en una mayor dependencia del trabajo no remunerado de las mujeres y niñas. Datos de la Argentina, la India, Nicaragua, la República de Corea, la República Unida de Tanzania y Sudáfrica indican que, cuando se cuenta el trabajo remunerado y el no remunerado las mujeres generalmente tienen días laborables más largos y que la cantidad de trabajo no remunerado aumenta cuando hay un niño pequeño en la casa<sup>33</sup>. Del mismo modo, los datos del empleo del tiempo de la región de América Latina sugieren que si bien el número de horas que dedican las mujeres y los hombres a tareas domésticas no remuneradas varía ampliamente entre los países, el tiempo total que dedican las mujeres es mayor que el de los hombres, y que en todos los casos las mujeres utilizan más tiempo que los hombres en tareas no remuneradas. Datos de países de altos ingresos revelan que los hombres emplean un período más largo del día de trabajo en la labor orientada al mercado, mientras las mujeres emplean más tiempo cocinando, en tareas de limpieza y en el cuidado de los niños<sup>34</sup>. En todos los países comprendidos, excepto los nórdicos, la combinación del trabajo orientado y el no orientado al mercado da como resultado días de trabajo más largos para las mujeres.

38. Muchos países han realizado inversiones en infraestructura pública, incluidos el agua, el transporte y la energía, para reducir la carga del trabajo doméstico, incluido el cuidado de otras personas, en los hogares. El agua corriente y el uso de artefactos eléctricos también pueden reducir el tiempo y la energía utilizados en estas tareas. El PNUD ha respaldado las plataformas multifuncionales, que consisten en un motor diésel y varias herramientas conexas, como molinos de granos, descascarilladoras de cereales, alternadores, cargadores de baterías, bombas, soldadoras y equipo de carpintería, y han beneficiado a unas 2.000 aldeas de Benin, Burkina Faso, Ghana, Guinea, Malí, el Níger, el Senegal y el Togo. Su uso ha reducido de dos a cuatro horas por día el tiempo que emplean las mujeres en tareas domésticas. El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) ha respaldado algunos proyectos en Kenya y Mozambique, y el Japón ha prestado apoyo a un proyecto semejante en el Senegal destinado a mejorar el acceso de las mujeres al agua y reducir su carga de trabajo.

39. La posibilidad de acceder a centros fiables y asequibles de atención para niños, enfermos y personas mayores, así como el acceso a una educación asequible, puede facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar. Los gobiernos de muchos países han alentado al sector privado y a las organizaciones no gubernamentales a que sean proveedores activos, otorgando subsidios a los proveedores de servicios de cuidado o deducciones sobre los ingresos de los padres a fin de que los servicios sean más asequibles. Por ejemplo, los Gobiernos de la Argentina, Chile, la República de Corea y el Uruguay han avanzado hacia una provisión más amplia de servicios de cuidado de otras personas, extendiendo los servicios y experimentando con mecanismos de financiación y prestación. En España, donde la enseñanza es

---

<sup>33</sup> Budlender, D., *The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries*, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, Gender and Development Programme Paper No. 4, diciembre de 2008.

<sup>34</sup> Razavi, S. y Staab, S., *The Social and Political Economy of Care: Contesting Gender and Class Inequalities*, documento preparado para la Reunión del grupo de expertos sobre el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres respecto del hogar y la familia, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA, organizado por la antigua División para el Adelanto de la Mujer, Ginebra, octubre de 2008.

obligatoria desde los 6 años de edad, en los primeros años (3 a 5 años de edad) la enseñanza es gratuita y la recibe el 95% de los niños de más de 3 años de edad<sup>35</sup>. La Ley de cuidado de niños menores de 3 años de Polonia obliga a las empresas a establecer guarderías para los empleados. En Italia los servicios de cuidado de otras personas son una prioridad de las políticas estructurales y de desarrollo rural.

40. Las iniciativas también se centran en el incremento de la participación y las competencias de los hombres en el cuidado de otras personas. En el Brasil y México se ha desarrollado un programa bien documentado para hombres jóvenes, el Programa H, que emplea seminarios, videos y manuales sobre paternidad, asistencia a otras personas y el VIH/SIDA para promover el cambio de actitudes y comportamientos<sup>36</sup>. La Sonke Gender Justice Network de Sudáfrica utiliza criterios innovadores para aumentar la capacidad y la dedicación del hombre para cuidar de los niños, incluidos los huérfanos afectados por el VIH/SIDA en zonas rurales<sup>37</sup>. Con un proyecto innovador de Africare se capacitó en Zimbabue a 120 hombres de 20 a 65 años de edad como voluntarios para aumentar la participación del hombre en los cuidados en el hogar y en la educación sobre el VIH/SIDA.

41. Obtener más empleos y trabajo decente, condiciones de trabajo adecuadas y medios de vida sostenibles es particularmente difícil para las mujeres que trabajan en el sector informal<sup>38</sup>. Cuando los empleadores utilizan una fuerza laboral que tiene muy pocas alternativas, pueden pagar salarios de explotación, hacer caso omiso de la legislación laboral y cometer actos de violencia contra las mujeres, que generalmente no tienen acceso a mecanismos de denuncia ni a la obtención de asistencia letrada para la reparación de los malos tratos<sup>39</sup>.

42. La falta de derechos de la mujer en el sector informal se refleja en la forma en que se expresan y se hacen cumplir los derechos por medio de las leyes y la práctica nacionales y locales, y la circunstancia de que las empresas estén o no registradas y observen o no las normas que rigen las actividades comerciales<sup>40</sup>. Los servicios de inspección del trabajo de muchos países en desarrollo y en transición no tienen una dotación de personal capacitada adecuadamente, en particular para tener en cuenta las cuestiones de género, ni están equipados para hacer cumplir eficazmente las normas, especialmente para abarcar a las empresas pequeñas y las microempresas y a los trabajadores a domicilio y domésticos<sup>40</sup>. Los sistemas innovadores para evaluar

<sup>35</sup> Benería, L. y Martínez-Iglesias, M., *The New Gender Order and Reconciliation Policies: The Case of Spain*, documento presentado en la conferencia sobre el tema “Hacia la igualdad entre los géneros en el mercado de trabajo: políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar”, Universidad Técnica de Estambul, 27 de mayo de 2009, organizada por Women for Women’s Human Rights.

<sup>36</sup> Barker, G., *Engaging men and boys in caregiving: reflections from research, practice and policy advocacy in Latin America*, preparado para la reunión del Grupo de Expertos sobre el reparto equitativo de las responsabilidades entre mujeres y hombres, incluidos los cuidados prestados en el contexto del VIH/SIDA, organizado por la antigua División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer, Ginebra, octubre de 2008.

<sup>37</sup> Espfen, E., *Gender and care: overview report*, BRIDGE (Londres, 2009).

<sup>38</sup> Chant, S. y Pedwell, C., *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro* (OIT, Ginebra, 2008).

<sup>39</sup> Naciones Unidas, *Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo (2009): El control de la mujer sobre los recursos económicos y el acceso a los recursos financieros, que incluyen las microfinanzas* (Nueva York, 2009).

<sup>40</sup> Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo decente y la economía informal*. Informe VI, 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 2002).

los derechos de los trabajadores del sector informal incluyen la participación de las inspecciones del trabajo, los sindicatos y los propios trabajadores. Por ejemplo, en el estado de Gujarat, en la India, la Asociación de Trabajadoras Independientes ayuda a controlar las condiciones de los trabajadores a domicilio y a fijar tasas de remuneración del trabajo a destajo mínimas acordes con el salario mínimo<sup>40</sup>. En el Sudán, las mujeres trabajadoras del sector informal han establecido asociaciones para satisfacer sus necesidades de salud.

43. Es difícil poner en práctica políticas si se dispone de poca o ninguna información sobre las trabajadoras del sector informal, especialmente porque no figuran en las encuestas nacionales de empleo o de empresas. La iniciativa de la Asociación Empresarial de personas que trabajan en su casa de la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional (SABAH), llevada a cabo en el Afganistán, Bangladesh, Bhután, Maldivas, Nepal, el Pakistán y Sri Lanka, ha facilitado el acceso de 3.000 trabajadores a oportunidades de trabajo decente y a mercados para sus productos. La iniciativa ha sido fundamental para establecer salarios justos para el trabajo a destajo de sus miembros, que ahora están representados en su junta directiva.

44. Algunos grupos de mujeres, incluidas las mujeres indígenas, las mujeres con discapacidad, las refugiadas, las mujeres en situaciones posteriores a un conflicto y las migrantes, afrontan otras restricciones en el mercado de trabajo. Las mujeres constituyen la mitad de los 215 millones de migrantes internacionales del mundo<sup>41</sup>, así como un porcentaje cada vez mayor de los migrantes internos que se trasladan de las zonas rurales a las urbanas (solo en China hay 200 millones de estos migrantes<sup>42</sup>), y una parte importante de estos son mujeres jóvenes que se concentran en los sectores manufactureros y de servicios<sup>30</sup>. Las mujeres y niñas se enfrentan de forma desproporcionada con violaciones de sus derechos en todas las etapas del ciclo migratorio, incluida la violencia y la discriminación sexuales y por razones de género, el tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas y la explotación por agencias de empleo y empleadores. Carecen de acceso a protección social, información fiable sobre la migración segura y legal, servicios sociales, mecanismos de transferencia de remesas favorables a la mujer y sistemas de ahorro e inversión.

45. La contratación de trabajadores domésticos es una tendencia creciente en todas partes del mundo para las familias que procuran conciliar las responsabilidades del hogar con las exigencias del empleo. Muchos trabajadores domésticos no tienen contratos formales ni seguridad social<sup>34</sup>. La naturaleza oculta del trabajo doméstico hace más difícil aplicar la legislación<sup>43</sup>. La OIT estima que el número de trabajadores domésticos a nivel mundial puede ascender a los 100 millones y los datos de 18 países en desarrollo revelan

---

<sup>41</sup> Organización Internacional para las Migraciones, *Informe sobre las migraciones en el mundo 2010 – El Futuro de la Migración: Creación de Capacidades para el Cambio* (Ginebra, 2010).

<sup>42</sup> Chinese Floating Population Development Report 2010 (véase [http://www.gov.cn/jrzg/2010-06/26/content\\_1638133.htm](http://www.gov.cn/jrzg/2010-06/26/content_1638133.htm)).

<sup>43</sup> Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo y familia: ¡Compartir es la mejor forma de cuidar!”, tema de la campaña La igualdad de género en el corazón del trabajo decente, 2008-2009.

que el trabajo doméstico abarca del 4% al 12% del trabajo remunerado<sup>44</sup>. Entre el 74% y el 94% de los trabajadores domésticos son mujeres<sup>45</sup>.

46. La Argentina, Chile y Sudáfrica dictaron leyes que han establecido derechos laborales y sociales básicos para los trabajadores domésticos. Por ejemplo, desde 2002 los trabajadores domésticos tienen derecho al salario mínimo que se ajusta periódicamente según la tasa de inflación, a vacaciones remuneradas, al pago de horas extraordinarias y a indemnización por despido. Los empleadores deben registrar a los trabajadores domésticos en el Fondo de Seguro por Desempleo y pagar sus aportes, dándoles así el derecho a recibir prestaciones por desempleo y maternidad<sup>43</sup>. En el Líbano actualmente se utiliza un contrato unificado elaborado por un comité directivo del Líbano con la cooperación de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la OIT para proteger los derechos humanos de las trabajadoras domésticas migrantes<sup>46</sup>.

47. El Centro Internacional de Formación de la OIT imparte cursos de creación de capacidad sobre la protección de la maternidad, la actividad empresarial de la mujer y la incorporación de una perspectiva de género, y desarrolla herramientas de auditoría en materia de género dirigidas a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y otros asociados para el desarrollo. Antenna, la oficina de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en Juba (Sudán del Sur), inició un proyecto destinado a crear oportunidades de empleo para jóvenes, centrado en actividades de capacitación de niñas en lectura, escritura, procesamiento de alimentos, artesanías, sastrería, bordado y costura.

## V. Mujeres empresarias

48. Establecer una empresa puede permitir que una mujer obtenga independencia económica, salga de la pobreza y mejore su bienestar. Si bien hay mujeres en una amplia gama de actividades empresariales, muchas se concentran en empresas medianas y pequeñas y microempresas, como resultado de la carga de trabajo no remunerado, la movilidad limitada, la falta de garantías y las escasas competencias financieras. Las mujeres muchas veces inician empresas de supervivencia o impulsadas por las necesidades, y no empresas con mayores utilidades, debido a la falta de opciones e insuficiente empleo remunerado bien pagado.

49. Una evaluación del PNUD en 34 países de África observó que las preocupaciones persistentes de las mujeres empresarias eran la falta de acceso a recursos financieros y productivos, la falta de acceso al comercio internacional, el elevado costo de funcionamiento de una empresa, la dificultad de organizarse como empresarias para su promoción ante los gobiernos y otras organizaciones, y la insuficiencia de competencias empresariales.

<sup>44</sup> De acuerdo con estimaciones recientes de la OIT basadas en estudios o censos nacionales de 117 países, el número de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo es de al menos 53 millones.

<sup>45</sup> ONU-Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2011-2012: en busca de la justicia* (Nueva York, 2011).

<sup>46</sup> <http://www.ohchr.org/EN/NEWSEVENTS/Pages/UnifiedContractLebanon.aspx>.

50. En la región de Europa Oriental y Asia Central, en que las mujeres siguen estando insuficientemente representadas entre los propietarios y administradores de empresas, las mujeres son propietarias en un 36% de las empresas, en tanto que el 18,7% de las empresas están dirigidas por mujeres<sup>47</sup>. En el Afganistán solo el 6% de las mujeres dirigían empresas en 2004<sup>48</sup>.

51. La actividad empresarial de la mujer en la región del Oriente Medio y África Septentrional, en que participan mujeres en la propiedad del 20% de las empresas<sup>49</sup>, sigue siendo baja en comparación con otras regiones<sup>50</sup>. La proporción de empresas de propiedad de mujeres varía de casi el 30% en el Líbano, al 20% en Egipto y el 10% en Marruecos. No obstante, las empresas de mujeres están tan bien establecidas, son tan productivas y tecnológicamente competentes y se conectan tanto a los mercados mundiales como las empresas de hombres, y más del 65% de las empresas de mujeres están dirigidas por sus propietarias. A pesar de estos datos, solo el 13% de las 4.832 empresas encuestadas en los ocho países de la región pertenecían a mujeres<sup>51</sup>. Si bien no hay diferencias importantes en los tipos de empresas de mujeres y hombres, las mujeres afrontan un entorno empresarial más hostil.

52. Sin embargo, si hay políticas e instituciones propicias las mujeres pueden tener éxito como empresarias. La mejora de la competitividad de las empresas de mujeres puede ser decisiva para vincular a las mujeres con los mercados mundiales. Por ejemplo, el programa organizado por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), ahora llamado ONU-Mujeres, para mujeres productoras de Burkina Faso se tradujo en un aumento de la producción de manteca de shea que cumplía las normas internacionales de calidad; una mejora de la idoneidad en materia de ventas, técnicas de comercialización y uso de las TIC; y mayores conocimientos acerca de los servicios financieros y el acceso a estos.

53. La Conferencia sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres, organizada conjuntamente por el Organismo Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA) y ONU-Mujeres, celebrada en Ottawa en octubre de 2011, subrayó la necesidad de ayudar a las mujeres empresarias a abordar los desafíos de la globalización, competir en los mercados mundiales y ocupar puestos de mayor nivel en la cadena de valor. El establecimiento de redes de empresarias por medio de contactos personales, ferias comerciales y vínculos entre asociaciones de mujeres y empresas en una cadena de valor se consideraba decisivo para el desarrollo de la actividad empresarial de la mujer.

54. Se pusieron de relieve iniciativas de apoyo a las mujeres empresarias por medio de programas de capacitación, cursos prácticos, conferencias y programas de microcrédito (por ejemplo, en Colombia, Djibouti, Letonia, la República Árabe Siria, Sudáfrica y Turquía, y por la Comisión Económica para Europa (CEPE), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

<sup>47</sup> Contribución de la CEPE.

<sup>48</sup> Basado en la contribución de la oficina de ONU-Mujeres en el Afganistán.

<sup>49</sup> En comparación con las cifras informadas por el Banco Central del 33% en Asia Oriental y el Pacífico, el 39% en América Latina y el Caribe, y el 29% en África Subsahariana.

<sup>50</sup> Ningún Estado árabe tuvo una participación superior al promedio mundial del 29,2%. El único Estado árabe que tenía una participación de mujeres trabajadoras a jornada completa superior al promedio mundial, el 27,4%, fue Marruecos, con el 40%. El promedio regional era del 16,2%.

<sup>51</sup> Banco Mundial, *The Environment for Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region* (Washington, D.C., 2007).

(ACNUR), ONU-Mujeres, el PNUD, la UNESCO y el UNFPA). En Sudáfrica hubo diversas iniciativas, entre ellas el apoyo a la actividad empresarial de la mujer por medio de distintos servicios de desarrollo empresarial basados en la demanda y el ofrecimiento de acceso fácil y asequible a financiación y soluciones de TIC. El Fondo Social para el Desarrollo de Djibouti ha suministrado microfinanciación a mujeres empresarias. La República Árabe Siria celebró 30 talleres de capacitación en 14 aldeas con el fin de ayudar a las mujeres rurales a poner en marcha nuevas empresas y a desarrollar actividades generadoras de ingresos y otorgó préstamos a 162 mujeres para que crearan nuevas empresas.

55. El Programa de desarrollo del espíritu empresarial de la mujer de la OIT trabaja con gobiernos, organizaciones de empleadores, sindicatos y organizaciones comunitarias a fin de crear un entorno propicio para la actividad empresarial de la mujer que genere empleos de calidad, cree la capacidad institucional en este ámbito y elabore herramientas y servicios de apoyo para las empresarias.

56. La CEPE se ocupó del desarrollo empresarial de la mujer dando a conocer mejor la situación de las empresarias por medio de investigaciones, recolección de datos y diálogo sobre políticas; creando la capacidad para el desarrollo empresarial de la mujer; y alentando la formulación de políticas que tengan en cuenta el género.

57. Si bien estas iniciativas contribuyen al desarrollo empresarial de la mujer, se requiere un enfoque integrado destinado a crear un entorno propicio para el desarrollo empresarial sostenible, el diálogo social e inversiones en educación básica, salud e infraestructura física. Debe prestarse apoyo a organizaciones como la Asociación de Trabajadoras Independientes y Home Net, que ayudan a las empresarias a organizarse en cooperativas y redes.

## VI. Adopción de decisiones económicas

58. Una limitación importante que enfrenta el empoderamiento económico de la mujer es su ausencia de los foros públicos en los que se adoptan decisiones que influyen, directa o indirectamente, en la distribución de los recursos económicos y financieros. A nivel mundial, la representación media de mujeres en los parlamentos nacionales es del 19% (17% entre los ministros). El hito del 30% de representación de mujeres a nivel nacional se ha alcanzado o superado en 28 países, 23 de los cuales han utilizado cupos para alcanzar esa meta<sup>52</sup>. En muchos países también se excluye a las mujeres de los gobiernos locales. Por ejemplo, en los países melanesios, aunque los impuestos que pagan las vendedoras de los mercados locales suministran la mayor parte de los recursos de los municipios, las mujeres no participan en estos ni en las decisiones relativas a la gestión, la infraestructura y los servicios de seguridad de los mercados<sup>53</sup>.

59. Una vez que están en ejercicio del poder, las mujeres no reciben el mismo acceso a todos los aspectos del gobierno. Por ejemplo, en los 27 Estados miembros de la Unión Europea, las mujeres eran titulares de carteras relacionadas con funciones socioculturales (36,7%) como asuntos sociales, salud, niñez, familia, juventud, personas de edad, educación, ciencia, cultura y deportes, más que en las

<sup>52</sup> Según información suministrada por el International Institute for Democracy and Electoral Assistance, la Universidad de Estocolmo y la Unión Interparlamentaria (2010).

<sup>53</sup> Basado en la contribución de la Oficina Subregional del Pacífico de ONU-Mujeres.

carteras relacionadas con la economía (17,7%), como finanzas, comercio, industria y agricultura<sup>54</sup>. En cambio, en Indonesia, tanto los Ministerios de Comercio y de Planificación Nacional del Desarrollo están ocupados por mujeres.

60. La mujer también está insuficientemente representada, en todo el mundo, en puestos de dirección, tanto en el sector público como en el privado. A pesar de constituir casi la mitad de la fuerza de trabajo y el 60% de los nuevos graduados universitarios en países de la Unión Europea, solo menos de la tercera parte de los dirigentes empresariales son mujeres. La diferencia entre el porcentaje de dirigentes empresariales mujeres y la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo total es mayor en Chipre y Finlandia (en ambos casos, más de 30 puntos porcentuales) y menor en España, Grecia e Italia (en todos los casos menos de 10 puntos porcentuales). Las estadísticas más recientes muestran que una junta directiva típica de diez miembros incluye solo a una mujer, y que en el 97% de los casos un hombre preside la junta. En 2010 las mujeres constituían poco menos del 12% de los miembros de las juntas directivas de las mayores empresas que cotizan en bolsa en la Unión Europea, y solo el 3% de los presidentes de las juntas.

61. El sector privado puede desempeñar un papel decisivo en la promoción del empoderamiento económico de la mujer. Las 30 empresas alemanas más grandes que cotizan en bolsa han anunciado metas relativas a la promoción de la mujer, pero sin incorporar un cupo obligatorio. El cupo establecido en Noruega ha incrementado la representación de mujeres en las juntas directivas de grandes empresas noruegas del 22% en 2004 al 42% en 2009. Suecia y Finlandia han instituido códigos empresariales que subrayan la importancia de la diversidad y la igualdad de género<sup>55</sup>. En Suecia y Finlandia, por cada tres hombres en una junta directiva hay una mujer, mientras que en Eslovaquia, Letonia y Rumania los valores son levemente inferiores. En Malta, Luxemburgo, Chipre e Italia, menos del 2% de los miembros de las juntas directivas son mujeres. La situación es parecida en los Estados Unidos de América, en que las mujeres ocupan solo alrededor del 15% de los puestos en las juntas directivas de las 500 empresas más importantes según la revista *Fortune*, y el 2% de las presidencias de esas juntas.

## VII. Pruebas y datos

62. Se necesitan más pruebas para concebir políticas que aumenten el empoderamiento económico de la mujer, así como datos para analizar los efectos concretos de las políticas macroeconómicas y comerciales en el género. Otra limitación fundamental es la información incompleta del valor y el alcance del trabajo no remunerado que produce los bienes y servicios de los que dependen las comunidades para su bienestar y supervivencia. Otra limitación es la falta de datos desglosados por género sobre los ingresos y la propiedad de bienes, así como de variables que indiquen la capacidad de las mujeres de participar en la adopción de decisiones económicas.

---

<sup>54</sup> Comisión Europea, *Women and men in decision-making 2007: analysis of the situation and trends*, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades (Luxemburgo, 2008).

<sup>55</sup> Comisión Europea, *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010: The gender balance in business leadership* (Luxemburgo, 2011).

63. Desde 1998, 18 países de América Latina y el Caribe han recopilado datos sobre el empleo del tiempo con una perspectiva de género. La Clasificación de actividades de uso del tiempo para América Latina y el Caribe, que actualmente se encuentra en las últimas etapas de revisión, fue elaborada en la reunión del Grupo de expertos en métodos para la realización de encuestas sobre el empleo del tiempo celebrada en 2009<sup>56</sup>. Fue acogida con beneplácito en la Conferencia Estadística de las Américas, en que se invitó a los Estados miembros a utilizar el sistema de clasificación propuesto y formular observaciones con miras a armonizar las encuestas del empleo del tiempo en la región. El Japón ha realizado este tipo de encuestas cada cinco años desde 1976.

64. La División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) presta apoyo técnico para la producción de información estadística con una perspectiva de género. La mayor demanda de asistencia técnica demuestra que los Estados miembros desean mejorar la recolección de estadísticas de género y usar los datos recopilados para la formulación de políticas. La estrategia de usuarios y productores promovida por la División ha fomentado el uso de sinergias positivas entre la oficina nacional de estadística y los mecanismos nacionales de igualdad de género. La División de Estadísticas de la CEPE imparte capacitación sobre estadísticas de género a las oficinas nacionales de estadística de Europa Oriental y Sudoriental, el Cáucaso y Asia Central. La CEPE también publicó en 2010 un manual sobre estadísticas de género en inglés y ruso, y produjo videos de capacitación sobre 11 temas clave relativos a las estadísticas de género, con la cooperación del Banco Mundial.

65. El Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de las Naciones Unidas de 1993 establece las normas para la medición y clasificación de las actividades económicas. Clasifica la mayoría de las actividades de las mujeres (entre otras, cocinar, limpiar y cuidar a los niños) como no económicas, por lo cual recaen fuera del ámbito del SCN, pero recomienda que esas actividades se registren en cuentas paralelas o satélite. El aumento de la disponibilidad de encuestas del empleo del tiempo ha permitido la creación de más cuentas satélite, como en el caso reciente de México. Sin embargo, en general faltan datos y se necesita trabajar más sobre normas y definiciones globales. Queda mucho por hacer antes de que se reconozca la importancia de medir el trabajo doméstico no remunerado y se lo incorpore plenamente en los sistemas nacionales de estadísticas<sup>57</sup>.

66. El Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre las Estadísticas de Género ha elaborado un conjunto mínimo de indicadores de género que se presentará a la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas en su 43º período de sesiones en febrero de 2012 para su aprobación por los Estados Miembros. El Grupo propone indicadores en los ámbitos siguientes: estructuras económicas y acceso a los recursos; educación; salud y servicios conexos; vida pública y adopción de decisiones; y derechos humanos de las mujeres y las niñas. El Grupo recomienda fortalecer los instrumentos de recolección de datos, especialmente las encuestas por hogares, para que reflejen cabalmente las cuestiones de género fundamentales, y preparar encuestas del empleo del tiempo y reunir datos sobre la violencia contra la mujer y

<sup>56</sup> Reunión anual organizada por el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, con la CEPAL y el UNIFEM (ahora ONU-Mujeres).

<sup>57</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Tendencias Mundiales del Empleo 2011: El desafío de la recuperación del empleo* (Ginebra, 2011).

la actividad empresarial y sobre el empoderamiento económico de la mujer. A tal fin, actualmente ONU-Mujeres y la División de Estadística de las Naciones Unidas trabajan en una nueva iniciativa destinada a armonizar las estadísticas de género y los datos desglosados por sexo relativos al empleo, la educación y la actividad empresarial, y a coordinar y promover la recolección de datos económicos desglosados por sexo, asegurando al mismo tiempo la implicación nacional.

## **VIII. Conclusiones y recomendaciones**

**67. La recuperación lenta de la crisis financiera y económica, la mayor incertidumbre económica, el desempleo elevado y la inestabilidad prolongada en los mercados de alimentos y combustibles repercuten en la economía mundial y afectan a todas las naciones y al bienestar de las personas en distintos niveles. En las políticas mundiales se deben reconocer el empoderamiento económico de la mujer como parte esencial de la solución para el logro de un crecimiento global equilibrado y sostenible, con igualdad, justicia y dignidad para mujeres y hombres.**

**68. Las políticas macroeconómicas, si tienen en cuenta el género, pueden crear un entorno propicio para el empoderamiento económico de la mujer. A pesar de las reiteradas iniciativas destinadas a promover el empoderamiento económico de la mujer, no se ha aplicado un enfoque coherente ni sistemático para abordar las restricciones al empoderamiento económico de la mujer en las políticas macroeconómicas y de comercio internacional.**

**69. Aunque se han realizado progresos en cuanto al aumento del acceso de las mujeres al empleo, se requieren iniciativas para fortalecer las instituciones y dotarlas de competencias y recursos para aplicar las políticas de aceleración del empoderamiento económico de la mujer y asegurar la realización del derecho a un trabajo decente. Una esfera decisiva es la reglamentación de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores más vulnerables, en general los que trabajan en el sector informal, incluidos los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores migrantes. Además, es necesario adoptar nuevas medidas para ampliar la igualdad de género en el lugar de trabajo.**

**70. Se alienta a los Estados Miembros y a otros interesados a considerar la posibilidad de aplicar las siguientes medidas y acciones normativas para promover el empoderamiento económico de la mujer:**

**a) Evaluar los efectos en materia de género de las políticas macroeconómicas, en particular las respuestas normativas a la crisis financiera y económica;**

**b) Elaborar y mejorar el uso de datos desglosados por sexo y estadísticas de género sobre el empoderamiento económico de la mujer; fortalecer los instrumentos de reunión de datos, especialmente las encuestas por hogares, para reflejar cabalmente las cuestiones de género; elaborar encuestas del empleo del tiempo y recopilar datos sobre el empoderamiento económico de la mujer, entre otras cosas, sobre el empleo y el trabajo, y la actividad económica;**

c) **Vigilar y evaluar sistemáticamente los programas destinados al empoderamiento económico de la mujer en lo que se refiere a los resultados y los efectos en la vida de las mujeres;**

d) **Ampliar la intervención de las mujeres en las negociaciones comerciales y asegurar que los acuerdos comerciales y el proceso de liberalización del comercio tengan en cuenta las cuestiones de género;**

e) **Reducir la carga de trabajo no remunerado por medio de inversiones en infraestructura y servicios;**

f) **Crear incentivos para la formalización de las empresas informales, entre otras cosas por medio de la simplificación de los procedimientos de registro y tasas de registro progresivas, y el reconocimiento jurídico del derecho a la propiedad;**

g) **Eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en el mercado de trabajo, fortalecer las instituciones y promulgar las reformas necesarias para asegurar condiciones de trabajo decente.**

---