

# **Cuadernos de Género 4: Economía, género y desarrollo: enfoques e iniciativas hacia la igualdad**

**Marta Pajarín García y Begoña Leyra Fatou (eds.)**

La publicación recoge las ponencias que se presentaron en el Seminario Internacional que tuvo lugar el 4 de noviembre de 2015 en Madrid con el objetivo de la divulgación de conocimientos y la promoción de la reflexión en materia de economía, género y desarrollo en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Con una vocación internacional y de excelencia, el Seminario contó con personal experto y de reconocido prestigio del ámbito académico y de organismos internacionales. El Seminario constituyó el acto de apertura del XII Máster Propio en Género y Desarrollo que ofrece el ICEI con la colaboración de AECID, como Título Propio de la UCM.

**ICEI Estudios e Informes**







**CUADERNOS DE GÉNERO 4:**

**ECONOMÍA, GÉNERO Y DESARROLLO:  
ENFOQUES E INICIATIVAS  
HACIA LA IGUALDAD**

*Marta Pajarín García y Begoña Leyra Fatou (eds.)*

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en el marco del Año Europeo del Desarrollo 2015. Su contenido es responsabilidad exclusiva de las autoras y no refleja necesariamente la opinión de la AECID.

Universidad Complutense de Madrid  
Instituto Complutense de Estudios Internacionales  
Finca Mas Ferré, Edif. A.  
28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)  
ISBN: 978-84-608-5309-1  
Depósito Legal: M-6760-2016

**PRÓLOGO**

*Cristina Juarranz De la Fuente* ..... 7

**PRESENTACIÓN**

*Marta Pajarín García y Begoña Leyra Fatou* ..... 9

**LISTADO DE ACRÓNIMOS** ..... 11

**ÍNDICE DE GRÁFICAS** ..... 13

**ÍNDICE DE TABLAS** ..... 13

**PONENCIA 1. LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE**

*Diane Elson* ..... 15

**COMENTARIO A LA PONENCIA 1**

*Carmen de la Cruz* ..... 21

**PONENCIA 2. LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN EL MAGREB E INICIATIVAS DE PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO**

*Souad Triki* ..... 27

**COMENTARIO A LA PONENCIA 2**

*Elena Ferreras* ..... 35

**PONENCIA 3. LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE? ¿QUÉ FUNCIONA MEJOR PARA PROMOVERLA E INCENTIVARLA?**

*Ana Maria Muñoz, Carmen de Paz y Ana Revenga* ..... 39

**COMENTARIO A LA PONENCIA 3**

*Raquel Coello* ..... 63



## PRÓLOGO

La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo tuvo el honor y el placer de albergar en su sede el Seminario Internacional sobre “*Economía, género y desarrollo: enfoques e iniciativas hacia la igualdad*”. Este acto de reflexión y debate sobre un tema estratégico para la Cooperación Española, organizado en colaboración con el Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI-UCM), fue además el evento de apertura de la XII Edición del Máster Propio en Género y Desarrollo que ofrece el ICEI con la colaboración de la AECID y en el marco del Año Europeo del Desarrollo 2015.

Este Seminario fue la culminación perfecta de un año como 2015, en el que la agenda de género se ha visto firmemente impulsada por dos aniversarios clave – 20 años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y 15 de la Resolución 1325 del CSNU sobre Mujeres, Paz y Seguridad – que han enriquecido el proceso de elaboración y aprobación de una nueva Agenda Global que incluye un ODS (5) sobre derechos de las mujeres e igualdad de género y en la que se ha avanzado en la inclusión de la perspectiva de género en el resto de objetivos.

El ejercicio se cerró además con adopción del nuevo Plan de Acción de Género de la Unión Europea que, en sintonía con la nueva agenda, guiará sin duda nuestros pasos como Cooperación Española en el período 2016-2020.

Como no podía ser de otra forma, la Cooperación Española ha participado de este impulso político de la agenda de género como elemento indispensable para avanzar hacia el desarrollo sostenible. Hemos reafirmado el compromiso de España por la igualdad de género, contribuyendo a eliminar las múltiples barreras (económicas, políticas y sociales) a las que se enfrentan diariamente las mujeres, y que les impide ejercer su plena ciudadanía.

Sin embargo, somos conscientes de que a pesar de estos avances significativos la tarea sigue siendo ingente: ningún país en el mundo ha alcanzado la igualdad de género. El modelo de relaciones sociales y económicas existente en el mundo impide a las mujeres y a las niñas disfrutar de sus derechos en condiciones de igualdad. Las mujeres y las niñas continúan viéndose más afectadas por discriminaciones estructurales que cercenan el ejercicio de sus derechos y capacidades a lo largo de todo su ciclo vital, obstaculizando su salida del círculo de pobreza y exclusión social.

Con la jornada hemos querido contribuir a la reflexión a partir de un convencimiento esencial: No hay desarrollo posible sin igualdad de género. Somos conscientes de que es urgente encaminarse hacia una economía que ponga en el centro a los seres humanos y el bienestar de las personas, que comprenda la integralidad de los procesos económicos y que preste atención a la desigualdad, en particular, a la desigualdad estructural entre hombres y mujeres. Queremos una cooperación al desarrollo basada en el aprendizaje permanente y mutuo, que acompañe procesos de transformación social y que avance en la eliminación de los estereotipos y normas discriminatorias que limitan el crecimiento individual y colectivo en todo el mundo.

**Cristina Juarranz De la Fuente**  
*Directora de Cooperación Multilateral,  
Horizontal y Financiera  
Agencia Española de Cooperación Internacional  
para el Desarrollo*



## PRESENTACIÓN

La publicación que presentamos viene a nutrir la línea editorial que ofrece el Área de Género del ICEI, a través de la serie de *Cuadernos de Género* que está destinada a promover la formación, la investigación y la divulgación de conocimientos en materia de género y desarrollo.

El cuarto volumen de la serie recoge las ponencias que se presentaron en el Seminario Internacional “*Economía, género y desarrollo: enfoques e iniciativas hacia la igualdad*”, que tuvo lugar el 4 de noviembre de 2015 en la sede de AECID en Madrid y en el marco del Año Europeo del Desarrollo 2015. Con una vocación internacional y de excelencia, el Seminario se planteaba como objetivo la promoción de la reflexión y el debate en materia de economía y desarrollo desde el enfoque de género, con motivo de la reciente adopción internacional de Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El acto contó con la participación de personal experto y de reconocido prestigio del ámbito académico y de la investigación, así como de diversos organismos internacionales. El Seminario fue presentado por Gonzalo Robles, Secretario General de Cooperación Internacional para el Desarrollo y por José Antonio Alonso, Catedrático de Economía Aplicada de la UCM y Director del Máster Propio en Género y Desarrollo (Título Propio de la UCM apoyado por la AECID) de cuya XII edición, el acto constituyó su apertura institucional.

La estructura de la sesión se conformó en torno a tres ponencias principales, con sus respectivos comentarios. La primera ponencia estuvo a cargo de Diane Elson (Catedrática Emérita de la Universidad de Essex) quien realizó un análisis desde la perspectiva de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, identificando las oportunidades, pero también, los nuevos retos que implica la nueva Agenda para el logro de la igualdad de género como objetivo de desarrollo. La ponencia fue comentada por Carmen de la Cruz (experta internacional en igualdad de género y desarrollo) quien profundizó en algunos de los principales desafíos apuntados por Diane Elson. La segunda ponencia en torno a la participación económica de las mujeres en el Magreb central y las iniciativas de presupuestos sensibles al género, estuvo a cargo de Souad Triki (Profesora de Economía de la Universidad de Túnez), y fue comentada por Elena Ferreras (experta en género en el Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo) quien ilustró algunas de las principales resistencias para la igualdad de género en Marruecos. La tercera ponencia presentada por Ana Revenga (Directora Senior en el Banco Mundial) planteó una evaluación de las políticas de promoción de la participación

laboral de las mujeres partiendo de la investigación llevada a cabo junto con Ana María Muñoz y Carmen de Paz (investigadoras del Banco Mundial). La ponencia fue comentada por Raquel Coello (Economista experta en género) quien rescató la importancia del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en el análisis económico y de las políticas públicas.

El Seminario contó con la asistencia de más de cien personas entre alumnado de diversas promociones del Máster en Género y Desarrollo, así como de otros Títulos de posgrado, personal académico de universidades e institutos de investigación, de administraciones públicas, organismos internacionales, representantes de agentes sociales, fundaciones y ONGD. Dado el amplio abanico de personas e instituciones asistentes al Seminario, el alto interés y calidad de las presentaciones y del profuso debate generado con las intervenciones del público, se cumplieron los objetivos propuestos: favorecer la reflexión desde la perspectiva de género de la Agenda 2030 y promover el análisis de iniciativas y políticas en materia de economía con perspectiva de género. El Seminario constituyó también un espacio de intercambio institucional y de conformación de red de profesionales en género y desarrollo.

Confiamos que la presente publicación resulte de gran interés para profesionales, personal experto, estudiantes o lectoras y lectores que se acercan a estas temáticas y que buscan información de excelencia y calidad. Desde el Área de Género del ICEI confiamos también en seguir trabajando para contribuir con iniciativas que fomenten el debate y que promuevan el conocimiento en materia de género y desarrollo.

**Marta Pajarín García y Begoña Leyra Fatou**

*Editoras*

*Área de Género*

*Instituto Complutense de Estudios Internacionales*



**LISTADO DE ACRÓNIMOS**

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo	PLF	Participación Laboral Femenina
AFEM	Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc	PNB	Producto Nacional Bruto
CBDR	Common But Differentiated Responsibilities	PSG	Presupuestos Sensibles al Género
CBMS	Community Based Monitoring System	SA	Asia Meridional
CEDAW	Convección para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	UE	Unión Europea
CESR	Centre for Economic and Social Rights	UN	Naciones Unidas
CSNU	Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas	UNESCO	Organización de las UN para la Educación, la Ciencia y la Cultura
CTIM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas	UNIFEM	Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer
DFID	Departamento Británico para Desarrollo Internacional		
DGCL	Direction Générale des Collectivités Locales		
EAP	Asia Oriental y el Pacífico		
EBRD	Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo		
ECA	Europa y Asia Central		
HCP	Higher Planning Commission in Morocco		
INS	Institut National de la Statistique		
LAC	Latinoamérica y Caribe		
LOG	Logaritmo		
MAFFE	Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille et de l'Enfance		
MGF	Mutilación Genital Femenina		
MNA	Medio Oriente y Norte de África		
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio		
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible		
OIT	Organización Internacional del Trabajo		
ONGD	Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo		
ONS	Office National des Statistiques		
ONU	Naciones Unidas		
PIB	Producto Interior Bruto		



## ÍNDICE DE GRÁFICAS

- Gráfica 1. Tasa de actividad económica y tasa de empleo por sexo y estudios finalizados (Argelia)
- Gráfica 2. Evolución de la tasa de desempleo 2004-2013 en Argelia (en %)
- Gráfica 3. Log (renta per cápita) 2014 vs. tasa de participación laboral femenina 2014 (%)
- Gráfica 4. Cambios en la participación laboral femenina y en el PIB per cápita
- Gráfica 5. Participación laboral por género (% de la población 15-64 años) y región 1990-2014
- Gráfica 6. Restricciones legales sobre el tipo de empleo que las mujeres pueden desempeñar
- Gráfica 7. Tiempo semanal dedicado a trabajo remunerado y no-remunerado por género, para hombres y mujeres en hogares en los que hay niños de menos de 15 años
- Gráfica 8. Participación laboral femenina en Latinoamérica y en el mundo (%) 1980-2010
- Gráfica 9. Diferencias en la productividad debidas a la disparidad de género en participación laboral y opciones ocupacionales
- Gráfica 10. Varios factores interactúan para explicar las diferencias de género
- Gráfica 11. Los resultados del meta-análisis
- Gráfica 12. Envejecimiento de la población 1960-2010

## ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Tasa de actividad en Magreb (en %)
- Tabla 2. Evolución de las tasas de desempleo femenino y masculino en Túnez
- Tabla 3. La revisión de la literatura



**PONENCIA 1. LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE<sup>1</sup>****Diane ELSON***Catedrática Emérita, Universidad de Essex***Algunos interrogantes en torno a los Objetivos para el Desarrollo Sostenible**

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible queda expresada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que suceden a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). La Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) adoptó 17 Objetivos globales y 169 metas más específicas en la Cumbre de septiembre de 2015 (ONU, 2015a). El Preámbulo del documento final declara que los ODS aspiran a “hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas” (ONU, 2015a, p.1). En su introducción, la Declaración manifiesta que los ODS son universales y transformativos, destinados a “conjuguar las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y medioambiental”, así como a garantizar que “nadie se quede atrás” (ONU, 2015b, p.1). La Declaración incluye un párrafo específico referido al empoderamiento de las mujeres y las niñas:

La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas. No es posible lograr todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles. Trabajaremos para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. Se eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños. La

incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial (ONU, 2015b, p.6).

Suena muy bien, pero estas palabras desvelan algunos interrogantes que el presente trabajo expone a continuación.

¿Están los Objetivos y las metas expresados de forma que trasciendan y vayan más allá de la igualdad formal de las mujeres (a saber, legal) para el logro de la igualdad sustantiva (es decir, de oportunidades y resultados)?; ¿Se reconocen las consecuencias de la distribución desigual del trabajo no remunerado?

¿Cuáles son los desafíos para la implementación de los ODS? El documento final menciona una Alianza Mundial revitalizada para su implementación “aglutinando a los gobiernos, la sociedad civil, el sector privado, el sistema de las Naciones Unidas y otras instancias y movilizándolo todos los recursos disponibles» (ONU, 2015b, p.10). ¿Qué es lo que implicará en la práctica?; ¿Podrán participar y colaborar de manera plena las organizaciones de mujeres? El documento final declara que:

La financiación pública, tanto nacional como internacional, será vital para proporcionar servicios esenciales y bienes públicos y catalizar otras fuentes de financiación. Reconocemos el papel que desempeñan los diferentes integrantes del sector privado, desde las microempresas y las cooperativas hasta las multinacionales y las organizaciones de la sociedad civil, así como la función de las organizaciones filantrópicas en la implementación de la nueva Agenda (ONU, 2015b, p.10).

Pero, ¿habrá suficiente financiación de la calidad necesaria para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres? y ¿estará su implementación cada vez más sujeta a las grandes empresas?

El Foro Político de Alto Nivel, bajo los auspicios de la Asamblea General y del Consejo Económico y Social, liderará el seguimiento y la revisión para el logro de los ODS a nivel mundial. ¿Se enfatizará el hecho de que los Estados deben, según los tratados internacionales de derechos humanos, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres? ¿Se hará uso de los mecanismos de seguimiento integrados al

<sup>1</sup> Título original: *Gender Equality and the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Texto traducido por Elena Suárez Robles.

sistema internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas a la hora de supervisar el logro de los ODS?

### Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible

Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible

Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos en todas las edades

Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad del agua y su gestión sostenible y su saneamiento para todos

Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura y moderna para todos

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación

Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países

Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos urbanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

Objetivo 14. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y los recursos marítimos para el desarrollo sostenible

Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, efectuar una ordenación sostenible de los bosques, luchar contra la desertificación, detener y revertir la degradación de la tierra y poner freno a la pérdida de biodiversidad

Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todas y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles

Objetivo 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015b, p. 14).

Las presiones ejercidas por parte de ONU Mujeres y de las coaliciones internacionales de organizaciones de mujeres garantizaron la existencia de un objetivo específico para las mujeres y niñas. Éstas sostuvieron que aunque las mujeres se beneficien de todos los demás objetivos, si realmente se quería una implementación “para todos”, se podría correr el riesgo de que en la práctica las mujeres y niñas se quedaran atrás. A menudo, los responsables políticos no reconocen que tratar, en términos formales, a todas las personas de la misma manera, no garantiza que todas las personas se beneficien por igual. No basta con construir escuelas: éstas necesitan ser diseñadas y gestionadas de forma que respondan a las necesidades diferenciadas de las niñas y los niños. Asimismo, los otros 16 Objetivos no recogían cuestiones vitales para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. De ahí la necesidad de un objetivo específico, además del tener que vincular la igualdad de género a los otros 16 Objetivos. Cada objetivo ha sido desarrollado a través de unas metas específicas. Las metas del objetivo 5 se exponen a continuación (ONU, 2015b, p. 18).

### Objetivo 5 Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina (MGF)

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública

5.6 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing, así como los documentos finales de sus conferencias de examen

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos, así como el acceso a la propiedad y el control de tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a todos los niveles

#### **Algunos comentarios en torno a las metas del Objetivo 5**

Resulta un importante avance el hecho de que en las metas se aborde la violencia contra las mujeres y las niñas (no se mencionó específicamente en los ODM), así como la polémica cuestión de los derechos sexuales y reproductivos (excluidos de los ODM). Asimismo, cabe destacar la referencia al ámbito privado (por ejemplo, la violencia, el matrimonio precoz y forzado, la MGF), en el que en algunos países existe una resistencia profundamente arraigada para la igualdad de género por motivos “culturales”. Las metas han mejorado también con respecto a los ODM al incluir referencias a los cuidados y al trabajo doméstico no remunerados (meta 4); y al exigir claramente la implementación de la igualdad de derechos con respecto a los recursos económicos (meta 5a). Sin embargo, la manera en la que se plantean ambas metas presenta ciertos problemas.

#### *Meta 4 Cuidados y trabajo doméstico no remunerados*

Esta meta podía haberse definido con mayor claridad, enmarcándola dentro del enfoque “reconocer, reducir y redistribuir”, hoy en día ampliamente utilizado (ONU, 2013, p.17; Esquivel, 2014, p.434; Elson, 2008).

“Reconocer” implica la recogida de datos sobre trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (por ejemplo, mediante estudios sobre uso del tiempo), así como la necesidad de tener en cuenta este tipo de trabajo cuando ciertas decisiones políticas, tales como los recortes en gasto público, tienden a su incremento. Las políticas de protección social deberían “reconocer” este trabajo, pero sin que su reconocimiento implique la responsabilidad de las mujeres en el mismo, así por ejemplo, las prestaciones vinculadas a la infancia deberían estar a disposición de las “personas cuidadoras” y no de las “madres”. “Reducir” supone la provisión de infraestructuras que pongan fin a gran parte del arduo trabajo cotidiano, por ejemplo en los sectores del agua, el saneamiento y la energía; así como de los servicios públicos que convierten el trabajo no remunerado en trabajo remunerado por ejemplo en el cuidado de los niños y niñas, de las personas mayores o dependientes, o de aquellas que viven con el VIH.

“Redistribuir” implica una distribución equitativa del trabajo entre hombres y mujeres, y requiere cambios en la práctica por parte de los empleadores, del mismo modo que tanto los hombres como las mujeres se benefician de la asistencia y protección social. Para ello, se impone un cambio en la percepción del trabajo remunerado, reduciendo, por ejemplo, la duración de las jornadas de trabajo.

#### *Meta 5a Igualdad de derechos sobre los recursos económicos*

Es un avance, ya que el empoderamiento está explícitamente vinculado a los derechos. No obstante, la meta se centra principalmente en los derechos relacionados con el autoempleo o el emprendimiento. Quedan excluidos los derechos laborales, por lo que será importante referirse al Objetivo 8 en el que una de sus metas los incluye: “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores”.

También hemos de reconocer el hecho de que muchos hombres disponen de pocos o nulos derechos al acceso a los recursos económicos. Así que, de media, la igualdad con respecto a los hombres no contribuirá mucho a la ampliación de los derechos a los recursos para la mayoría de las mujeres.

Será preciso referirse al Objetivo 1 “Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo” y al Objetivo 10 “Reducir la desigualdad en y entre los países”. (Desafortunadamente, no existe ningún Objetivo destinado a erradicar la riqueza extrema, sin lo cual resulta difícil garantizar realmente la igualdad de derechos sobre los recursos económicos, ya que las personas sumamente ricas también disponen de poder político).

### **Valoración global de los ODS desde la perspectiva de género**

Los ODS constituyen sin lugar a dudas una mejora de los ODM, al trascender la igualdad formal (es decir, legal) y abarcar la igualdad sustantiva (es decir, de oportunidades y resultados).

El concepto de “empoderamiento” está mejor definido, al vincularlo a los derechos de las mujeres.

Sin embargo, no ofrecen la claridad presente en la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW) con respecto al hecho de que tratar a todas las personas de la misma manera no garantiza necesariamente el mismo resultado para todas y todas. No se hace especial hincapié en las obligaciones de los Estados a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, ni tampoco en los sistemas de la ONU de seguimiento y supervisión del cumplimiento de dichas obligaciones y de provisión de recomendaciones sobre la mejora de su aplicación.

Por otra parte, los indicadores siguen siendo objeto de debate, por lo que todavía no pueden ser valorarlos. No obstante, sería importante hacer todo lo posible para tener en cuenta la igualdad de género en los indicadores de todos los Objetivos, y no sólo en el del Objetivo 5, e incrementar considerablemente los esfuerzos en la recogida periódica de datos sobre el uso del tiempo. Ninguno de estos aspectos constan explícitamente en el párrafo sobre indicadores del documento final (ONU, 2015a, p.12).

### **Desafíos globales en la financiación de la implementación de los ODS**

El contexto político, económico y medioambiental global es, en muchos sentidos, menos favorable que en el 2000. Vivimos bajo una inseguridad creciente: las guerras, el colapso de los Estados, el riesgo de más crisis financieras, la ralentización económica generalizada, el fracaso en la creación de suficientes puestos de trabajo o el incremento

de las condiciones climáticas extremas. El aumento de la inseguridad tiende a intensificar el rechazo a la igualdad de género, en particular cuando esta última requiere de unos cambios de vida a nivel familiar y comunitario. Asimismo, el aumento de la inseguridad tiende a potenciar ciertas formas de desigualdad de género, como por ejemplo, la violencia contra las mujeres y el sexismo en los medios de comunicación.

Existen enormes desafíos en la movilización de recursos para la financiación de los ODS. Una de las fuentes importantes de financiación para los países en desarrollo se encuentra en la ayuda oficial al desarrollo. CONCORD AidWatch (2015) observa que la UE, como grupo, se queda muy por detrás de su meta, con un 0,42% de su PNB destinado a la ayuda y sólo 4 de los 28 Estados miembros que cumplen con objetivos del 0,7%: Luxemburgo, Suecia, Dinamarca y Reino Unido. El aumento más significativo de la ayuda europea se sitúa dentro de los UE13, a saber Rumanía (aumento del 65%), Croacia (41%), Estonia (21%), Hungría (13%) y Malta (13%). También se ha registrado un aumento considerable en Alemania (14%), Finlandia (14%), Reino Unido (9%) y Suecia (7%), aunque se esperan unos recortes importantes de las ayudas en Finlandia en el 2016.

Los mayores recortes se registran en otros países, como Lituania (21% de recortes), España (20%), Portugal (14%), Francia (8%) y Polonia (7%). Entre estos países, España, Portugal y Francia son motivo de gran preocupación, ya que en estos últimos años han seguido una tendencia descendente. Es más, los presupuestos para la ayuda se destinan con mayor frecuencia a cubrir los gastos de solicitantes de asilo y refugio, como es el caso de Holanda, Italia, Chipre, Portugal y Reino Unido. También se incrementa el énfasis en “completar” las aportaciones limitadas y estancadas de la ayuda oficial al desarrollo, mediante el apoyo de las fundaciones dirigidas por las personas más ricas del mundo y de los préstamos e inversiones con fines lucrativos realizados por las grandes empresas.

En Nueva York, en septiembre de 2015, 80 líderes políticos de todo el mundo se comprometieron personalmente a “eliminar la brecha de género” (ONU Mujeres, 2015a), pero ofrecieron poca información acerca de los recursos que destinarán para ello y de cómo esta asignación llegará a cubrir los gastos. Las organizaciones de mujeres expresan su preocupación ante la falta de los fondos necesarios que les permitan supervisar su implementación, y somos conscientes del papel clave que desempeñan las organizaciones de mujeres en la consecución de los derechos de las mujeres (ver ONU Mujeres, 2015b, p. 54).

Diversas organizaciones de la ONU están recurriendo a las grandes empresas con el fin de alcanzar los fondos necesarios para la Agenda 2030 (Adams and Martens, 2015), entre las cuales se encuentra ONU Mujeres. Esta última ha desarrollado los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres<sup>2</sup> para lo que solicita el apoyo del sector empresarial. En un encuentro organizado por ONU Mujeres en Nueva York en septiembre de 2015, los líderes empresariales prometieron millones de Dólares para lograr la igualdad de género<sup>3</sup>. El Presidente Ejecutivo de Alibaba, co-anfitrión del encuentro, declaró lo siguiente: “En Alibaba, creemos en el poder de la tecnología como medio para el pleno desarrollo de las mujeres en la economía de hoy y de mañana. Junto con la colaboración de ONU Mujeres, seguiremos potenciando las oportunidades económicas para millones de emprendedoras por todo el mundo”. Prometió 5 millones de Dólares. La Fundación Gates también hizo de anfitrión y prometió 1 millón de Dólares. No obstante, no son grandes cantidades, tanto con respecto a la riqueza de sus donantes, como por las necesidades de financiación.

Algunas agencias de desarrollo europeas también están recurriendo a las grandes empresas. El Departamento Británico para el Desarrollo Internacional (DFID) albergó conjuntamente un encuentro en Nueva York el 25 de septiembre de 2015, sobre “Transformar las Economías y Empoderar a las Mujeres y a las Niñas”. Ministros, dirigentes de los Bancos de Desarrollo y ejecutivos de Unilever, Standard Chartered Bank, Coca Cola y GAP (entre otros), asumieron compromisos. El Ministerio Federal alemán para la Cooperación y el Desarrollo Económico celebró un encuentro en Berlín el 10 de noviembre de 2015 sobre “Empoderamiento Económico de las Mujeres: liberando el potencial” (*Economic Empowerment of Women: Unlock the potential*). Entre los ponentes, figuraban representantes de empresas como Amen Bank, BICI Group BNP Paribas Blue, Deutsche Bahn, Deutsche Telekom, Dnet, GLS Bank, Jetwing, KfW, Twenty Fifty, Umniah Mobile, Vermeg, Coca Cola y Daimler.

### **Valoración del papel de las grandes empresas en la implementación del Objetivo 5**

Es preciso saber si se exige de las grandes empresas compromisos respecto al reconocimiento, el apoyo y la

negociación con organizaciones promotoras de los derechos de las mujeres sobre los recursos económicos (sindicatos, organizaciones de trabajadoras y trabajadores autónomos, organizaciones comunitarias, etc.). No consta ningún compromiso de estas características en los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres.

Las portavocías de las organizaciones de mujeres no parecen estar debidamente representadas en los encuentros con las grandes empresas donantes (ninguno en el encuentro del DFID, uno sólo en el Ministerio Federal alemán para la Cooperación y el Desarrollo Económico). Tampoco constan los tratados o las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre derechos humanos, ni las obligaciones de las empresas a respetar los derechos económicos y sociales de las mujeres. En este sentido, nos encontramos frente a un modelo de empoderamiento de integración vertical o *top-down*, en vez de uno que apoye a las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres.

También deberíamos preguntarnos si las empresas que están apoyando el empoderamiento económico de las mujeres contribuyen a la provisión de un entorno propicio para los ODS en su conjunto.

¿Contribuyen las compañías productoras de bebidas azucaradas y gaseosas al Objetivo 3 “Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos en todas las edades”, o más bien dificultan el logro de este objetivo?

¿Operan los bancos que han apoyado los Principios del Empoderamiento de las Mujeres de manera que promueven la estabilidad económica global y contribuyen al Objetivo 17 “Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible”, o de forma que podrían contribuir a nuevas crisis financieras?; ¿Pagan estas compañías impuestos acordes con sus beneficios para que los gobiernos obtengan mayores ingresos que puedan destinar a la financiación del logro del ODS 5? Muchas mujeres sostienen que la justicia impositiva es necesaria para movilizar los recursos suficientes con el propósito de hacer realidad los derechos de las mujeres (Nelson, 2015).

Sin duda, la colaboración entre las agencias de desarrollo, las organizaciones de la ONU y las empresas que apoyan la

<sup>2</sup> Para más información: <http://www.unwomen.org/en/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles> [2014, noviembre].

<sup>3</sup> Para más información: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2015/9/press-release-business-leaders-commit> [2014, noviembre].

realización del ODS 5 debería incluir un compromiso por parte de estas en el que adopten medidas contra la evasión fiscal y asuman su carga fiscal correspondiente.

### Referencias

- Adams, B. and Martens, J. (2015). *Fit for whose purpose? Private funding and corporate influence in the United Nations*. New York: Global Policy Forum.
- CONCORD AidWatch (2015). *Looking to the future, don't forget the past – aid beyond 2015* [en línea]. Belgium: CONCORD Mundo-J. Disponible en: file:///C:/Users/unidad%20genero/Downloads/AidWatch\_2015.pdf
- Elson, D. (2008, November). *The Three R's of Unpaid Work: Recognition, Reduction and Redistribution*. Documento presentado en la Reunión del Grupo de Expertos sobre Trabajo no Pagado, Desarrollo Económico y Bienestar Humano, PNUD, Nueva York.
- Esquivel, V. (2014). What is a transformative approach to care and why do we need it? *Gender and Development*, 22(3), 423-439.
- Nelson, L. (Ed.). (2015). *Tax Justice Bulletin: Gender Edition*, 10, N° 1. [en línea]. Disponible en: [http://www.taxjustice.net/wp-content/uploads/2013/04/TJF\\_2015\\_Women.pdf](http://www.taxjustice.net/wp-content/uploads/2013/04/TJF_2015_Women.pdf)
- United Nations (2013). *Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, Magdalena Sepúlveda Carmona A/68/293*.
- United Nations (2015 a). *Draft outcome document of the United Nations summit for the adoption of the post-2015 development agenda*. A/69/L.85.
- United Nations (2015b). *Transforming our World. The 2030 Agenda for Sustainable Development*. A/RES/70/1.
- UN Women (2015a). *Global Leaders' Meeting on Gender Equality and Women's Empowerment: A Commitment to Action*.
- UN Women (2015b). *Progress of the World's Women 2015-2016*. New York: UN Women.

## COMENTARIO A LA PONENCIA 1

**Carmen DE LA CRUZ**

*Experta en igualdad de género y desarrollo*

Como comentarista de la presentación de Diane Elson quisiera decir, en primer lugar, que no podría estar más de acuerdo con el enfoque de la misma y, en segundo, añadir que la relevancia de los interrogantes que nos ha dejado planteados nos interpela para futuras reflexiones y prácticas. Por lo tanto, mi exposición se centrará en desarrollar alguno de los puntos que nos ha presentado.

Me gustaría iniciar mi presentación con tres afirmaciones en relación al tema de su ponencia.

- **El consenso alcanzado en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible se ha convertido una oportunidad inmejorable** para promover una mayor coherencia internacional con nuevas alianzas entre actores, y un mayor impulso en el marco de varios procesos que coincidieron en el tiempo, entre otros, la reciente revisión de los 20 años de aplicación de la Plataforma para la Acción de Beijing (Beijing+20).

- **La Agenda 2030 ha reafirmado la igualdad de género como objetivo de desarrollo**, mostrando a nivel global su pleno reconocimiento en la agenda política, y reflejándose en numerosos compromisos pero también en una persistente retórica. Diane mencionó los grandes avances, pero también los importantes retrocesos en la realización de los derechos de las mujeres. Para no dejar a nadie atrás, a mi juicio, el gran desafío que se nos plantea hoy es preservar los logros, impedir retrocesos y acelerar los progresos.

- Es por esto que, retomando el espíritu de los tiempos que permitió consensuar la Plataforma para la Acción de Beijing, **la Agenda 2030 debería incorporar los derechos de las mujeres no sólo como pilar central de su diseño, sino, fundamentalmente en su aplicación.** Por un lado, debería poner los medios para acelerar los cambios necesarios para avanzar hacia una mayor justicia social y de género reafirmando los derechos de las mujeres y, por otro, generar una oportunidad más que un riesgo para repensar las dimensiones económicas, sociales, culturales y políticas de la transformación hacia un desarrollo sostenible.

Dicho esto, y a continuación, me centraré en tres de los desafíos que nos planteó la presentación de Diane.

**1. La Agenda fue aprobada en el marco de una serie de desafíos globales preocupantes** y, en este sentido, me gustaría subrayar que los consensos se han alcanzado en un contexto cambiante, en el que las complejidades y las incertidumbres parecen haberse intensificado.

Desde el año 2000 la larga crisis de globalización se ha profundizado, manifestándose en una concatenación de crisis globales que puso claramente de relieve las deficiencias de los modelos económicos neoliberales que han ahondado las desigualdades (tanto entre países como dentro de los propios países). Las presiones del cambio climático y la sostenibilidad medioambiental del planeta están hoy cada vez más presentes. Y a pesar de los efectos negativos sobre las personas, y especialmente, sobre los derechos de las mujeres y las niñas, las políticas se han reconfigurado hacia una gobernabilidad más autoritaria, centradas en la seguridad, y la militarización por un lado, y las políticas de austeridad, más privatización y liberalización de las inversiones por otro, en lugar de dar prioridad a los derechos humanos, la igualdad, el proceso de toma de decisiones democrático, las libertades civiles, la seguridad social y las responsabilidades compartidas a nivel global y en las regiones (De la Cruz, 2015, p.8).

Este complejo contexto social, político y económico ha facilitado, por un lado, avances importantes en algunos aspectos de la igualdad de género, pero también ha puesto de relieve otras desventajas que han limitado las oportunidades y los proyectos de vida de las mujeres y las niñas, especialmente en relación a algunos grupos específicos: indígenas, afrodescendientes, mujeres con capacidades diferentes, mujeres que viven con VIH, migrantes, refugiadas, mujeres rurales, analfabetas, etc.

El análisis de estos desafíos globales nos permite subrayar, entre otras, dos cuestiones fundamentales que tienen importantes implicaciones de género:

**1) La Agenda de desarrollo no puede seguir desconectando las políticas sociales y económicas como hicieron los ODM.** Esto requiere prestar atención a varias dimensiones interrelacionadas y diferenciadas por género: la macroeconomía; el trabajo y los mercados laborales, las estructuras demográficas, las políticas redistributivas y la protección social, incluyendo los cuidados como parte esencial del bienestar y de la sostenibilidad de la vida y de la agenda política. A su vez, el empoderamiento de las mujeres debe ir de la mano con el cambio de las estructuras de poder más amplias, creando un círculo virtuoso a través

de la generación de trabajo decente y servicios sociales, mecanismos de protección social con perspectiva de género, junto con políticas macroeconómicas fiscales y monetarias que creen economías dinámicas y estables, y movilizando recursos para financiar servicios públicos esenciales que den prioridad a la inversión en las personas durante su ciclo de vida y al cumplimiento de los objetivos sociales. Se trataría de redistribuir tiempo, trabajo y renta, otorgando especial relevancia en la agenda política al trabajo doméstico y de cuidados.

Asimismo, sería necesario, incorporar las responsabilidades de los diferentes actores, la gobernabilidad global y los mecanismos de rendición de cuentas (que incluyan las políticas macroeconómicas). Esta perspectiva no está expresada claramente, al menos por ahora, en la Agenda 2030, perdiendo una oportunidad histórica de realizar un giro hacia un nuevo enfoque macroeconómico.

2) Los procesos de globalización afectan a todos los países, (re)situando los procesos de desarrollo en el espacio transnacional, y no sólo en el nacional. La dualidad que distinguía a países “desarrollados” y países “en desarrollo” debería ser reemplazada por una distribución más compleja y gradual de responsabilidades a nivel internacional, de acuerdo con los recursos y capacidades de cada cual. Esto exigiría dejar atrás el viejo modelo de cooperación y ayuda Norte-Sur y afirmar en un marco de gobernanza global del desarrollo de alcance universal, con una agenda relevante para todos los países, con participación más activa de los países en desarrollo, sin limitarse a la reducción de la pobreza extrema, aunque la contemple como prioridad, y donde la igualdad, la inclusión social así como los desafíos que nos presenta la sostenibilidad ambiental, sea un componente central (Sanahuja, 2015, p.78).

**2. El desafío del financiamiento.** No debemos olvidar que la revisión de la Plataforma para la Acción de Beijing mostró una brecha importante de implementación y financiación en relación a la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Los recursos asignados hasta el momento indican, por un lado, la necesidad de que la agenda 2030 esté suficientemente financiada y, por otro, que los estados estén apoyados para realizar los cambios estructurales necesarios, sugeridos en el ODS 5, y en los restantes 16, con un paquete importante de medios de implementación financieros y no-financieros. La

ayuda al desarrollo, en su caso, sigue siendo un instrumento clave para abordar las desigualdades.

Las organizaciones de mujeres consideran que, de ahora en adelante, la prioridad debería ser garantizar que esta ambiciosa Agenda 2030 tenga pleno financiamiento, que los países elaboren planes eficaces y mediciones de sus avances y que se responsabilice a los Gobiernos. Para sus integrantes, el éxito del desarrollo sostenible está íntimamente ligado al financiamiento específico para las organizaciones de derechos de las mujeres y a la participación significativa de sus organizaciones, tanto en el proceso de implementación como en el de monitoreo, en los niveles nacional, regional y mundial, así como al papel de la cooperación internacional como factor catalítico para la igualdad de género, más que como estricta fuente de financiación.

El párrafo 20 de la Agenda es bienvenido en tanto señala que se trabajará para incrementar significativamente los recursos para cerrar las brechas de género y fortalecer el apoyo de las instituciones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento a nivel global, regional y nacional. Sin embargo, no incluye a la Plataforma de Beijing dentro de los programas de acción o estrategias al que apoyaran en la implementación, y que son integrales a la nueva agenda (párrafo 67). Teniendo en cuenta las críticas que las redes feministas transnacionales realizaron a la Agenda de Addis Ababa<sup>4</sup> (Women Working Group, 2015) será necesario evaluar las implicaciones de las diferentes formas de financiamiento (internacional y nacional, público y privado) para la igualdad de género y los derechos de las mujeres y las niñas. En este sentido se señala, que si bien el concurso de los fondos privados es necesario, se requiere una cierta prudencia sobre su potencial contribución. Se plantea que algunos de los objetivos de la agenda (como educación, salud, pobreza, desigualdad o lucha contra el hambre) difícilmente pueden ser confiados a la financiación privada, así como la necesidad de mecanismos de control desde los gobiernos para rendir cuentas en la defensa de los derechos humanos. Los estados también tendrán que asegurar que las prioridades fiscales y presupuestarias sean auditadas y diseñadas desde un punto de vista de género. Sin embargo, no deberíamos olvidar, por su relevancia, los importantes compromisos de recursos que identificamos en las metas de los ODS sobre deuda, impuestos progresivos, flujos

---

<sup>4</sup> La Agenda 2030 no parece haber conseguido acordar la ruta necesaria para abordar una reforma profunda del sistema financiero internacional que tenga como eje los derechos humanos y el desarrollo de los países, y se debilita el mandato de las Naciones Unidas para abordar los problemas sistémicos.

financieros ilícitos y la promoción de la representación de los países en desarrollo en la gobernanza económica global.

**3. Los desafíos de la implementación: la Agenda 2030 es un medio, no un fin.** Hoy tenemos un documento como punto de partida, pero necesitamos mucho más. Si queremos una agenda universal, ambiciosa, relevante para las generaciones futuras, coherente en la integralidad de su diseño, que se refleje en su aplicación y que marque una diferencia en el 2030, la igualdad de género y los derechos humanos deben estar en el centro de la implementación para construir una verdadera arquitectura de género en el sistema global de desarrollo.

En todo caso, la verdadera prueba estará en la implementación en los países, que requerirá de un fuerte liderazgo de los gobiernos con la plena participación de otros actores, incluidas las organizaciones de mujeres (ONU Mujeres, 2015).

Así lo manifestaba también el Grupo Principal de Mujeres (2015)<sup>5</sup> que dio la bienvenida a la propuesta la Agenda en tanto representa una visión ambiciosa para las mujeres y las niñas, destacando algunos de los puntos positivos mencionados por Diane, pero dicho esto, a continuación señalaron que sus integrantes se preparan para el trabajo venidero.

Durante las negociaciones de la Agenda (Women's Coalition, 2015, Donald, 2015) ha habido temas recurrentes que generaron tensión y estuvieron, sobre todo, en torno al principio de "Responsabilidades Comunes pero Diferenciadas" (CBDR por sus siglas en inglés) al lenguaje en relación al cambio climático<sup>6</sup>, los derechos humanos y el "espacio de políticas" de los países en desarrollo, especialmente en relación a las instituciones financieras internacionales. Todos estos temas tienen especial relevancia desde un punto de vista de género, en tanto las organizaciones de mujeres han demandado acciones claras en relación a los temas estructurales y sistémicos como, por ejemplo, transformar los sistemas financieros y políticos globales, que afectan de manera desproporcionada la vida de las mujeres.

A continuación revisaremos algunos aspectos que nos dan pistas sobre la consistencia de la Declaración de la Agenda, con los objetivos y las metas, y su aplicación:

**I. Los debates y negociaciones relativos a los derechos humanos han sido muy ilustrativos, y nos ponen en alerta.**

En los últimos años las organizaciones feministas, de mujeres, y derechos humanos **jugaron un papel fundamental para asegurar que la igualdad de género y los derechos humanos estén en el centro de la nueva agenda**, y han batallado para que los principios y obligaciones de derechos humanos se vean reflejados en la misma. En este sentido, tanto en el Preámbulo como en la Declaración, se alcanzó un compromiso importante al reconocer que los ODS buscan realizar los derechos humanos de todas las personas, y lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. Asimismo, el documento final recupera textos anteriores al reafirmar la importancia de la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como otros instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos y a las normas internacionales. La adhesión a programas de acción existentes u otros acuerdos internacionales incluye una referencia a la Plataforma para la Acción de Beijing, pero no a la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW), a pesar de la insistencia de numerosos estados miembros.

**II. Objetivo y metas de Género:** Con respecto al objetivo de desarrollo específico de género y las metas, decir que, aunque existía un consenso entre los países de no modificar objetivos ni metas durante el acuerdo del último borrador de Agenda para ser coherentes con los compromisos del preámbulo y la declaración, el ODS 5 debería mencionar los derechos de las mujeres reconociendo que éstos son a menudo denegados y, de esta manera, dar lugar a múltiples formas de articulación con las esferas sociales, económicas, políticas y medioambientales.

Es importante el avance que el texto muestra sobre metas específicas de género, pero todavía existen importantes déficits en las restantes. Estas deberían mejorarse para que

<sup>5</sup> El papel del Grupo Principal de Mujeres (*Women's Major Group* en inglés) es asegurar la efectiva participación pública de los grupos no gubernamentales de mujeres en los procesos de políticas en las Naciones Unidas sobre desarrollo sostenible y temas medioambientales. Este es un papel reconocido por las Naciones Unidas.

<sup>6</sup> Principio 7 de la Declaración de Río sobre Medioambiente y Desarrollo: "Los Estados deberán cooperar con espíritu de solidaridad mundial para conservar, proteger y restablecer la salud y la integridad del ecosistema de la Tierra. En vista de que han contribuido en distinta medida a la degradación del medio ambiente mundial, los Estados tienen responsabilidades comunes pero diferenciadas. Los países desarrollados reconocen la responsabilidad que les cabe en la búsqueda internacional del desarrollo sostenible, en vista de las presiones que sus sociedades ejercen en el medio ambiente mundial y de las tecnologías y los recursos financieros de que disponen"; que es una noción central y conflictiva en el contexto de las negociaciones de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático.

sean realmente transformadoras, acompañadas de indicadores sólidos que combinen medidas de progreso y de resultados, y que muestren como va a darse el cambio, más allá de los datos existentes o su desagregación por sexo, y de esta manera garantizar su cumplimiento. En este sentido, sería recomendable que la voluntad política y la capacidad técnica asegurase que los nuevos datos para las metas e indicadores reflejen las prioridades de las mujeres, por ejemplo, midiendo el cambio en las normas sociales, las decisiones intra-hogares, la fiscalidad, el acceso a servicios, la pobreza de ingreso y tiempo o los derechos a la tierra. Una manera fácil de medirlo sería valorar el grado o no en que los marcos legales reconocen estos derechos. Sin embargo, la existencia de normas no-discriminatorias, aunque sea un paso muy importante, no necesariamente significa que las mujeres realizan sus derechos en condiciones de igualdad con los hombres.

**III. Los Marcos temporales de implementación.** La Agenda, como mencionábamos anteriormente, es, sin duda, amplia y comprehensiva en esta materia pero, sobre todo, declarativa. No se proponen marcos temporales de resultados para determinar cuáles son acciones urgentes y cuáles a mediano plazo, ni tampoco una combinación de metas cuantitativas y cualitativas, lo que, a juicio de varios grupos, la convierte en una propuesta débil en relación a los otros objetivos y metas. Llama la atención que el ODS 5 es el único cuyas metas no lo incluyen en al menos alguna de ellas. La consistencia de todas las metas con el lenguaje de los acuerdos internacionales existentes sobre igualdad de género y derechos de las mujeres permitiría generar una oportunidad para acelerar los cambios, y para apoyar políticas y planes en los próximos 15 años.

**IV. El seguimiento y revisión de la Agenda.** Finalmente, la sección acerca del seguimiento y la revisión de la Agenda 2030 no cumple con los estándares de rendición de cuentas que muchas organizaciones de la sociedad civil esperaban y tal vez sea la parte más débil de todo el documento. A pesar de las referencias que realiza sobre la rendición de cuentas Estado-ciudadanía, participación y respeto a los derechos humanos; el marco de seguimiento y revisión de la implementación de la agenda es vago y voluntario, en tanto queda librado a la voluntad de los Estados. El documento tampoco incluye ninguna modalidad específica para permitir la participación significativa de la sociedad civil en la recolección de datos, el seguimiento y la implementación.

Por último quisiera decir que, a pesar de su reiteración, sigue siendo una prioridad demandar la aplicación urgente de los compromisos de políticas para implementar las metas

claves que abordan las causas estructurales de la injusticia económica, social y de género, y recordar a los gobiernos sus compromisos sobre la transversalización de género en todas las políticas y sectores con estrategias temporales y de recursos. De esta manera, los compromisos de género dejarían de ser declarativos. Las lecciones de los ODM nos mostraron que los objetivos de desarrollo solo son útiles si están vinculados a compromisos claros de los gobiernos para brindar los medios necesarios para su aplicación. En este sentido, todavía hay muchos pendientes para hacer más consistente la Declaración con los objetivos y las metas, y su aplicación.

### Referencias

- De la Cruz, C. (2015). *Cambio, Poder y Justicia de Género en la Agenda 2030: Reflexiones para no perdernos en el Camino*. Madrid: ICEI Policy Paper.
- Donald, K. (2015, agosto). *Strong commitments to human rights survive in final SDG text, despite sordid final compromises* [en línea]. Nueva York: Centre for Economic and Social Rights (CESR). Disponible en: <http://www.cesr.org/article.php?id=1758> [2015, 6 de agosto].
- NGO-CSW y ONU Mujeres (2015). *A 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing: objetivos estratégicos y esferas de preocupación. Documento Regional de la Sociedad Civil Beijing+20 América Latina y el Caribe*. [en línea]. Disponible en: <http://www.feim.org.ar/pdf/BEIJING+20-esp.pdf> [15 de marzo, 2015].
- Post-2015 Women's Coalition (2015). *Feminist Sustainable Development: A Transformative Alternative for Gender Equality, Development and Peace* [en línea]. Nueva York: Post-2015 Women's Coalition. Disponible en: [www.post2015women.com](http://www.post2015women.com) [22 de julio, 2015].
- Post-2015 Women's Coalition Post-2015 (2015). *July 20-31 Session of intergovernmental Negotiations on the post 2015 development Agenda on the Outcome Document-Brief* [en línea]. Disponible en: [www.post2015women.com](http://www.post2015women.com) [2015, 3 de agosto].
- Sanahuja, J.A. (2015). *De los Objetivos del Milenio al desarrollo sostenible: Naciones Unidas y las metas globales post-2015*. Madrid: CEIPAZ.
- Women's Major Group (2015). *Sustainable Development Agenda 2030 Presents a Bold Vision for Women and Girls*

[en línea]. Disponible en: <http://www.womenmajorgroup.org/wp-content/uploads/2015/08/Press-Release-WMG-re-2030-Agenda-WMG-10Aug2015.pdf> [2015, 11 de agosto].

- Women's Working Group on Financing for Development (2015, julio). *Reaction to the Outcome Document of the Third FfD Conference: Addis Ababa Action Agenda* [en línea]. Disponible en: [www.wgonffd.org](http://www.wgonffd.org) [2015, 20 de julio].



## **PONENCIA 2. LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN EL MAGREB E INICIATIVAS DE PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO<sup>7</sup>**

**Souad TRIKI**

*Profesora de Economía, Universidad de Túnez*

El objeto del presente trabajo es el estudio de la participación económica de las mujeres en el Magreb a través de los indicadores del mercado del trabajo, del ámbito no mercantil, así como de las iniciativas de presupuestos sensibles al género en el Magreb.

### **Introducción y problemática**

La cuestión del empleo como variable central del análisis macroeconómico constituye hoy en día el principal reto de las políticas de desarrollo económico y social en el Magreb. El empleo femenino aparece, más que nunca, como una variable imprescindible en el estudio y la planificación del mercado del trabajo, el crecimiento y el desarrollo económico. Por otra parte, pese a que el trabajo “invisible” de las mujeres contribuya en gran parte a la economía dentro del país, queda excluido de las relaciones comerciales, hecho que no deja de condicionar a estas últimas. Por lo tanto, es necesario que las políticas de regulación del mercado del trabajo lo tengan presente.

### **El contexto de la globalización y las diversas transiciones**

Frente al nuevo contexto de globalización, de transición demográfica, de revolución de las nuevas tecnologías, así como de las transiciones de la “primavera árabe”, las transformaciones que acontecen en el Magreb se acompañan de un nuevo tipo de limitaciones y oportunidades que precisan ser contempladas en las nuevas políticas de regulación del mercado del trabajo.

#### *Las limitaciones demográficas*

Actualmente, la población del Magreb central (Argelia, Marruecos y Túnez) es de 70 millones de habitantes. Entre los años 2000 y 2020, se espera que alcance los 93 millones. En Argelia se espera pasar de 30,31 millones a 40, 63 millones; en Marruecos, de 29,9 millones a 40,5 millones; y en Túnez, de 9,46 millones a 12,3 millones.

#### *La revolución tecnológica*

Según opiniones expertas, la *Tercera Revolución Industrial* corresponde a un cambio de paradigma de nuestra época relacionado con el paso de la verticalidad de la era carbón-petróleo a la horizontalidad de la era Internet y que podría conducirnos hacia un mundo más ecológico, más sostenible y más democrático (Rifkin, 2014). La Nueva Sociedad del coste marginal cero descrita por Rifkin teoriza la mutación del capitalismo hacia una sociedad de gratuidad y abundancia: bajo el efecto de Internet y las impresoras 3D, la barrera que estructura los intercambios económicos va erosionándose, si no desapareciendo, para sacar a la luz un individuo nuevo, el “prosumidor”, a la vez consumidor y productor.

#### *Las últimas transiciones de la “primavera árabe”*

En varios países del *Magreb* y del *Machreq*, el año 2011 fue sacudido por grandes agitaciones (debido a la caída o desestabilización de los regímenes políticos establecidos), que han supuesto, en algunos casos, unos cambios institucionales y constitucionales que han llevado a ciertos países hacia la vía de las transiciones democráticas, como es el caso de Túnez con la adopción de una nueva constitución de la segunda República, y también de Marruecos con su nueva constitución. Otros países, al contrario, han tomado la vía del conflicto violento, desestabilizando no sólo estos mismos países, sino también afectando a la región y a sus distintas poblaciones.

### **I. La participación económica de las mujeres a través de las tendencias del mercado del trabajo**

#### **1. En el mundo**

La crisis actual no sólo afecta a los países del Sur. El mundo occidental, que sigue restableciéndose de la crisis financiera del 2008, conoce actualmente un ligero aumento del crecimiento, pero se trata de un crecimiento prácticamente sin empleo. En 2013, 202 millones de personas estaban desempleadas, lo que se traduce en un aumento de casi 5 millones con respecto al año anterior, y 31 millones más que antes del inicio de la crisis mundial. Y es más, según las tendencias actuales se seguirá aumentando en unos 13 millones más de aquí al 2018 (OIT, 2015).

<sup>7</sup> Título original: *Participation économique des femmes au Maghreb et initiatives budgétisation sensible au genre*. Texto traducido por Elena Suárez Robles.

*Las mujeres y las personas jóvenes son las más afectadas*

A escala mundial, la tasa de actividad de las mujeres es del 50 %, frente al 77 % en el caso de los hombres. Pese a los avances en ciertos ámbitos, como en la educación y la mortalidad materna, el mundo no ha logrado alinear el empleo de las mujeres, a saber sus ingresos y sus condiciones laborales, con el de los hombres. Esto representa un 26% de pérdida de ingresos del PIB mundial debido a la desigualdad hombre/mujer pues “si las mujeres participasen en la economía al igual que los hombres, el PIB anual mundial aumentaría en unos 28 billones de Dólares, es decir un 26% de aquí al 2025” (OIT, 2015).

*El desempleo juvenil, casi tres veces superior al de la población adulta*

La tasa mundial de desempleo juvenil ha alcanzado el 13,1%, tasa casi tres veces superior a la de las personas adultas. El ratio entre el desempleo de la juventud y el de la población adulta ha marcado un récord histórico. Es especialmente alto en Medio Oriente y en África del Norte, así como en algunas zonas de América Latina, del Caribe y del Sur del Europa.

*Cuando las mujeres son mejor tratadas, el mundo mejora*

En el marco de los preparativos del Centenario de la OIT, la Organización ha adoptado la “Iniciativa del centenario sobre las mujeres en el trabajo” (OIT, 2014) en la que Shauna Olney, Responsable del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, explica en qué medida el logro de la igualdad de género es fundamental para el mundo laboral. En este sentido, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) determinan unas metas específicas de género y la definición del Objetivo 5 es clara y sencilla: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

**2. En el Magreb**

Mientras que la ratio entre el desempleo juvenil y el de la población adulta ha alcanzado niveles históricos a nivel mundial, en Medio Oriente y el Norte de África se siguen encontrando las disparidades más elevadas. Cabe señalar que las tasas de desempleo más altas del mundo son las tasas de desempleo de las mujeres en el Magreb y a la vez, que las tasas de actividad más bajas a nivel mundial son las tasas de actividad de las mujeres en el Magreb.

**TABLA 1. Tasa de actividad en Magreb (en %)**

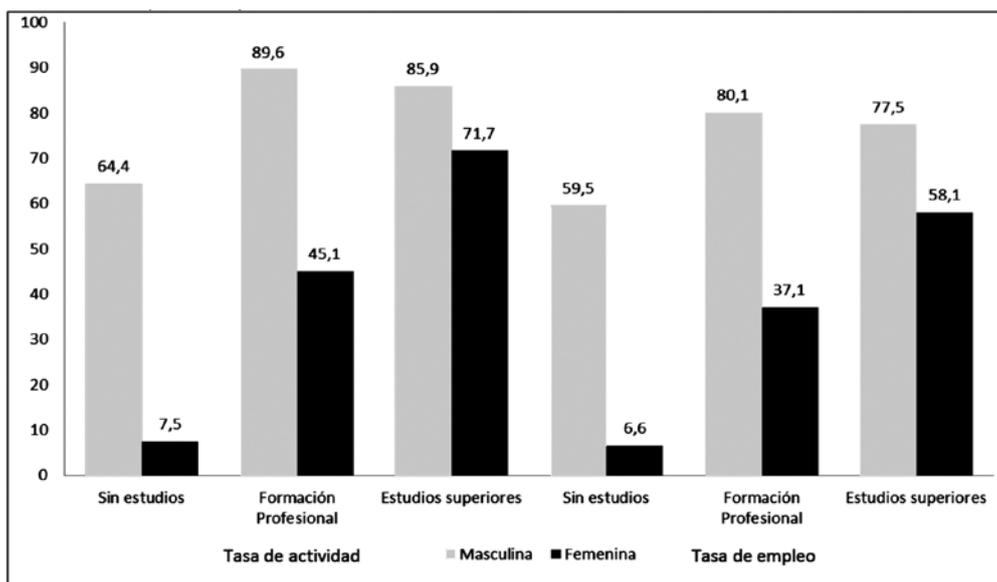
	Hombres		Mujeres	
	2000	2013	2000	2013
Argelia	75	72	13	16
Libia	74	76	27	30
Mauritania	78	79	23	29
Marruecos	79	76	29	27
Túnez	72	71	24	25

Fuente: World Bank, 2014

**Argelia**

La tasa de actividad económica de la población de 15 años y más es del 69,5% en el caso de los hombres y del 16,6 % en el de las mujeres (ONS, 2013). No obstante, la diferencia se reduce a medida que aumenta el nivel educativo; observamos una diferencia de casi 57 puntos entre la tasa de actividad de los hombres y la de las mujeres sin estudios, frente a 14,1 puntos en el caso de las personas tituladas en educación superior. El acceso de la mujer a la educación, y especialmente a la educación superior, condiciona considerablemente su participación en el mercado del trabajo. El 61% de las mujeres argelinas trabaja en el sector público, frente a un 39% de los hombres.

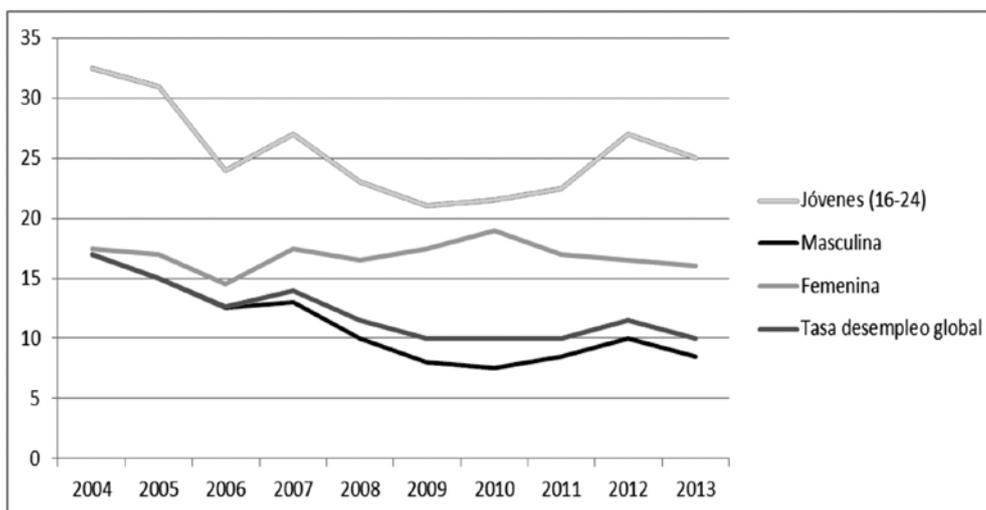
**GRÁFICA 1. Tasa de actividad económica y tasa de empleo por sexo y estudios finalizados (Argelia)**



La población desempleada, según la OIT, es de 1 175 000 personas, es decir que la tasa de desempleo global es del 9,8%. Las desigualdades siguen siendo bastante significativas en función de la edad, el sexo y el nivel de estudios; así por ejemplo, la tasa de desempleo de los hombres es del 8,3%, pero se incrementa en un 16,3% en el caso de las mujeres. Con respecto a la franja de edad

16-59, las tasas son del 21% en el caso de los hombres y del 39% en el de las mujeres. Se aprecia no obstante y en comparación con el 2012, un descenso de la tasa de desempleo para ambos sexos, siendo más importante en el caso de los hombres con 1,3 puntos menos con respecto a septiembre de 2012; mientras que el desempleo de las mujeres baja sólo de 0,7 puntos.

**GRÁFICA 2. Evolución de la tasa de desempleo 2004-2013 en Argelia (en %)**



### Marruecos

Las mujeres activas, dentro del volumen total de las mujeres en edad de trabajar, representan tan sólo el 24,7% (del cual 22,3% son mujeres activas empleadas). En medio urbano, el 62,2% de las mujeres en edad de trabajar se dedican a tareas domésticas, el 58,9% a nivel nacional. La población femenina empleada sigue siendo poco cualificada, puesto que a escala nacional, más de 6 de cada 10 mujeres activas empleadas (61,1%) son analfabetas (el 82,6% en medio rural frente al 26,0% en medio urbano). Más de siete mujeres activas ocupadas de cada diez (72,1%) no tienen estudios; el 14,2% tiene estudios en educación secundaria, y el 13,7% dispone de una titulación superior.

Independientemente de su nivel educativo y en comparación con sus homólogos masculinos, las mujeres siempre han tenido más dificultades en la búsqueda de empleo. Efectivamente, en 2012, solo un 34,4% de las mujeres con estudios superiores ocupaba un puesto de trabajo (frente a un 61% en el caso de los hombres, o sea 1,8 veces más). Así mismo, frente a un 46,6% de los hombres, solo un 15,9% de las mujeres con estudios en educación secundaria tiene un empleo. No obstante, el mayor nivel de estudios de las mujeres se relaciona con una menor dificultad de inserción laboral.

A diferencia de las argelinas, la población activa y empleada de mujeres marroquíes trabaja principalmente en el sector privado (90,9%), con más de la mitad (59,9%) trabajando en explotaciones agrícolas. En el medio rural, tres mujeres de cada cuatro realizan trabajos no remunerados.

En 2012, el número de mujeres desempleadas alcanzaba

las 302 000, a saber, un 29,1% del volumen global de desempleo. El perfil de estas mujeres es muy concreto pues se trata principalmente de mujeres jóvenes y cualificadas: la mayoría tienen menos de 35 años (el 80,5%) y cerca de ocho mujeres de cada diez son tituladas (81,1%). El análisis del perfil de las mujeres desempleadas revela también que los tres cuartos de ellas (75,1%) están en situación de desempleo de más de un año, y el 64% son demandantes de empleo por primera vez.

A pesar de que el promedio anual de tasa de desempleo femenino es relativamente bajo (un 9,9% frente a un 8,7% de desempleo masculino), la tasa de paro supera el 20% en los casos siguientes: en las zonas urbanas, con el 20,6% frente al 11,5% de los hombres; las jóvenes de zonas urbanas de entre 15 y 24 años (44,5%) y de entre 25 y 34 años (28,2%); las tituladas, en particular en formación profesional, con una tasa del 33,9%, seguidas por las tituladas en educación secundaria (33,5%) y las de educación superior (33,3%).

1,4 millones de familias son dirigidas por mujeres, lo que se traduce en un aumento de 1,5 puntos porcentuales con respecto a doce años atrás.

### Túnez

Tras el crecimiento económico de los años sesenta y setenta en el que las tunecinas accedieron por primera vez al mercado laboral, contribuyendo por tanto al aumento de la tasa de actividad femenina del 6,5% hasta el 18,2%, su integración en la población activa ha sido inestable y con tendencia al estancamiento, fenómeno ilustrado por una tasa de actividad que no supera el 26% en la actualidad.

**TABLA 2. Evolución de las tasas de desempleo femenino y masculino en Túnez**

Año	1975	1984	1989	1994	2004	2005	2006	2007	2008	2011	2012	2013
Femenina	10,6	11	20,9	17,2	16,7	17,3	17,3	17,8	18,6	28,2	25,6	23
Masculina	13,4	13,7	13,9	15,0	12,1	13,1	13,2	12,8	12,6	15,4	14,1	13,3
Total	12,9	13,2	15,3	15,6	13,9	14,2	14,3	14,1	14,2	18,9	17,6	15,9
<i>Fem/masc</i>	<i>0,80</i>	<i>0,83</i>	<i>1,5</i>	<i>1,14</i>	<i>1,38</i>	<i>1,32</i>	<i>1,32</i>	<i>1,39</i>	<i>1,47</i>	<i>1,83</i>	<i>1,81</i>	<i>1,72</i>

El desempleo femenino es casi dos veces superior al masculino, con un promedio nacional de 22,2%, frente a un 11,4% de desempleo masculino. En algunas gobernaciones del interior y del Sur de Túnez, como en Tataouine, la tasa de desempleo femenino alcanza en 2014 el 46% y la masculina el 25,8% (ISN, 2014 a).

Entre la población joven y titulada, la situación es aún más crítica. La tasa de desempleo femenino entre las tituladas en educación superior es del 43% de promedio, frente al 21% de sus homólogos masculinos. La diferencia entre la satisfacción masculina y la satisfacción femenina de la demanda adicional de empleo con respecto a sus respectivas satisfacciones no deja de acentuarse. En 1993, esta relación representaba un 1,09, subiendo a 1,25 en 1998 y a 1,37 en 2008. Las proyecciones del *Institut National Statistique* (INS) revelan que la demanda adicional del empleo femenino será 1,9 veces superior a la de los hombres entre 2014 y 2019 y 2,4 más entre 2019 y 2024.(INS, 2014 b). Una demanda adicional creciente y una satisfacción de esta demanda cada vez menor, tanto en términos absolutos como en relación a los hombres, mantendría una tendencia hacia una desigualdad y unos desequilibrios insostenibles.

Diferentes factores determinan los altos niveles de desempleo en general y el desempleo femenino en particular. Este es el caso de los factores demográficos como el rápido crecimiento de la población joven o la presencia cada vez más importante de la mujer en la población activa; así como la existencia de un sistema educativo en desuso e inadecuado o la discriminación sexista persistente, que impide la integración económica de las mujeres y lleva a muchas de ellas a retirarse del mercado laboral o a aceptar un trabajo precario.

#### *El estatus profesional femenino sigue siendo precario*

En Marruecos, más de la mitad de las mujeres trabajadoras tienen el estatus de “ama de casa”. El 84% de estas cuidadoras familiares se encuentra en el medio rural. Observamos también una fuerte reducción del empleo asalariado femenino desde 1982, del 52% al 33%. En Argelia, observamos que entre 1989 y 2004 el empleo asalariado permanente femenino disminuye del 65% al 36%, mientras que el empleo asalariado en el sector privado es un fenómeno reciente. Y finalmente, en **Túnez, donde las empleadas asalariadas constituyen el perfil predominante actual, sus condiciones son sin embargo cada vez más precarias:** en 2004, el 79% de las mujeres empleadas percibían un salario, frente a sólo un 43% en 1984. Estas trabajan en los sectores menos protegidos, como el textil y los servicios de subcontratación.

#### *¿Qué es lo que determina el nivel de actividad de las mujeres en el Magreb?*

En términos generales, las investigaciones acerca de las tendencias mundiales de 108 países (Banco Mundial, 2004) revelan que tres factores explican el 70% de las tasas de actividad de la mujer en el mundo: la fecundidad, la educación y la pirámide de población.

En el Magreb, el Índice Sintético de Fecundidad ha bajado de 7,5 a menos de 2,5 desde los años sesenta. Destacamos grandes avances en la educación en general y en particular para las niñas, quienes se incorporan y permanecen dentro del sistema educativo. Las estudiantes predominan en la universidad, representando más del 64% de los estudiantes en Túnez, y más del 50% en Argelia y Marruecos.

A pesar de los grandes avances en el control de la fecundidad, en la educación y en la esperanza de vida, las tasas de actividad de las mujeres en el Magreb se alejan de esta tendencia mundial, situándose por debajo de las tasas conocidas como “predecibles”. No obstante, otros factores pueden prevalecer, especialmente algunos factores institucionales y el estatus jurídico de las mujeres que condiciona, en cierto modo, su estatus social y económico.

Si los desafíos a la integración de las mujeres en el mercado laboral limitan el modelo de desarrollo, algunas perspectivas demográficas nos llaman la atención al sostener que “el peso demográfico” puede transformarse en “un regalo demográfico”, incluso en “un golpe de suerte” para el Magreb (Valin y Locoh, 2001). Se trataría de descubrir en qué medida podemos transformar estas limitaciones en oportunidades, esto es, ¿en qué medida unas tasas de dependencia económica más bajas conseguidas gracias a un mayor control de la fecundidad de la mujer y a unas políticas adecuadas podrían generar un mayor ahorro y una aceleración del crecimiento y del empleo?

## **II. La participación económica de las mujeres en el ámbito no mercantil y el trabajo no remunerado**

### **La división sexual del trabajo y el descenso de las tasas de actividad de las mujeres casadas**

Cuanto más aumentan las cargas familiares de las mujeres, menos tienden hacia el mercado laboral. Las mujeres casadas son menos propensas a integrarse el mundo laboral, especialmente cuando tienen hijos menores de 6 años. De esta forma, menos de 2 mujeres casadas de cada 10 forman parte de la población activa de los tres países del Magreb.

Por primera vez en la historia de las instituciones internacionales, el informe del PNUD de 1995 sobre desarrollo humano trató de valorar la parte de la producción no mercantil a nivel mundial de las familias consideradas como productoras. La suma ascendía a 16 billones de Dólares, cerca de un 70% más que la estimación oficial de 23 billones de Dólares de la producción mundial en 1993 (PNUD, 1995).

### **El trabajo “invisible” de las mujeres**

La contribución “invisible” y no remunerada de las mujeres representa 11 billones de Dólares sobre los 16 billones. Además de su importancia en términos absolutos, el sector no mercantil y no remunerado de las familias muestra una tendencia relativa al crecimiento. Mientras que el tiempo de trabajo total (profesional y doméstico), tanto el de los hombres como el de las mujeres, tiende a disminuir en el mundo, la parte del trabajo no mercantil y no remunerado está, al contrario, en aumento en diferentes zonas del mundo (PNUD, 1995 y Benería, 1999).

*La influencia de las economistas feministas en el pensamiento económico.*

Varios trabajos han pasado a ser obras de referencia, como por ejemplo la *Economics of household production* escrita por Margaret Reiden en 1934, *Woman's role in economic development*, de Boserup Ester en 1970; *If women counted* de Marlin Waring en 1988, y otras obras, como las de Diane Elson, son ampliamente citadas en los escritos sobre la falta de reconocimiento del trabajo no remunerado y de la producción no mercantil. Desde entonces, la economía feminista ha marcado la historia del pensamiento económico por su influencia sobre las corrientes neoclásicas y marxistas.

Los esfuerzos realizados por las Naciones Unidas a través de la organización de las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, han permitido llevar a cabo una serie de estudios empíricos y teóricos, entre los cuales se encuentran las encuestas sobre el uso del tiempo a nivel mundial. La desacralización de los marcos contables tradicionales y de los agregados de la contabilidad nacional, principalmente el PIB convencional, se hace realidad tras la revisión del Sistema Normalizado de Contabilidad Nacional (SCN/NU) en 1993, gracias a, entre otros, los resultados de numerosos estudios y modelos empíricos y a las encuestas sobre el presupuesto tiempo de las familias. Estas investigaciones situaron las actividades productivas no incluidas en el PIB de los países industrializados entre el 30 y el 50% (Chadeau, 1992).

### **La medición del trabajo no remunerado en el Magreb**

En el caso de Túnez, la valoración del trabajo no remunerado de las mujeres en el PIB, según la encuesta sobre uso del tiempo es del 43,4% (MAFFE, 2007); y según el método de sustitución global en el caso de las mujeres en el medio rural es aproximadamente del 16% (Triki, 2005). Las diversas encuestas sobre uso del tiempo de las familias realizadas en Marruecos y Argelia no han supuesto ningún tipo de reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado.

### **III. Políticas públicas y los Presupuesto Sensible al Género (PSG)**

Los estudios revelan que la baja participación de las mujeres en la población activa supone un coste económico y una pérdida en el crecimiento del PIB, así como una pérdida en los ingresos familiares. Pese a que las mujeres sean solicitantes de empleo, controlen su fecundidad, tengan un nivel educativo cada vez más alto y la legislación laboral no se oponga a su inserción profesional, su participación en las poblaciones activas permanece muy baja. Asimismo, no existen políticas activas de empleo ni de discriminaciones positivas para la mejora de las desigualdades de género. Las políticas públicas son necesarias, así como unas políticas de presupuestos sensibles al género, con el fin de adaptar y conjugar tanto el sistema educativo como el sistema productivo y reproductivo.

Es necesaria la puesta en marcha de políticas que favorezcan el trabajo de las mujeres, así como de medidas en el ámbito institucional, el sector privado o en las organizaciones de la sociedad civil y cambios de comportamiento entre los diferentes miembros de las familias. La cuestión del “acuerdo” relativo a la función productiva y reproductiva es una responsabilidad colectiva y en todos los ámbitos sociales. Así por ejemplo, se podría desarrollar un gran mercado en el sector de la primera infancia y de las actividades de proximidad y asistencia a la tercera edad. Desde 2011, el contexto político cambiante del Magreb, con nuevas constituciones en Túnez y en Marruecos que afirman el principio de igualdad de género y promueven la paridad, debería ser más favorable para las iniciativas de presupuestos sensibles al género y para la integración del enfoque de género en la planificación de políticas.

### **Iniciativas de PSG en Túnez**

En noviembre del 2015, el Consejo de Ministros adoptó un proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Presupuesto

del Estado, pendiente de entregar en la Asamblea de Representantes del Pueblo, que defiende la integración del enfoque de género en dicha ley. El Ministerio de la Mujer, de la Familia y de la Infancia, junto con asociaciones de la sociedad civil, están llevando a cabo acciones de defensa y refuerzo de las capacidades relativas al PSG, así como de dominio de las herramientas<sup>8</sup> para el análisis del impacto de género sobre los ingresos y gastos del Presupuesto del Estado.

### Iniciativas PSG en Marruecos

Desde 2003, la iniciativa de PSG en Marruecos ha formado parte del proceso de reforma de la gestión de las finanzas públicas, gracias al apoyo de UNIFEM (ahora ONU Mujeres). La primera fase del programa trataba sobre el refuerzo de las capacidades en beneficio del personal en el Parlamento y en las ONGD. Posteriormente, se llevó a cabo la producción de herramientas y metodologías para el análisis de los presupuestos con enfoque de género. Los talleres de refuerzo de las capacidades han servido, entre otras cosas, para la previa elaboración de unos manuales de aplicación del PSG, basados específicamente en la relación entre el *Community Based Monitoring System* (CBMS) y el Sistema de Información Comunal elaborado por la *Direction Générale des Collectivités Locales* (DGCL) del Ministerio del Interior de Marruecos.

Desde el 2005, el Informe sobre el Presupuesto de Género acompaña al proyecto de Ley de Finanzas. Se trata de una herramienta de evaluación de las políticas públicas desde la perspectiva de género, y es objeto de cuestiones orales que canalizan el proceso de rendición de cuentas del gobierno-parlamento-ciudadano. El Informe es progresivo (entre 4 y 26 departamentos), participado (participan de manera efectiva en su redacción los Departamentos Ministeriales) e interactivo, pues su contenido es actualizado y enriquecido cada año. Finalmente, el programa pretende la institucionalización del género a través de la introducción de una cláusula en la nota de orientación del Presupuesto para el reconocimiento del análisis de género en el Presupuesto; y la incorporación de la perspectiva de género en la Ley Orgánica de las Finanzas de junio de 2015.

Entre los nuevos paradigmas que caracterizan el contexto internacional y nacional, la institucionalización del género ha de incluirse en todo el proceso de planificación de desarrollo económico y social, así como en todo el ciclo presupuestario mediante las iniciativas PSG, con el fin de poder luchar contra el insuficiente acceso de las mujeres del Magreb al mercado laboral.

### Referencias

- Benería, L. (1999). El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado. *Revista Internacional del Trabajo*, 118 (3), 321-346.
- Chadeau, A. (1992). What is households' non-market production worth? *OCDE Economic Studies*, 18, 86-103.
- Institut National Statistique (2014a). *Recensement de la Population de Tunisie*. Tunis: INS.
- Institut National Statistique (2014b). *Projections populations actives*. Tunis: INS.
- Ministère des Affaires de la Famme, de la Famille et de l'Enfance (2007). *Emploi du temps des femmes et des hommes en Tunis*. Tunis: MAFFE
- Office National des Statistiques (2013). Enquête ONS. Disponible en: <http://www.ons.dz/>
- OIT (2014). *Iniciativa del centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo: dónde estamos, cuáles son nuestras metas*, [en línea]. Ginebra: Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_236105.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_236105.pdf)
- OIT (2015, octubre). *L'avenir du travail dépend de l'avenir des femmes au travail*, [en línea]. Disponible en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_417414/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_417414/lang--fr/index.htm)
- PNUD (1995). *Le rapport sur le Développement Humain*, [en línea]. Paris: Economica. Disponible en: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_1995\\_fr\\_complet\\_nostats.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1995_fr_complet_nostats.pdf)
- Reid, M. (1934). *Economics of household production*. New York: J. Wiley & Sons
- Rifkin, J. (2014). *La nouvelle société du coût marginal zéro*. Paris: Les liens qui libèrent
- Triki, S. (2005). *Statut théorique et conceptuel, et dans la Comptabilité Nationale des activités non marchandes*

<sup>8</sup> Como las seis herramientas de Diane Elson y las tres categorías de Rhonda Sharp.

*des ménages: essai d'investigation sur les activités non rémunérées des ménages ruraux en Tunisie.* Tesis Doctoral, Universidad de Túnez.

- Valin, J. y Locoh, T. (2001). *Population et développement en Tunisie. La métamorphose.* Tunis: Ceres Ed.
- World Bank (2014). *World Development Indicators*, [en línea]. Washington DC: World Bank. Disponible en: <http://data.worldbank.org/sites/default/files/wdi-2014-book.pdf>
- World Bank (2004). *Genre et développement, l'emploi des femmes dans la région MENA.* Washington DC: World Bank.

## COMENTARIO PONENCIA 2

Elena FERRERAS

Senior Gender Adviser

Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo

## Avances, progresos y desafíos en materia de igualdad en Marruecos

En la década de 1950 Marruecos promulgó la *Mudawana* o Código de Estatuto Personal, basado en una interpretación de la tradición jurídica islámica<sup>9</sup> que considera a las mujeres como menores de edad bajo la tutela de su padre, esposo o cualquier otro pariente masculino, cuyo consentimiento y firma son necesarios antes del matrimonio, la obtención de un pasaporte o de iniciar un trabajo<sup>10</sup>.

En los años 1980 y 1990 el movimiento de mujeres presionó con éxito para conseguir un conjunto de enmiendas a la *Mudawana*, incluyendo la obligación de incluir el consentimiento verbal de la novia para el matrimonio y la abolición del derecho del padre a obligar a su hija a contraer matrimonio. La tutela masculina también fue abolida para las mujeres adultas que ya no se consideran como menores de edad, y la poligamia, así como el derecho unilateral del marido al divorcio, necesitan ahora la autorización de un juez. La tutela legal de los niños y niñas también se otorgó a las madres.

Marruecos ratificó la CEDAW en 1993 con reservas. En 2011, el país ratificó el Protocolo Facultativo (aunque aún no ha sido oficialmente reconocido por la CEDAW). El país también retiró dos reservas; sin embargo, esto se hizo sin retirar una declaración que indica que las disposiciones de la Convención se aplicarán sólo en la medida que sean compatibles con la *Sharia* y las disposiciones de la

*Mudawana*, limitando de este modo las obligaciones del país para aplicar plenamente las disposiciones de la CEDAW.

La movilización continuada del movimiento de mujeres llevó a otra serie de cambios significativos en 2004. La *Mudawana* se modificó de nuevo, estableciendo la edad mínima del matrimonio para las mujeres en los 18 años, estableciendo el divorcio por consentimiento mutuo, y restringiendo la poligamia y el repudio unilateral, poniéndolos bajo control judicial, con estrictas condiciones. También se eliminaron las figuras de los guardianes matrimoniales (o *Wali*) para las mujeres. Las reformas, sin embargo, dejaron cierta ambigüedad sustancial en la ley, lo que permite a los jueces ejercer su discrecionalidad en las decisiones. Esto se pone de manifiesto en el incremento de las solicitudes de matrimonios de niñas menores de edad. El número de este tipo de matrimonios ha aumentado significativamente de 38.710 en 2007 a 43.508 en 2013.

Bajo el sistema matrimonial de Marruecos las mujeres mantienen su propia propiedad, pero la Constitución no provee igualdad en el acceso a la tierra o a insumos. Esto se debe a las reglas de herencia coránicas, donde las mujeres reciben generalmente la mitad que los hombres<sup>11</sup>.

En julio de 2011, a raíz de la llamada “primavera árabe”, Marruecos aprobó una nueva constitución. El Rey Mohammed VI había declarado anteriormente su deseo de promover la participación de las mujeres en la gestión de los asuntos regionales y el ejercicio de los derechos políticos y su idea de favorecer la igualdad de acceso de las mujeres y los hombres a cargos de elección popular. Treinta organizaciones de mujeres unidas como parte de “la Primavera Feminista para la Igualdad y Democracia” presionaron al gobierno para impulsar los derechos de las mujeres que se incluirán en la nueva constitución. El artículo 19 por ejemplo, establece la igualdad entre mujeres y hombres, pero añade que esto tiene que estar en conformidad con las “normas permanentes del reino”<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> *Sharia* se debe entender como el conjunto de normas doctrinales, sociales, culturales y relacionales promulgadas en los textos sagrados del Islam. El término *Sharia* podrá entenderse como «manera de hacer cumplir la ley [de Dios]». *Sharia* se traduce a menudo como ley islámica, término que no recoge todo el sentido del concepto, pues también codifica aspectos públicos y privados de la vida y se considera fuente del derecho.

<sup>10</sup> La información y los datos recogidos en este artículo están tomados del estudio *Enhancing women's voice, agency and participation in the Economy. Studies in Egypt, Jordan, Morocco, Tunisia and Turkey* (EBRD, 2015). El estudio ha sido realizado por Jacques Charmes, Saniye Dedeoglu, Afaf Jabiri y Soulef Gessoum, bajo la coordinación de Elena Ferreras (ver referencia completa en bibliografía).

<sup>11</sup> Los debates sobre la interpretación de las leyes de herencia coránicas son complejos y van más allá del alcance de este comentario. Es importante señalar que la interpretación común de las leyes de herencia es «al hombre, una parte igual que a dos mujeres». Sin embargo hay estudiosos que cuestionan que sea una ley permanente (Tabet, 2005).

<sup>12</sup> Este sistema jurídico, donde conviven sistemas jurídicos de tipo positivo (como el código laboral) junto con sistemas naturales (basados en la ley religiosa, como la *Mudawana* o las costumbres) se han llamado pluralismo jurídico.

En las últimas décadas se han llevado a cabo otras reformas legales significativas se han hecho en las últimas décadas. Así por ejemplo, se han hecho cambios al Código Laboral para introducir el concepto de acoso sexual en el lugar de trabajo; el Código Penal ahora criminaliza la violencia conyugal; el Código de la Nacionalidad se ha modificado para dar a las mujeres el derecho a transferir su nacionalidad a sus hijos; y el Código Electoral se ha reformado para aumentar la participación política de las mujeres a través de una “lista nacional” que otorga a las mujeres 60 escaños parlamentarios.

En enero 2014 debido a las movilizaciones que siguieron a la muerte (suicidio) de Amina Filali (mujer joven que fue casada con su violador), el Artículo 475 del Código Penal fue modificado. Dicho artículo establecía que el perpetrador de violación podía escapar a una sentencia si se casaba con su víctima. El caso de Amina no ha sido el único, pues se han recogido muchos casos de suicidio de mujeres jóvenes obligadas a casarse con sus violadores.

Otro avance significativo lo constituye la elaboración anual del «Informe de Género» por parte del Ministerio de finanzas, que recoge indicadores y programas en materia de promoción de la igualdad de todos los ministerios. Este informe se realiza desde el año 2007 y se adjunta a la Ley de Finanzas. Marruecos es uno de los países pioneros en materia de presupuestos sensibles al género y ha realizado una gran labor de disseminación a nivel africano y mundial de sus buenas prácticas y lecciones aprendidas.

### **Trabajo, acceso a insumos y uso del tiempo en Marruecos**

El Código Laboral consagra el principio de la no discriminación en la contratación, la conducta y la división del trabajo, el salario, las promociones, los beneficios, el despido y la formación profesional. La discriminación sin embargo, afecta a las mujeres en la práctica: se han observado muchas desigualdades en la contratación y persisten la segregación ocupacional y la brecha salarial en los sectores público y privado. Además, muchas mujeres trabajan en el sector informal sin derecho a las prestaciones sociales. El Código Laboral tampoco extiende la protección social (seguridad social) a las personas trabajadoras en el ámbito doméstico, que en su mayoría son mujeres y niñas.

Por último, el Artículo 173 del Código Laboral limita ciertas profesiones y ciertos horarios, como el trabajo nocturno, a las mujeres.

Mientras que las mujeres representan aproximadamente el 51,6% de la población marroquí, las estadísticas muestran que la tasa de empleo de las mujeres es del 24,7%<sup>13</sup> en comparación con el 73,6% de la tasa de empleo los hombres. La tasa es especialmente baja en las zonas urbanas donde es 17.6%, comparado con el 35,6 % en las zonas rurales. Esto se debe a que las mujeres rurales tienen más probabilidades de trabajar a una edad más temprana que los hombres (73,5% de estas mujeres trabajaban antes de cumplir los 15 años).

La población activa de las personas de 15 años y más, está marcada por un bajo nivel de educación, donde el 60% no posee ningún grado; y donde el 66,8% de este grupo lo constituyen las mujeres. El 33,1% de las personas adultas que trabajan son analfabetas; de las cuales 56,2% son mujeres. De todas las mujeres empleadas, el 72% no tienen ningún grado en comparación con el 60,1% de los hombres. La cifra alcanza el 92,7% en las zonas rurales y el 38,2% en las zonas urbanas

El acoso sexual en el trabajo está penado (en el Artículo 503 del Código Penal). Sin embargo, en 2009, el 13,4% de las mujeres sufren violencia psicológica en el lugar de trabajo y 4% violencia física y sexual. Un 25% sufre violencia verbal en el espacio público, y un 4% violencia física. El 17% experimenta violencia psicológica en el lugar de estudio, el 6% sufre violencia física y un 4,4% violencia sexual.

Entre las discriminaciones que persisten podemos mencionar las altas tasas de analfabetismo y la cuestión del tiempo de las mujeres. En materia de analfabetismo el 54,7% de las mujeres son analfabetas (frente al 30,8% de los hombres).

En cuanto al tiempo de trabajo de las mujeres<sup>14</sup> el trabajo total de las mujeres por día es de 6 horas y 21 minutos, incluyendo 5 horas de trabajo no remunerado (realizado en diversas tareas domésticas y de cuidados), mientras que los hombres trabajan 5 horas y 25 minutos en trabajo remunerado y solamente 43 minutos en trabajos no remunerados. Lo que significa que las mujeres trabajan 5 veces más que los hombres en tareas del hogar y de cuidados, reflejo de los

<sup>13</sup> La tasa de empleo de las mujeres en toda la región MENA es la más baja del mundo, lo que ha el Banco Mundial ha denominado la «paradoja MENA».

<sup>14</sup> Datos basados el estudio del *Higher Planning Commission in Morocco* (HCP) de 2010-2012.

roles y de las desigualdades de género. Por otro lado, las mujeres empresarias se enfrentan a obstáculos específicos y limitaciones sociales por los estrictos roles de género. Una encuesta de 2004 (AFEM, 2004) reveló que las mujeres adolecen de peor acceso a la financiación.

En el contexto actual marcado por un movimiento conservador ascendente, existe un cierto riesgo de retroceso en los logros y avances logrados por la estrecha colaboración del movimiento de las mujeres, la academia, las organizaciones de la sociedad civil y la cooperación internacional. Es por tanto una responsabilidad de todos los actores presentes en el país apoyar la agenda de promoción de la igualdad y aquellos sectores donde persisten las desigualdades, en particular, en materia de acceso al empleo y a la actividad empresarial de las emprendedoras. La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible ofrece una buena oportunidad para reforzar cuestiones como el acceso a las finanzas, el fortalecimiento de la voz, la participación y la agencia de las mujeres, así como la lucha contra la violencia contra las mujeres, entre otras cuestiones esenciales para la igualdad de género en la región.

### Referencias

- AFEM (2004). *Étude sur les Femmes Chefs d'Entreprises au Maroc*. Rabat: AFEM.
- EBRD (abril, 2015). *Enhancing women's voice, agency and participation in the Economy. Studies in Egypt, Jordan, Morocco, Tunisia and Turkey* [en línea]. Disponible en: [http://www.empowerwomen.org/es/~/\\_documents/2015/10/19/11/05/enhancing-womens-voice-agency-and-participation-in-the-economy-studies-in-egypt-jordan-tunisia](http://www.empowerwomen.org/es/~/_documents/2015/10/19/11/05/enhancing-womens-voice-agency-and-participation-in-the-economy-studies-in-egypt-jordan-tunisia).
- Tabet, G. (2005). *Women in Personal Status Laws: Iraq, Jordan, Lebanon, Palestine, Syria*. Paris: UNESCO.



### PONENCIA 3. LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE? ¿QUÉ FUNCIONA MEJOR PARA PROMOVERLA E INCENTIVARLA?

Ana María MUÑOZ, Carmen DE PAZ y Ana REVENGA<sup>15</sup>  
*Práctica Global de Pobreza y Equidad, Banco Mundial*

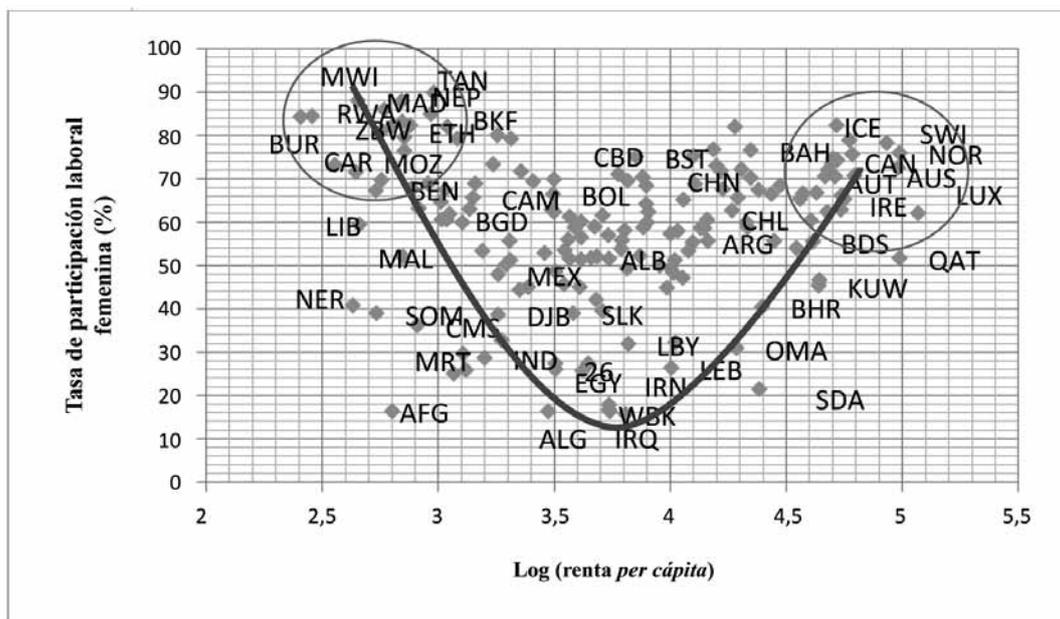
**Durante las tres últimas décadas, más de quinientos millones de mujeres alrededor del mundo entraron en el mercado de trabajo, contribuyendo a una reducción importante de las diferencias en inclusión laboral entre hombres y mujeres.** Hoy, cuatro de cada diez mujeres son trabajadoras. En países tan diversos como Bangladesh, Tailandia, Brasil o Colombia la participación laboral femenina y el acceso a las oportunidades económicas para las mujeres han mejorado muy rápido, con consecuencias muy positivas para el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, la prosperidad compartida y, de modo general, para el desarrollo. ¿Por qué y cómo ha ocurrido esto? ¿Ha jugado el proceso de desarrollo un papel en este fenómeno? De acuerdo con algunas hipótesis como aquella que sugiere que la situación laboral de las mujeres se modifica con el desarrollo económico y que determina que la participación laboral de las mujeres sigue un perfil en forma de U; el desarrollo económico y el aumento de los ingresos son determinantes, dado que los cambios derivados de un nivel de renta más alto –como por ejemplo mejor infraestructura y educación para todos– expanden las oportunidades disponibles para las mujeres. Como referencia, Tailandia pasó de una marcada concentración del empleo en el sector de la agricultura en 1980 a una proporción de empleo cada vez más alta en los sectores industrial y de servicios en la década de los 2000, periodo en el cual si bien disminuyó la participación laboral de las mujeres, al mismo tiempo dicha participación cambió en sus características principales. Las economías en crecimiento crean una mayor demanda de trabajadores educados, y al aumentar el nivel educativo, más mujeres se aventuran a trabajar por un salario. En América Latina, este cambio en capital humano explica el 42% del incremento observado en participación laboral femenina (PLF) en 1975-2010. Y dado que la expansión de la educación normalmente viene unida a una posposición en la edad media de contraer matrimonio y un menor número medio de hijos, países como Japón han visto sus tasas de nacimiento disminuir desde 2,2 en los años 1970s a 1,3 en 2014, mientras que en el mismo periodo la tasa de inscripción de las mujeres en la educación superior aumentaba de 16 a 58%.

Este artículo busca documentar mejor el papel que las políticas públicas activas han tenido en la aceleración, promoción y apoyo, y en la creación de las condiciones necesarias, para una mayor participación laboral femenina. La primera sección se centra en las explicaciones basadas en la teoría de que la participación toma forma de U en el tiempo y el progreso observado hasta la fecha en PLF. La segunda sección presenta un resumen de los desafíos pendientes para el empoderamiento económico de las mujeres, con un énfasis especial en su implicación en el mercado laboral y sus oportunidades económicas. La tercera sección se enfoca en un análisis inicial de políticas públicas para la promoción de la participación de las mujeres y su efectividad (o no). El artículo concluye con un resumen de los desafíos relacionados con la evaluación e información sobre cómo avanzar hacia la igualdad de género en el mercado laboral.

#### I. La participación laboral de las mujeres (PLF) evoluciona con el desarrollo económico

**Una amplia literatura argumenta que las tasas de participación laboral femenina se reducen durante las primeras fases del desarrollo económico, cuando los países pasan de sociedades rurales a sociedades industriales y urbanas, y después aumentan cuando los países maduran y se convierten en economías de servicios modernas** (Boserup, 1970, Durand, 1975; Psacharopoulos y Tzannatos, 1989; Goldin, 1994; Mammen y Paxson 2000; Verme, 2015). La hipótesis que sugiere que dicha participación tiene forma de U, ha sido documentada empíricamente de forma consistente, y refleja la trayectoria de las tasas de participación laboral femenina tanto en un país concreto a lo largo del tiempo (como demuestran Goldin, 1995, para los EEUU, y Klasen y Pieters 2012 para la India) como en una sección de países en cualquier momento del tiempo (Mammen y Paxson, 2000). La gráfica 3, que presenta la relación entre renta *per cápita* y tasas de participación laboral femeninas, ilustra este punto. Los países con los mayores y menores niveles de renta *per cápita* tienden a registrar las tasas de participación laboral femenina más elevadas. Este es el caso de Malawi, Tanzania, Burkina Faso, Burundi, Ruanda, Etiopía, Mozambique o Zimbabue, que se concentran en la parte alta de la izquierda de la curva, y de Islandia, Suiza, Luxemburgo, Canadá, Austria, Irlanda, Noruega y Australia en el otro extremo del espectro. Sin embargo, estos niveles de participación son muy diferentes con respecto a la naturaleza de los empleos y ocupaciones de las mujeres y a las competencias de las mujeres trabajador

<sup>15</sup> Documento preparado para el Seminario Internacional sobre “Economía, Género y Desarrollo: Enfoques e iniciativas para la igualdad”, Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo, 4 de Noviembre de 2015. Su contenido refleja únicamente la visión de las autoras, y no del Banco Mundial.

GRÁFICA 3: Log (renta *per cápita*) 2014 vs. tasa de participación laboral femenina 2014 (%)

Fuente: World Development Indicators, Banco Mundial, 2015

**Tres factores principales explican la forma de U en la relación entre el ingreso *per cápita* de los países y la participación laboral femenina: el desarrollo económico, el aumento del nivel educativo medio entre las mujeres y la reducción de la fertilidad** (Banco Mundial, 2011). El desarrollo económico a menudo se ha presentado acompañado de un aumento de las oportunidades económicas para las mujeres, al transformarse las economías agrarias y con la expansión de los sectores más atractivos para las mujeres (industria y servicios). El desarrollo económico también ha comportado mejores infraestructuras, y servicios básicos, que incluyen una expansión del sistema educativo; y por tanto un aumento del número de niños y niñas con acceso a la educación. El aumento de los niveles educativos de las mujeres en el mundo ha contribuido al incremento del número de mujeres asalariadas. Finalmente, los cambios en la formación de las familias, incluyendo la postposición de la edad media para contraer matrimonio -debido en parte a la expansión del acceso a la educación y la postergación del inicio y disminución de la fertilidad, también son factores que contribuyen. Estos cambios se han visto acompañados de una evolución en las normas de género y la cultura (Verme, 2015). La función en forma

de U se explica por una combinación de los efectos de sustitución y renta. La pendiente negativa responde a un proceso de ajuste entre la mejora de la renta media de los hogares y un efecto de sustitución débil dirigido por cambios en los precios relativos de los bienes domésticos y la disminución en la demanda de trabajo en el sector agrícola. La pendiente positiva responde a su vez a un fortalecimiento del efecto sustitución y un debilitamiento del efecto renta. En estados más avanzados de desarrollo económico, el logro educativo para las mujeres se extiende más allá de la educación básica, aumentando su productividad relativa, y por tanto los incentivos para trabajar (Goldin, 1995).

**Las normas sociales juegan un papel con respecto a la velocidad del proceso así como con respecto a por qué países individuales transitan por la curva en forma de U a diferentes velocidades y niveles.** El proceso de crecimiento económico trae consigo un ajuste de las normas sociales en relación con la participación laboral de las mujeres y el papel que juegan en la producción en el hogar. No obstante, los ajustes en las normas no se han producido al mismo ritmo que la transición económica. Las normas de género en concreto no han cambiado mucho

en parte debido a que se mantienen y practican en la vida diaria hasta el punto en que se consideran naturales<sup>16</sup>. Por ejemplo, la participación de las mujeres casadas en trabajos agrícolas como miembros de la familia les permitió una mejor conciliación entre sus tareas productivas y reproductivas. Al dejar de centrarse las economías en la agricultura, los nuevos empleos, como por ejemplo en la industria u otros sectores, requieren que las mujeres dejen sus hogares, pero la distribución ‘natural’ de tareas que les atribuye el cuidado de los niños y niñas y la producción en el hogar, significa que el ajuste en la redistribución de responsabilidades en la familia resulta más difícil, lo que mantiene a muchas mujeres en el hogar. Este es el caso por ejemplo de la India, como documentan Chatterjee, Murgai y Rama (2015). En la sociedad tradicional india, el trabajo de las mujeres fuera del hogar es aceptable si tiene lugar en un entorno percibido como seguro y si les permite desempeñar múltiples tareas, y la participación laboral femenina depende de la disponibilidad de trabajos con esa flexibilidad, como por ejemplo en el cuidado de las explotaciones familiares agrícolas. Sin embargo, como muestra su análisis, estos empleos adecuados cada vez son más escasos con el avance de la urbanización en el país.

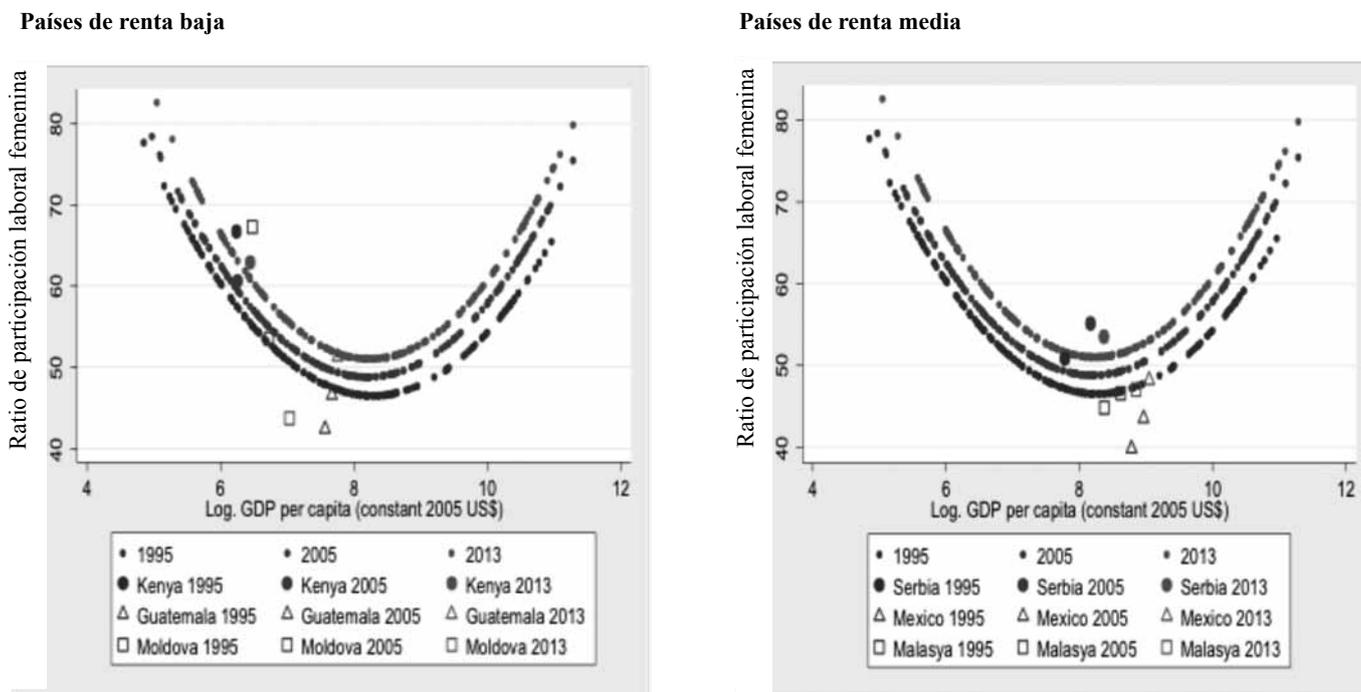
En otros casos, las nuevas oportunidades laborales disponibles para las mujeres - como por ejemplo empleos en fábricas - no están remunerados de forma que compensen los costes de permanecer lejos del hogar, y por tanto no existe un incentivo para la integración laboral (Goldin, 1995, Mammen and Paxson, 2000). Está claro que a niveles de renta y educativos significativamente superiores más mujeres son capaces de acceder a empleos no manuales, al expandirse la demanda de empleos de oficina y perder peso el efecto de las normas sociales en la decisión (Goldin, 1995). En otros casos, por ejemplo en Bangladesh durante la expansión del sector textil, un aumento rápido de las oportunidades de empleo de las mujeres y de la demanda de sus competencias y nivel educativo, es capaz de llevar consigo un proceso mucho más rápido de ajuste de las normas sociales. Se

ha documentado que los países musulmanes tienen las normas más estrictas con respecto a la participación de las mujeres en la sociedad, incluyendo la habilidad para moverse libremente o incorporarse al mercado de trabajo. Como muestra la gráfica 4 son sobre todo estos países los que registran tasas de participación laboral de las mujeres muy bajas teniendo en cuenta el nivel de renta medio. Un estudio reciente que analizaba la aplicabilidad de la hipótesis en forma de U a los países de Medio Oriente y el Norte de África -donde la cultura musulmana es prevalente- concluyó que existe escasa evidencia de que esta hipótesis sea válida para la región, en gran parte porque, aunque la participación de las mujeres jóvenes podría ser mayor que antes, las mujeres abandonan el mercado laboral cuando alcanzan la edad media de contraer matrimonio y ya no vuelven a trabajar, a lo que se añade la contracción del sector público -que tradicionalmente contrataba más mujeres- y el estancamiento de otros sectores en los que era más probable que se empleasen mujeres (Verme, 2015).

**La relación en forma de U entre el estado de desarrollo y la participación laboral femenina continua siendo relevante, pero se ha desplazado: A mayores niveles de renta, la participación laboral femenina es más alta hoy que en el pasado.** Este cambio se ha expresado en un desplazamiento hacia arriba de las curvas globales en forma de U entre 1995 y 2013. No obstante, hay diferencias importantes en las trayectorias de los distintos países. Los países que empezaron con mayores ratios de participación en relación con su posición en la curva en forma de U (principalmente las economías socialistas como Moldavia y Serbia), han visto sus tasas de participación laboral femenina disminuir ligeramente en comparación con su localización inicial en la curva. Por el contrario, los países que empezaron por debajo del nivel de participación laboral femenina para su nivel renta como Guatemala o México, han visto sus tasas de PLF converger hacia arriba (Gráfica 4). Estas diferencias podrían deberse a las políticas de apoyo que acompañan el crecimiento económico.

<sup>16</sup> Ver *World Development Report 2012* (Banco Mundial, 2012, 174, box 4.7) para una explicación detallada de los procesos que hacen que las normas sociales sean difícilmente desmontables incluso cuando las condiciones que las dieron lugar ya no tengan sentido objetivamente.

GRÁFICA 4: Cambios en la Participación Laboral Femenina y en el PIB per cápita



Fuente: World Bank World Development Indicators

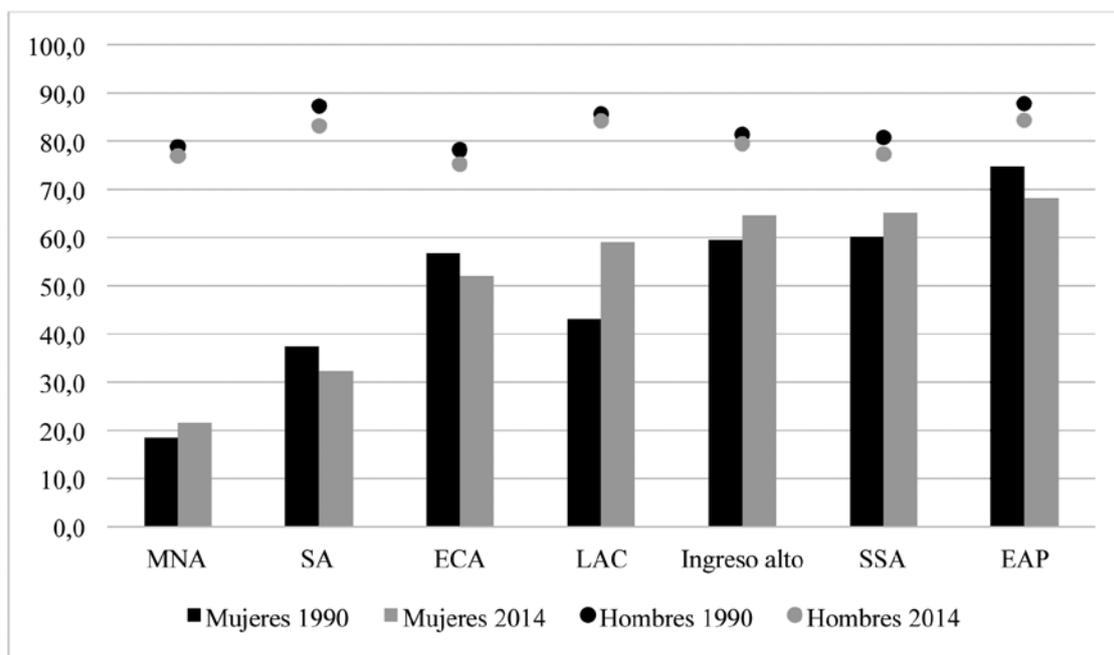
**Cómo ha evolucionado la participación laboral femenina a través de los diferentes países ha sido determinado en gran medida por la interacción de los mercados, las instituciones formales y las normas sociales.** En los países en los que los cambios en los mercados e institucionales han llevado al fortalecimiento de los incentivos y el debilitamiento de las barreras a la participación laboral femenina, las mujeres se han incorporado al mercado laboral en grandes números. Mientras tanto, en países donde existían otras barreras –en concreto debido a las normas sociales– o los cambios en los mercados y las instituciones no estaban alineados, la mejora de la participación laboral femenina ha sido menos marcada (Banco Mundial, 2012).

## II. Las diferencias de género que aún persisten

**A pesar de la tendencia global hacia un aumento de la participación laboral de las mujeres, las diferencias de género se mantienen dentro de y entre las diferentes regiones del mundo** (Gráfica 5). A lo largo del tiempo, la participación

masculina ha cambiado ligeramente, mientras que la femenina ha experimentado un proceso menos igualado, desde aumentos importantes en Latinoamérica y el Caribe a disminuciones sustanciales en el Sur de Asia, en ambos casos desde puntos de partida muy distintos. Dentro de las regiones, también existe diversidad en la participación laboral de las mujeres entre países. Por ejemplo, en Europa y Asia Central el espectro comprende desde el 21% de participación de las mujeres en Kosovo hasta el 49% en Rumania, y más del 60% en Rusia<sup>17</sup>. Las diferencias más importantes entre los hombres y las mujeres con respecto al mercado laboral, como las disparidades en los sectores de empleo, productividad o salarios, se han demostrado menos susceptibles al cambio en todos los países independientemente del nivel de renta (incluso en el caso de países de renta alta). Las mejoras en la igualdad de género en el acceso a las oportunidades económicas están sujetas a barreras que no cambian necesariamente con el crecimiento económico y el desarrollo de las sociedades, y que requieren acciones políticas para lograr transformaciones positivas.

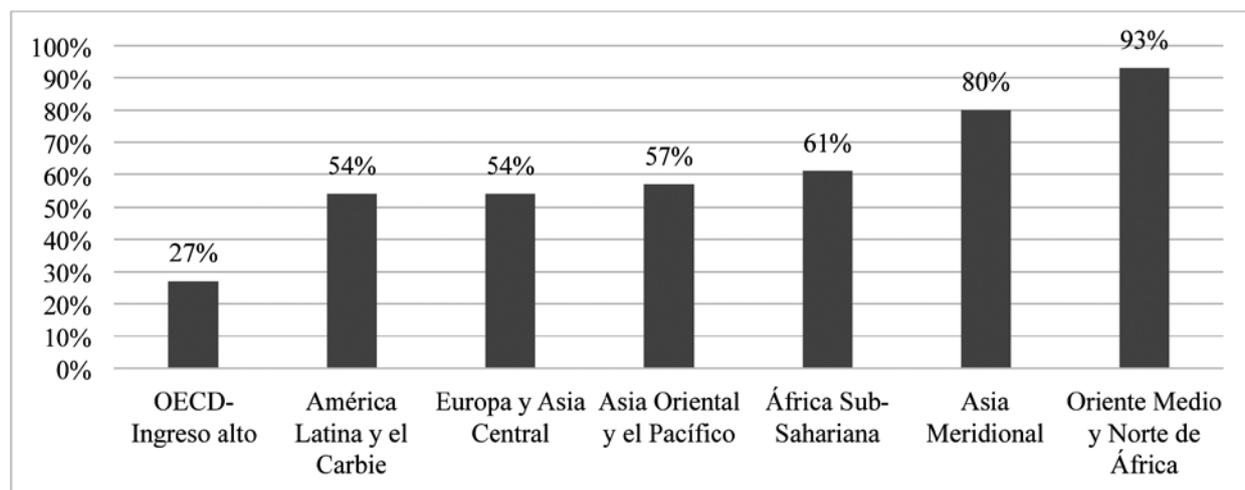
<sup>17</sup> Fuente: *World Development indicators*. Estimaciones nacionales para, y estimaciones modeladas de la OIT para la población de más de 15 años de edad en Rumania y Rusia. Último año disponible (2013-2014).

**GRÁFICA 5: Participación Laboral por género (% de la población 15-64 años) y región 1990-2014**

Fuente: World Bank World Development Indicators, estimaciones modeladas de OIT.  
Solo países en vías de desarrollo para cada región.

**Si observamos las restricciones legales, en muchos países las que afectan a las mujeres evitan que se involucren en actividades económicas.** Ejemplos de esto incluyen el requisito para las mujeres casadas de obtener el permiso de sus maridos para trabajar por un salario, restricciones sobre el tipo de trabajo que las mujeres pueden desempeñar, desigualdades en las regulaciones sobre herencias entre hombres y mujeres que podrían evitar que las mujeres tengan acceso a capital, colateral o incluso que puedan administrar o usar la tierra; o la necesidad de obtener la autorización del esposo para abrir una cuenta bancaria (por ejemplo en Bolivia y muchos países africanos). Un estudio reciente del Banco Mundial detectó que de las 173 economías cubiertas 155 tenían al menos una ley que dificultaba las oportunidades económicas de las mujeres, en 100 de ellas las mujeres (casadas y no casadas) se enfrentaban a restricciones laborales basadas en el género, y en 18 los maridos podían evitar legalmente que sus mujeres trabajaran (Banco Mundial, 2015). Como ejemplo, las

restricciones en los tipos de empleos que las mujeres pueden desempeñar existen en un 93% de los países africanos y en un 80% de los países del Asia Meridional (Ver Gráfica 6). En Rusia, uno de los países con más restricciones en términos de la ocupación, muchos de los trabajos prohibidos a las mujeres se encuentran en las industrias mejor pagadas, como por ejemplo en la minería y manufactura. Esto tiene implicaciones reales para el potencial de ganar dinero de las mujeres. En países donde estas limitaciones existen, la participación laboral de las mujeres es de media un 13% más baja que en países donde hay mayor igualdad legal. Una menor igualdad de género está asociada con un número más reducido de niñas en educación secundaria en relación con los niños, menos mujeres trabajando o llevando negocios y una mayor diferencia salarial de género (Banco Mundial, 2015). Un estudio reciente que cubría 100 países concluyó que el porcentaje de empleadores que son mujeres no variaba con la renta, pero sí con mayores derechos legales (Hallward-Driemeier and Hasan, 2013).

**GRÁFICA 6: Restricciones legales sobre el tipo de empleo que las mujeres pueden desempeñar**

Fuente: Banco Mundial, base de datos Women, Business and the Law, 2016

**La segregación por industria y ocupación persiste en todo el mundo, y aunque podría explicarse en parte por las restricciones legales sobre tipos de empleo y ocupación, existen otros factores importantes.** En todos los países las mujeres suelen trabajar en una esfera económica diferente a la de los hombres. En el sector agrícola, las mujeres trabajan en pequeñas explotaciones y representan una mayoría de los trabajadores familiares no asalariados. Como emprendedoras, las pequeñas empresas dirigidas por mujeres tienen más probabilidades de encontrarse en el sector informal. Como empleadas, es infrecuente que ostenten una posición de poder, y se concentran en los empleos peor pagados y las industrias de menor productividad (Banco Mundial, 2011). Estas diferencias no son naturales sino que responden a cuestiones como la menor capacidad de negociación de las mujeres en el hogar cuando se trata de distribuir el tiempo dedicado al cuidado de la familia, diferencias en el acceso a los recursos productivos como la tierra o el crédito (en parte debido a restricciones legales sobre la propiedad, adquisición y uso), y sesgos de los empleadores y el mercado en el momento de contratar, promover y premiar a las empleadas. Por ejemplo, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en empleos que permiten flexibilidad temporal para poder combinar sus responsabilidades en el hogar con el trabajo. Sin embargo, estos empleos suelen ser a tiempo parcial e informales y a menudo asociados con salarios bajos, o en sectores menos exigentes y productivos.

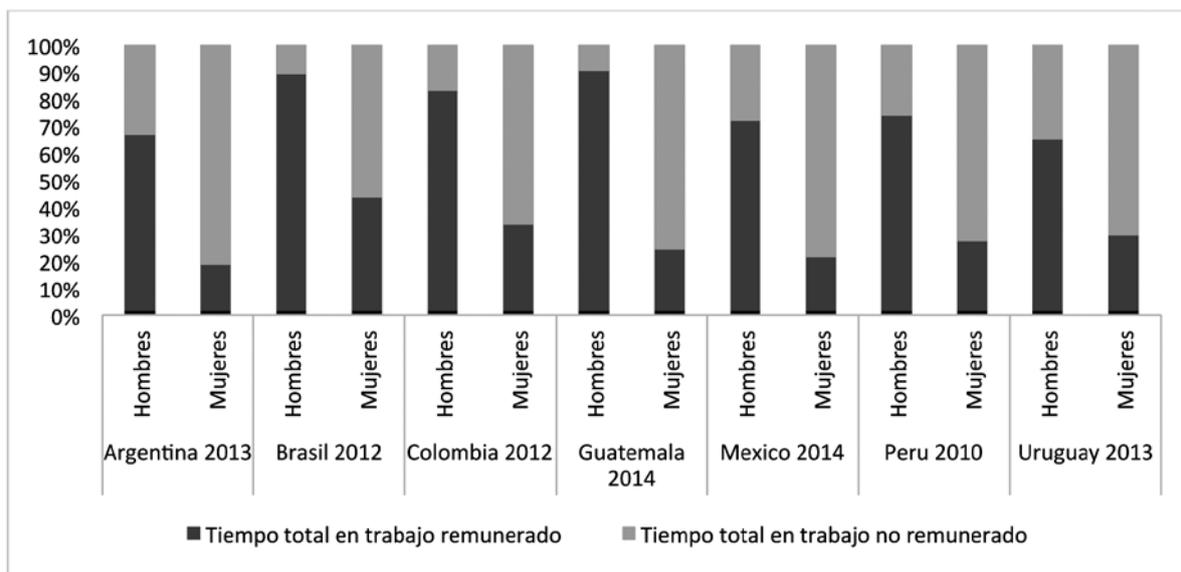
**Las mujeres están escasamente representadas en empleos relacionados con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), pero sobrerrepresentadas en trabajos de administración, ventas y servicios.** También representan más del 40% del empleo en los sectores de la distribución minorista y restaurantes y una elevada proporción de los trabajadores en el sector agrícola. Pero datos provenientes de países desarrollados muestran que los empleos relacionados con CTIM están mejor pagados y que las diferencias salariales de género en estas ocupaciones son menores que en otros sectores (Hill, Corbett and St. Rose, 2011; Petrongolo, 2015). Se espera que la demanda de empleos CTIM aumente en los próximos años, pero las mujeres en la actualidad se encuentran en desventaja para lograr acceder a ellos. Una situación similar se da en el caso del emprendimiento, dado que las empresas dirigidas por mujeres se concentran en sectores de baja productividad y 'feminizados', aunque las pocas mujeres que logran entrar en sectores no-tradicionales tienen más probabilidades de tener salarios más elevados (como muestra el caso de Uganda en Campos et al., 2015).

**Las razones por las que las mujeres ocupan un espacio diferente en lo que se refiere a la generación de ingresos son múltiples, pero dos factores sobresalen: la información y las responsabilidades de cuidado del hogar.** Acceder a la información necesaria como demandante de empleo, estudiante o empleador prospectivo en el mercado laboral,

y sobre diferentes empleos o individuos desarrollando esas tareas, constituye el primer elemento. La mejora de la información sobre oportunidades laborales (por ejemplo para las personas estudiantes) parece ser un aspecto crítico desde la perspectiva de la equidad, ya que algunos grupos en la población, en concreto las mujeres, las personas más pobres y quienes residen en áreas rurales, pueden disponer de peor información sobre las posibilidades existentes en el mercado laboral y sobre los retornos de la educación (Jensen, 2010, Nguyen, 2008). Las normas sociales y tradiciones y la ausencia de modelos sociales alternativos en sus comunidades, podrían llevar a las niñas y mujeres a centrarse en determinados tipos de empleos y por tanto, a no tener la visión completa de las oportunidades disponibles (De Hoyos y Avitabile, 2015). Cuando se trata de la formación de la familia, las mujeres le dedican más tiempo que los hombres a las labores de cuidado, independientemente del país o el nivel de ingresos de la familia

(ver gráfica 7 para ejemplos). Estas tareas, mayoritariamente impagadas, incluyen el cuidado de los niños y la producción en el hogar (desde recolección de agua, cocina, limpieza y otras). Dado que las mujeres pasan más tiempo dedicadas al trabajo no remunerado de tipo informal, disponen de menos tiempo para trabajar en el mercado. Diferentes estudios que examinan la relación entre las labores de cuidado y los resultados laborales muestran un impacto negativo tanto en el margen intensivo como extensivo, y una acumulación de capital humano limitada para las mujeres. Existe consenso sobre el hecho de que el acceso a los servicios de atención y cuidado de menores formales de calidad y asequibles, cuando está disponible, permite a las mujeres asignar su tiempo a otras actividades, en su mayoría remuneradas (Duflo 2012, Gornick y Meyers 2004), lo que las capacita para acumular una experiencia de mercado valiosa, lograr la independencia económica y más experiencia en el mercado de trabajo.

**GRÁFICA 7: Tiempo semanal dedicado a trabajo remunerado y no-remunerado por género, para hombres y mujeres en hogares en los que hay niños de menos de 15 años. Países seleccionados de América Latina**



Fuente: CEPAL STATS, 2016

Notas: El empleo remunerado se refiere a trabajo realizado para la producción de bienes o servicios para el Mercado y se calcula como la suma del tiempo dedicado al empleo, la búsqueda de empleo y el traslado. El empleo no remunerado se refiere al trabajo realizado sin que medie compensación y desarrollado sobre todo en la esfera privada. Se mide cuantificando el tiempo que una persona emplea en el trabajo auto-consumido, trabajo doméstico impagado, y cuidados impagados en el hogar u otro trabajo en el hogar.

**Aunque se han producido ciertos avances en el acceso al mercado laboral de las mujeres, existen todavía disparidades de género documentadas en el acceso y control del capital financiero y los servicios bancarios.**

La diferencia de género en la propiedad de cuentas bancarias no se está acortando. De acuerdo con los datos de Findex<sup>18</sup>, en 2011 el 47% de las mujeres disponían de una cuenta, en comparación con el 54% de los hombres. En 2014 más mujeres tienen acceso a una cuenta bancaria (58%), pero también es así en el caso de los hombres (65%). Esto refleja la persistencia de una disparidad de género de 7 puntos porcentuales globales. En las economías en vías de desarrollo esta diferencia se mantiene de manera constante en los 9 puntos porcentuales. Y mientras el acceso, uso y gestión de los instrumentos financieros—como las cuentas bancarias y las tarjetas de crédito— es mayor para las mujeres empleadas, la diferencia de género permanece. Entre las regiones en vías de desarrollo, Oriente Medio continua mostrando una disparidad de género especialmente alta en términos relativos, dado que las mujeres tienen la mitad de probabilidades que los hombres de tener una cuenta. El Asia Meridional registra la diferencia de género más amplia en términos absolutos, de 18 puntos porcentuales (Demirguc-Kunt et al., 2014).

**El acceso a una cuenta bancaria u otras formas habituales de ahorrar dinero facilita el acceso al crédito a las mujeres que lo necesitan para apoyar sus actividades económicas.** Sin embargo, las mujeres se enfrentan a mayores dificultades para acceder a instrumentos de ahorro y crédito. Mientras que el 7,4% de los hombres de más de 15 años ahorraron para iniciar, operar o expandir un negocio en Oriente Medio, sólo el 2,7% de las mujeres hicieron lo mismo. Por otro lado, en África Sub-Sahariana, más del 25% de los hombres ahorraron por estas razones, y casi un 20% de las mujeres. De hecho, Kenia y Uganda son los dos países con el nivel de ahorros declarados más elevado para negocios o explotaciones agrarias en el caso de las mujeres (un 32%), mientras que en el extremo contrario se encuentran Afganistán y Egipto, donde sólo un 1% de las mujeres declararon disponer de ahorros para este propósito. En Kenia, el número de mujeres con ahorros en una institución financiera pasó del

19 al 28% entre 2011 y 2014, mientras que en Afganistán se mantuvo en menos del 1%. Las diferencias de género en el acceso al crédito formal también son significativas. La brecha en el acceso al ahorro y al crédito probablemente se traduce en diferencias de género en la producción de empresarios y agricultores o granjeros, dado que afectará la habilidad de los mismos para invertir y beneficiarse de las oportunidades económicas.

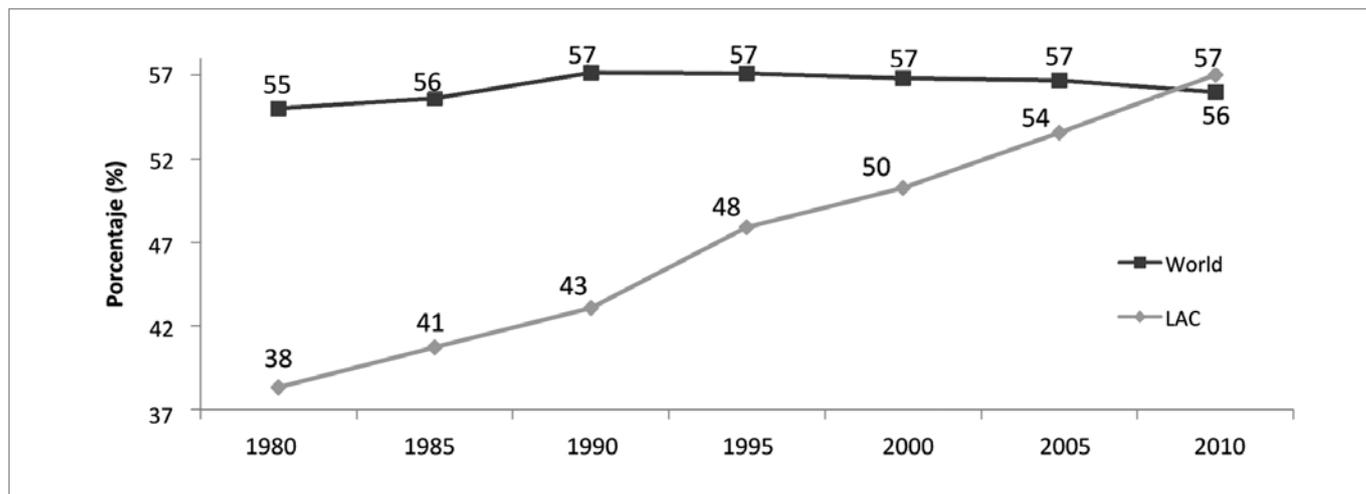
**III. Políticas de apoyo a la participación laboral femenina, ¿son importantes?, ¿funcionan?**

**La mejora de la igualdad de género en el mercado laboral ofrece un vasto potencial para el crecimiento, la reducción de la pobreza y la prosperidad compartida.**

Terminar con las brechas existentes puede tener beneficios significativos, dado que la igualdad de género tiene importantes implicaciones con respecto a la productividad, especialmente teniendo en cuenta que las mujeres hoy representan una proporción cada vez mayor de la fuerza laboral y de los titulados universitarios. Para que los países hagan realidad todo su potencial, las habilidades y talentos de estas mujeres deberían aplicarse a las actividades que hagan un mejor uso de las mismas. De hecho, en Latinoamérica, donde la participación laboral femenina aumentó en un 7% entre 2000 y 2010 (ver Gráfica 8), los ingresos femeninos fueron responsables de un 30% de la reducción de la pobreza extrema y un 28% de la reducción de la desigualdad en ese período (Banco Mundial, 2012b). Sin embargo, en otras partes del mundo, el lento avance no se ha traducido todavía en resultados tan positivos: En Turquía, la participación laboral femenina aumentó solo en un 3% (de 29 a 32%) entre 2002 y 2011, y supuso una modesta contribución a la reducción de la pobreza y la desigualdad (Azevedo y Atamanov, 2014). Una mayor igualdad de género podría también ayudar a minimizar los impactos sobre el crecimiento y fiscales del envejecimiento de la población. Por ejemplo, en Europa, el déficit previsto de 24 millones de trabajadores en el año 2040 podría reducirse a 3 millones si las tasas de participación laboral femenina aumentasen hasta alcanzar el nivel de las masculinas (Banco Mundial, 2015).

<sup>18</sup> Findex es una base de datos (Global Findex) sobre la inclusión financiera en el mundo.

GRÁFICA 8: Participación laboral femenina en Latinoamérica y en el mundo (%) 1980-2010



Fuente: Banco Mundial, 2013

**Las pérdidas económicas derivadas de las brechas de género existentes en la actualidad en el acceso a las oportunidades económicas son sustanciales en todas las regiones.** Mejorar la equidad en el acceso a los recursos (como la tierra o los fertilizantes) entre hombres y mujeres aumentaría la producción agrícola en un 2,5-4% (FAO, 2011). Ganancias similares podrían obtenerse resolviendo la segregación ocupacional y las diferencias en el empleo remunerado y en el emprendimiento entre hombres y mujeres. En un estudio reciente Cuberes y Teigner (2015) demuestran que la desigualdad de género en el acceso a oportunidades económicas genera de media una pérdida en la renta per cápita de 13,5%, que a su vez se puede descomponer en pérdidas debidas a las diferencias ocupacionales (5%), y

pérdidas debidas a diferencias en la participación laboral o que evitan que las mujeres accedan al mercado de trabajo en niveles similares a los de los hombres, así como las que evitan que las mujeres se conviertan en emprendedoras (8.5%). La región con las mayores pérdidas de acuerdo con los autores es el Medio Oriente y África del Norte (27%), seguida de Asia Meridional (19%) y Asia Central (16%) (Ver Gráfica 9). Las pérdidas medias a largo plazo en la renta (o productividad) relacionadas con la persistencia de brechas de género en el mercado laboral se estimaron en el rango de 15-17% en América Latina y el Caribe, y 15-16% en Asia Oriental y el Pacífico, aunque con grandes diferencias entre países: más del 19% en Japón y Corea, 25% en Méjico y 13% en Perú, por ejemplo.

**GRÁFICA 9: Costos de productividad debidos a la disparidad de género en participación laboral y opciones ocupacionales**



Fuente: Cuberes y Teignier, 2015

**Asimismo, las desigualdades de género llevan a un deterioro del bienestar de los niños y niñas.** Existe evidencia proveniente de un amplio espectro de países (Bangladesh, Brasil, Costa de Marfil, Méjico, Sudáfrica y Reino Unido) que demuestra que aumentando el porcentaje de la renta o ingresos del hogar que controlan las mujeres, o bien a través de sus propias ganancias o bien mediante transferencias, cambiaría el gasto de la familia en formas que benefician a las niñas y a los niños. En Gana, la proporción de bienes y tierra que son propiedad de mujeres está asociada con un mayor gasto en comida. En China, un incremento de la renta de las mujeres adultas en un 10% (de los ingresos medios de los hogares) supuso un aumento de la fracción de niñas supervivientes (1%) y el número de años de escolarización de niños y niñas. Por el contrario, aumentos comparables de los ingresos en el caso de los hombres redujeron las tasas de supervivencia de las niñas y su logro escolar, aunque no tuvo ningún impacto

con respecto a los niños. En la India, el aumento de los ingresos para las mujeres supone a su vez un incremento en el número de años que sus hijos permanecen escolarizados. Las mejoras en la educación y en la salud de las mujeres también tienen un impacto positivo en estos y otros resultados con respecto a los niños.

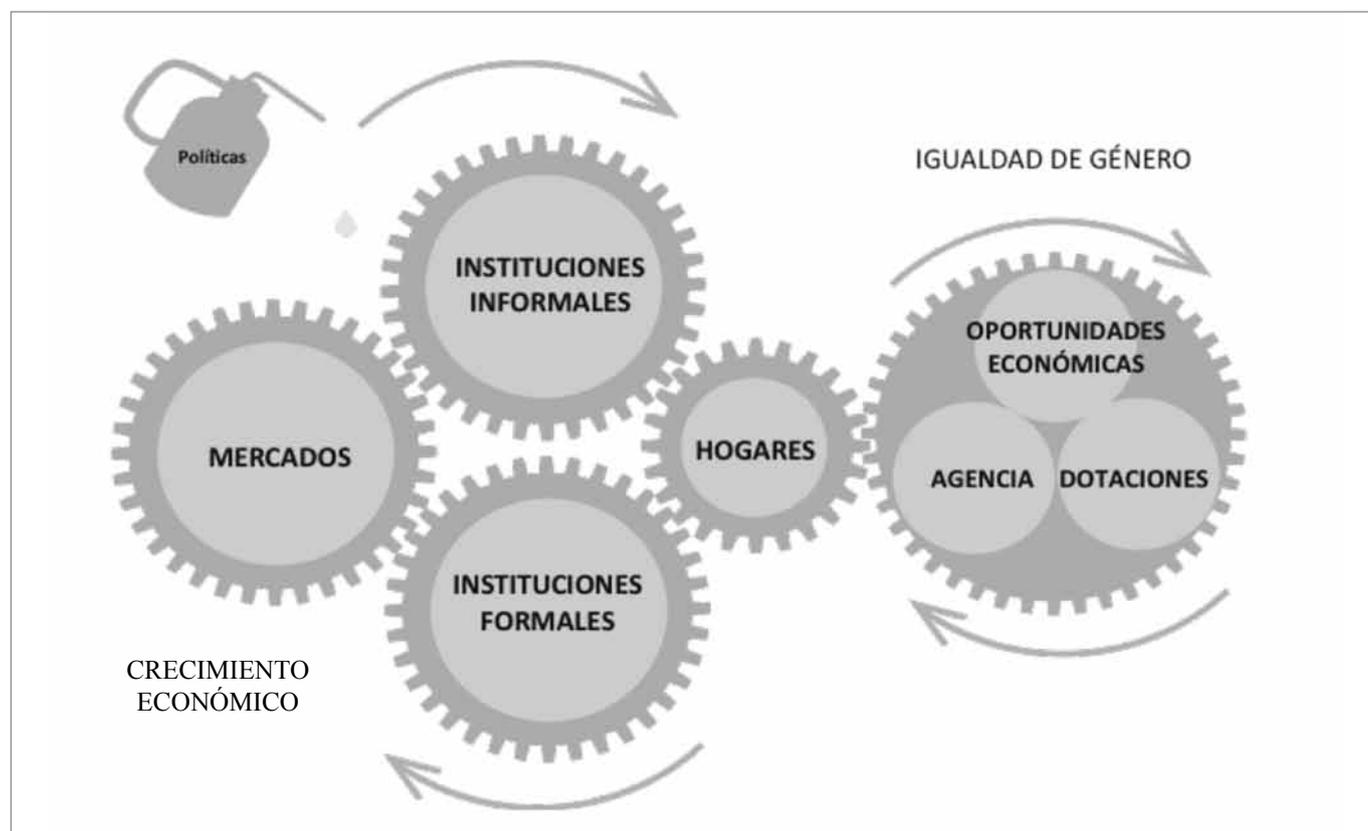
**Aunque el desarrollo económico per se podría llevar a mejorar la equidad en los resultados de género, las políticas juegan un papel crucial.** Los economistas han reconocido el valor del crecimiento para la igualdad de género desde el trabajo seminal de Lewis, (1955), especialmente en lo que respecta a la liberación de la mujer del trabajo pesado y la creación de espacios para que pongan en uso sus talentos igual que los hombres. Sin embargo, y como el Informe de Desarrollo Mundial sobre Igualdad de Género demostró (Banco Mundial, 2012), no existe un solo camino para el crecimiento económico, ni los mismos

resultados en el ámbito de la igualdad de género. Aún más importante: Los países no pueden permitirse esperar a crecer para ocuparse de sus problemas, y el desarrollo económico probablemente no será suficiente por sí mismo para llevar a cabo los cambios deseados. De este modo, las políticas públicas se convierten en cruciales ayudas para producir los avances necesarios.

**Para ser efectivas, las políticas deben responder a múltiples factores que explican las desigualdades en el acceso a las oportunidades económicas.** Para entender los resultados de género mejor, necesitamos observar: (1)

Qué sucede dentro del hogar (individuos), por ejemplo con respecto a las diferencias en la distribución del tiempo y recursos, (2) Cómo funcionan los mercados e instituciones para los hombres y las mujeres, por ejemplo la prevalencia potencial de prejuicios en la legislación o diferencias en el acceso a mercados, (3) Cuál es el impacto de las normas sociales, por ejemplo en conexión con el trabajo de las mujeres y los roles en la familia, y (4) Cómo todos estos aspectos interactúan (ver Gráfica 1). Además, es necesario diseñar políticas que se adapten al contexto social y cultural específico: Una política exitosa en un país no tiene por qué ser necesariamente transferible a otro.

**GRÁFICA 10: Varios factores interactúan para explicar las diferencias de género**



Fuente: Banco Mundial, 2012

### **Investigando el impacto de las intervenciones dirigidas a eliminar obstáculos a la participación laboral de las mujeres**

**Existe un creciente interés en conocer qué políticas funcionan para lograr los impactos deseados de una forma más sistemática.** En años recientes, en todas las políticas de desarrollo, el interés en medir mejor el impacto de las diferentes intervenciones y sus resultados (intencionados o no) ha venido aumentando. Las evaluaciones de impacto han empezado a documentar mejor y a explicar las vías por las que una política puede mostrar resultados positivos, con el propósito de mejorar el conocimiento sobre qué funciona mejor y cómo replicar y traducir esas lecciones en otros casos, así como generar una reflexión sobre las políticas que no están funcionando y mejorarlas.

**Se han desarrollado diversos esfuerzos para aprender sobre lo que funciona en materia de igualdad de género para promover la participación laboral femenina, y, aunque algunos de estos ejercicios se han centrado en el empoderamiento económico de las mujeres, los estudios que se han dedicado a observar directamente la participación laboral son más escasos.** Este papel presenta los resultados preliminares de un meta-análisis sobre los impactos de las políticas dirigidas a mejorar la inclusión laboral de las mujeres. Este análisis está basado en anteriores experiencias para documentar evaluaciones de impacto en el ámbito de las políticas de igualdad de género, como por ejemplo la Hoja de Ruta para el empoderamiento económico de las mujeres de la Fundación de Naciones Unidas (2014), la base de datos *enGender Impact* (2013), que contiene evaluaciones de impacto recogidas por el Banco Mundial y las evaluaciones documentadas por J-PAL, IPA (*Innovations for Poverty Action*), las revisiones sistemáticas de intervenciones y la base de datos de evaluaciones de 3iE, la serie de revisiones sistemáticas de intervenciones Campbell Collaboration, y el Portal sobre Acción de Género de la Kennedy School de Harvard. También hemos documentado revisiones sistemáticas en aéreas relacionadas, como por ejemplo aquellas que atienden a políticas activas de empleo y programas de desarrollo de competencias (Card et al 2009, Azevedo et al 2015), micro finanzas y microcréditos (van Royen et al., 2012, Meehra et al., 2013, McKenzie y Woodruff 2013, Vaessen et al., 2015), y educación infantil temprana

(Leroy et al., 2012). Hasta la fecha solo hemos encontrado una revisión centrada específicamente en el acceso de las mujeres al empleo (Todd, 2012).

**Este documento presenta los primeros resultados de una revisión de diversas intervenciones que se han puesto en marcha en economías en vías de desarrollo y en transición con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las mujeres y la calidad del trabajo.** Aunque ligeramente diferente a una revisión sistemática habitual, el foco en una primera fase se ha puesto en producir una clasificación de las políticas que están siendo evaluadas e implementadas, alrededor de tres categorías:<sup>19</sup> (1) políticas con impactos positivos documentados (intencionados o no) con respecto a la participación laboral de las mujeres; (2) políticas prometedoras (en países en vías de desarrollo) que podrían haber demostrado resultados potencialmente interesantes o mezclados en distintos contextos; y (3) políticas sin efectos documentados o en las que las evaluaciones no han demostrado ningún efecto o efectos negativos. Basándonos en la revisión, las políticas que presentan impactos positivos para la inclusión laboral de las mujeres y sus ganancias incluyen aquellas enumeradas en la primera columna de la gráfica 11 a continuación, mientras que las prometedoras y aquellas sin efectos demostrados o efectos negativos documentados se encuentran en las columnas 2 y 3<sup>20</sup>. En algunos casos, como se demostrará más adelante, políticas similares pero con características distintas o elementos específicos de una misma política, se podrían clasificar en una o más de estas tres categorías.

**La revisión también asume que las políticas públicas pueden ayudar a reducir las diferencias de género existentes incluso cuando no tienen ese objetivo directo.** Esto ha sido estudiado hasta cierto punto en el contexto de los países desarrollados. Por ejemplo, Gehringer y Klasen (2015) demuestran que las políticas fiscales (ej., imposición individual o conjunta) como parte de las ‘políticas para todos’ han tenido un impacto positivo en la participación laboral femenina. Igualmente, las políticas que promueven la expansión de la educación universal o el crecimiento basado en las exportaciones o en la expansión de la industria parecen jugar un papel en la promoción de la integración laboral de las mujeres, aunque este efecto podría no ser el resultado intencionado de la política. Estas políticas no se han incluido en la revisión.

<sup>19</sup> Adaptación libre basada en una evaluación similar realizada por UN *Foundation Roadmap to Women's Economic Empowerment* (2014)

<sup>20</sup> El anexo 1 proporciona una lista de artículos de investigación revisados para cada categoría.

**GRÁFICA 11: Los resultados del meta-análisis**

	<b>Impacto positivo documentado</b>		<b>Enfoques prometedores</b>		<b>Impacto no documentado o efectos negativos</b>
	Combinación de servicios de intermediación y formación (formación profesional con prácticas, apoyo a la búsqueda de empleo).		Programas de mentores para mujeres emprendedoras y start-ups en nuevos sectores: tienen resultados prometedores cuando se combinan con formación adaptada y específica.		Micro-créditos: demuestran resultados positivos en áreas como el consumo de los hogares, el empoderamiento y la autonomía, pero cero o negativos con respecto al aumento de la actividad económica entre mujeres inactivas. Las empresas permanecen en niveles de subsistencia o cierran en el medio o corto plazo.
	Esquemas de ahorro		Información sobre las oportunidades de trabajo, instrumentos de acceso a la información como los teléfonos móviles para empleados agrícolas y micro-negocios, acceso a la información sobre precios o demanda, servicios de extensión agrícola para las mujeres.		Créditos y deducciones y prestaciones o subsidios relacionados con los niños: no tienen efecto sobre la oferta laboral de las mujeres con niños beneficiarias de créditos o prestaciones, desincentivo para los hogares debido a los umbrales de elegibilidad.
	Expansión de los servicios de cuidados infantiles tempranos y educación pre-escolar.		Redes y asociaciones: como donaciones a grupos, cooperativas, redes de productores, compradores nacionales o cadenas de suministros.		Extensión de las prestaciones maternas: en países de la OCDE y UE donde hay más documentados, operan como desincentivos para la mujer para reincorporarse al trabajo y reducen la reintegración al empleo.
	Mejoras de infraestructura (escuelas, electricidad, carreteras, sistemas de agua).		Prestaciones parentales (obligatorias y financiadas parcial o completamente por el Estado): formalización de obligaciones compartidas y cambios en los sesgos en las empresas.		Intervenciones por el lado de la demanda: esquemas voluntarios, compensaciones a empleadores, regulaciones de cuotas en prácticas de contratación, no han sido adecuadamente documentados o evaluados.
	Programas de titulación de tierras y fortalecimiento de los derechos de propiedad de las mujeres.				

Fuente: Elaboración propia.

### **Políticas que funcionan (la mayor parte del tiempo)**

**Las políticas activas de empleo, particularmente las centradas en los buscadores de empleo jóvenes, y que combinan la formación con la inserción en el mercado laboral parecen mejorar las oportunidades de las mujeres para entrar y permanecer en el mercado de trabajo.** Estas políticas son probablemente de las mejor documentadas. En gran medida basándose en el éxito de la serie de programas Jóvenes implementados en diferentes países de Latinoamérica, se ha demostrado que una combinación de inversiones en las capacidades de los jóvenes buscadores de empleo y un incentivo para romper los sesgos que evitan que las mujeres jóvenes se incorporen al mercado laboral, tienen un impacto positivo. Aedo y Pizarro (2004) hallaron que las mujeres que participaron en Chile Joven tenían mayores probabilidades de convertirse en empleadas así como de obtener mayores ganancias que las que no participaron en el programa. Programas similares en Argentina (Programa Joven), Colombia (Jóvenes en Acción) y Perú (ProJoven) han demostrado similares impactos significativos en el empleo, especialmente entre las participantes femeninas (Aedo y Nuñez, 2004, Attanasio et al., 2011 y Ñopo et al., 2007). Un programa de formación profesional provisto para adolescentes femeninas en Uganda aumentó la probabilidad de las niñas de involucrarse en actividades generadoras de ingresos en un 35% (Bandiera et al., 2012), mientras que una combinación de formación, becas y seguimiento tuvo un impacto positivo en las receptoras mujeres adultas (Blattman et al., 2013). En Liberia, una intervención que ofrecía formación en competencias para la vida y medios de subsistencia para mujeres jóvenes y que facilitaba su transición al trabajo productivo tuvo efectos importantes en el empleo y ganancias de las participantes (Adoho et al., 2014).

**Programas similares de desarrollo de competencias centrados en mujeres emprendedoras han demostrado tener resultados positivos.** Un curso intensivo de competencias para los negocios que se ofrecía a mujeres emprendedoras en Méjico rural aumentó significativamente los beneficios y los conocimientos de gestión de negocios de las participantes (Calderon et al., 2012). Y las mujeres asignadas para recibir asistencia técnica personalizada y formación en Perú experimentaron un aumento del 20% en los ingresos en relación con el grupo de control (Valdivia, 2011).

**Sin embargo, estos programas no siempre funcionan, y la evidencia sugiere que sus componentes específicos – formación o subsidios a los salarios– no son tan efectivos por separado.** La evaluación reciente de un programa en la

República Dominicana resumida en Ibararan et al. (2014, 2015) no muestra ningún efecto en el empleo o los ingresos después de la finalización, ni en el caso de las mujeres ni el de los hombres, y concluye que cualquier efecto identificado fue de corta duración. Estos resultados están alineados con los de Galasso et al. (2004), que concluyeron que los subsidios salariales a los empleadores aumentaban la probabilidad de empleo, pero la mayor parte del tiempo estas ganancias se producían en la forma de trabajo temporal. Los esfuerzos para traducir las lecciones de los programas Jóvenes en países MNA no han tenido éxito. Es el caso del programa NOW en Jordania (Groh et al 2013), con un foco específico en mujeres jóvenes, que tuvo resultados prometedores en términos de demanda y finalización de la formación, pero problemas a la hora de asegurar la parte de las prácticas, lo que condujo a que no se observaran efectos positivos con respecto al empleo. En el caso del desarrollo de capacidades de emprendedores, De Mel et al. (2012) observan que aunque la formación y las transferencias de efectivo aumentan el ratio de propiedad de negocios entre un grupo de mujeres fuera del mercado laboral en Sri Lanka, el efecto desaparece 16 y 25 meses después del final de la intervención. Premand et al. (2012), por su parte, mostraron que un programa de formación de negocios y *coaching* personalizado dirigido a estudiantes universitarias en Túnez para promover el emprendimiento tuvo impactos reducidos en el empleo en términos absolutos (como auto-empleados o empleados).

**En el caso específico de las mujeres emprendedoras, las mujeres auto-empleadas y las mujeres rurales, otros programas, como aquellos dirigidos al fortalecimiento de los derechos legales o el aumento de los ingresos vía esquemas de ahorros muestran un impacto positivo en sus posibilidades de actividad económica.** Menon y Rodgers (2012) en su meta-análisis de programas de titulación de tierras concluyen que cuando las mujeres tienen más control formal sobre la tierra su productividad aumenta en todos los países donde tales programas están documentados. Es el caso también de estudios sobre diferentes programas de registro y titulación de tierras en Vietnam, la India, Etiopía, Ruanda y Perú (Field 2007, Deninger et al., 2011, Deninger et al., 2008, Ali et al., 2011, Wiig, 2013, Menon and Rodgers, 2013). Parece que la propiedad de la tierra y la regulación de estos derechos permiten a las mujeres invertir en tales tierras o usar los bienes adquiridos para otras actividades económicas. Los esquemas de ahorros también han demostrado tener efectos positivos para la activación de las mujeres. Dupas y Robinson (2013) hallaron que el acceso a las cuentas de ahorro aumenta las inversiones y gastos de las mujeres, mientras que no los afecta en el caso de los hombres en un experimento de campo

en Kenia. Gamberoni et al. 2013 también concluyen que la provisión de cuentas de ahorro transformó las ligeras pérdidas registradas por algunos emprendedores en ligeros beneficios en Gana, Ruanda y Tanzania.

**Como es de esperar dada la carga de las tareas reproductivas en las mujeres, la expansión del acceso a los servicios de cuidado infantil temprano y pre-escolarización consistentemente llevan a una mayor inclusión laboral de las mujeres en todos los países.** En la mayoría de los casos documentados, parece que la expansión de la accesibilidad, asequibilidad y capacidad de los servicios de cuidados infantiles tempranos, incluso la creación de los mismos allí donde no existían, tiene un impacto positivo en la participación laboral de las mujeres. Lokshin (2004) y Fong y Lokshin (2000) concluyen que la participación laboral de las madres y las horas de trabajo responden a los cambios que se producen en el precio de los servicios de atención temprana en Rusia y Rumania, respectivamente. De hecho, la introducción de la pre-escolarización gratuita para niñas y niños de entre 3 y 4 años en Israel llevó a un marcado aumento en la oferta laboral de las madres Árabes (Scholsser, 2011). Barros et al. (2011) también identificaron que el acceso a servicios públicos y gratuitos de cuidado infantil condujo a un aumento del empleo de las mujeres (del 36 al 46%) en Rio de Janeiro, Brasil. Medrano (2009) concluye que la expansión de estos servicios en Chile incrementó la participación laboral femenina en 2,6-10 puntos porcentuales, y Attanasio y Vera-Hernandez (2004) muestran que la probabilidad de empleo femenino aumentó de 0,12 a 0,37 como consecuencia de un programa de cuidados comunitarios en un área rural de Colombia. Asimismo, un subsidio inducido por un programa que tenía como objetivo expandir los centros de pre-escolar en Argentina aumentó el empleo de las madres (Berlinski and Galiani, 2007) de una forma similar al programa Estancias Infantiles de Méjico, que no solo ha demostrado efectos positivos para las madres (la probabilidad de estar empleadas aumentó en un 4-12%), pero también para los padres que ejercían el papel de cuidador principal de algún niño o niña (Ángeles et al., 2012, Calderón, 2014).

**Las transferencias de efectivo condicionadas tienen efectos positivos en la participación laboral femenina, solo cuando este resultado está definido como un objetivo concreto y claro.** Los programas de transferencias condicionadas dirigidos a las niñas, a los niños y a sus madres, como los que pretenden mejorar los resultados educativos y la salud de los menores, se encuentran entre los que no tienen ningún impacto en la participación laboral de las mujeres. Sin embargo, cuando este tipo de intervenciones contemplan como objetivo mejorar la

situación de las madres con respecto al empleo, normalmente han logrado aumentar la PLF. El programa Promotoras en Nicaragua, que ofrecía transferencias a mujeres condicionadas a la mejora de los resultados de desarrollo humano, tuvo impactos positivos directos significativos pero también efectos indirectos sociales sustanciales como resultado del papel que jugaban las líderes comunitarias de grupo (Macours y Vakis, 2009), en parte operando como un mecanismo de difusión de información para las mujeres. También en Nicaragua, una beca para negocios ofrecida a los hogares rurales pobres (sobre todo a mujeres) mejoró significativamente los ingresos obtenidos a través del autoempleo y los gastos per cápita aunque no tuvo ningún impacto en el empleo asalariado (Macours y Vakis, 2013). Un estudio que daba seguimiento a los receptores de una transferencia de efectivo para gente joven en Uganda descubrió que la mayoría de los beneficiarios invirtió las transferencias y que las ganancias aumentaron en al menos un 40%; los controles femeninos no se equipararon a los masculinos en el tiempo, lo que sugiere que las limitaciones para acceder al crédito a las que se enfrentan las mujeres en Uganda son más severas (Blattman et al., 2013).

**Finalmente, los proyectos de rehabilitación de infraestructuras (ej., carreteras rurales, sistemas de aguas, electrificación) normalmente han implicado una mejora de las posibilidades de empleo de las mujeres beneficiarias, en parte porque operan sobre dos importantes limitaciones: falta de tiempo y de acceso a los mercados.** Dinkelman (2011) concluye que la electrificación aumentó significativamente el empleo femenino en Sudáfrica en 5 años, y Khandker et al. (2012) descubrieron que la electrificación rural también aumentó la oferta de empleo de hombres y mujeres en la India. Loxsin y Yemtsov (2003) adicionalmente demuestran que el empleo fuera de las granjas y explotaciones agrarias y los salarios de las mujeres aumentaron en los pueblos afectados por proyectos de rehabilitación de carreteras en Georgia, mientras que Khandker et al. (2009) muestran que la oferta laboral masculina aumenta en un 49% y la femenina en un 51% como consecuencia de un proyecto de desarrollo de carreteras en Bangladesh.

**Políticas prometedoras y políticas que no han funcionado (todavía)**

**Aunque parecidas en su naturaleza, la diferencia entre las políticas prometedoras y aquellas que no funcionan están en los detalles, en la comprensión de los diferentes mecanismos por los que una política puede afectar un resultado deseado.** Un claro ejemplo de actividades en esta línea viene dado por aquellas que intentan dotar de crédito

y en ocasiones formación a micro o nuevas emprendedoras. Varias revisiones y evaluaciones muestran resultados similares (Duvendack et al., 2011 revisión sistemática de 26 estudios de micro finanzas, Mehera et al. para UNF, 2013, revisión de 31 evaluaciones de microcréditos, Bandiera et al., 2013, revisión de 19 experimentos dirigidos a individuos muy pobres, de Mel et al., 2008, 2009, 2012, revisiones de varias intervenciones de microcréditos en múltiples países). Hussein y Hussein (2003) resumen los resultados de una variedad de evaluaciones de impacto de programas de microcrédito en Pakistán, y encuentran que mientras que existe evidencia de los beneficios no-monetarios de los programas, como la mejora de la confianza de las mujeres y su empoderamiento, así como mejoras en la dieta del hogar, no existe impacto documentado en términos de la participación económica de las mujeres. Numerosos programas de microcrédito se han centrado en exceso en responder a las diferencias en competencias y financiación pero menos en asegurarse de que las beneficiarias tengan acceso a información de mercado adecuada y conexiones con mercados, o en la transferencia de lecciones de otras experiencias de éxito en un sector determinado a las nuevas empresas o las micro-empresas en expansión. Mientras que el crédito es una limitación crítica, así como la habilidad para aprender a administrar mejor una pequeña empresa, parece que estos programas dirigen a las mujeres por un camino que reproduce las actividades de subsistencia en las que ya estaban involucradas antes, y nos las apoyan en la activación o expansión de las mismas. Las políticas prometedoras para mejorar los resultados de estos esquemas de crédito incluyen una intervención más activa para crear redes de mujeres, en la forma de cooperativas o de asociaciones, que permitan reducir la distancia entre producción y mercado, o poniendo en contacto productoras prometedoras con grandes compradores. En este caso, incluso los programas que proporcionan a las productoras información sobre precios y días de mercado, podrían aumentar los retornos potenciales.

**Cuando se trata de cuidados infantiles, los cambios legales para proteger a las mujeres como la extensión de las prestaciones de maternidad, han sido menos efectivos de lo esperado para asegurar que las mujeres se reintegran al trabajo.** La estipulación de la baja por maternidad y su expansión ha mostrado diferentes efectos en la participación laboral femenina en los países donde ha sido evaluada. Por ejemplo, con respecto a su duración, se han detectado efectos mixtos. En Alemania, Schonberg y Ludsteck (2007) hallaron evidencia clara de que cada expansión de la baja por maternidad en los últimos 40 años llevó a que más mujeres retrasaran la vuelta al trabajo o que no volvieran. El efecto a corto plazo era especialmente intenso. Aunque no se ha evaluado

consistentemente hasta la fecha, la evidencia preliminar sugiere que elementos como el nivel de reemplazo del salario, la obligación de compartirla con el padre, el giro hacia la baja de paternidad, y los incentivos y penalizaciones para volver a trabajar, revisten mayor importancia que el tiempo que se pasa de baja cuando hablamos de la participación económica de la mujer. Aunque lograr el equilibrio adecuado no es fácil, la opción más prometedora parece residir en la transformación de la visión de empleados y de la empresa sobre el tema, y hacia la baja compartida de ambos progenitores.

#### **IV. Nuevos desafíos, nuevas demandas**

**La vida de las mujeres se ha visto alterada de forma dramática en todo el mundo durante las tres últimas décadas, y continuará experimentando transformaciones en el futuro.** Hoy, las mujeres viven vidas más largas y saludables; más niñas y mujeres que nunca asisten a la escuela y a la universidad y se gradúan; y las mujeres se han incorporado a la fuerza laboral en números que no se habían registrado antes. El progreso en este ámbito ha ocurrido a un ritmo record, ya que los cambios en países en vías de desarrollo se están dando mucho más rápido de lo que pasó históricamente en Europa y EE.UU.

**A pesar del progreso destacado en este documento, aún existen importantes diferencias de género en numerosas áreas, y especialmente en el mundo del trabajo.** La acción pública es necesaria para dar solución a las causas últimas de esas disparidades. Una meta a la luz de la evidencia sobre la efectividad de las políticas dirigidas a mejorar la equidad en el acceso a las oportunidades económicas para las mujeres, revela que algunas de las políticas más efectivas son aquellas que no tenían como objetivo prioritario ni explícito aumentar la participación laboral de las mujeres, sino que se dirigían a eliminar barreras importantes que limitaban las opciones y oportunidades económicas de las mujeres, como por ejemplo aquellas que intentaban paliar fallos de información (en los mercados de trabajo o crédito), la falta de redes profesionales, y la ausencia de servicios de atención de calidad para la niñez y las personas mayores.

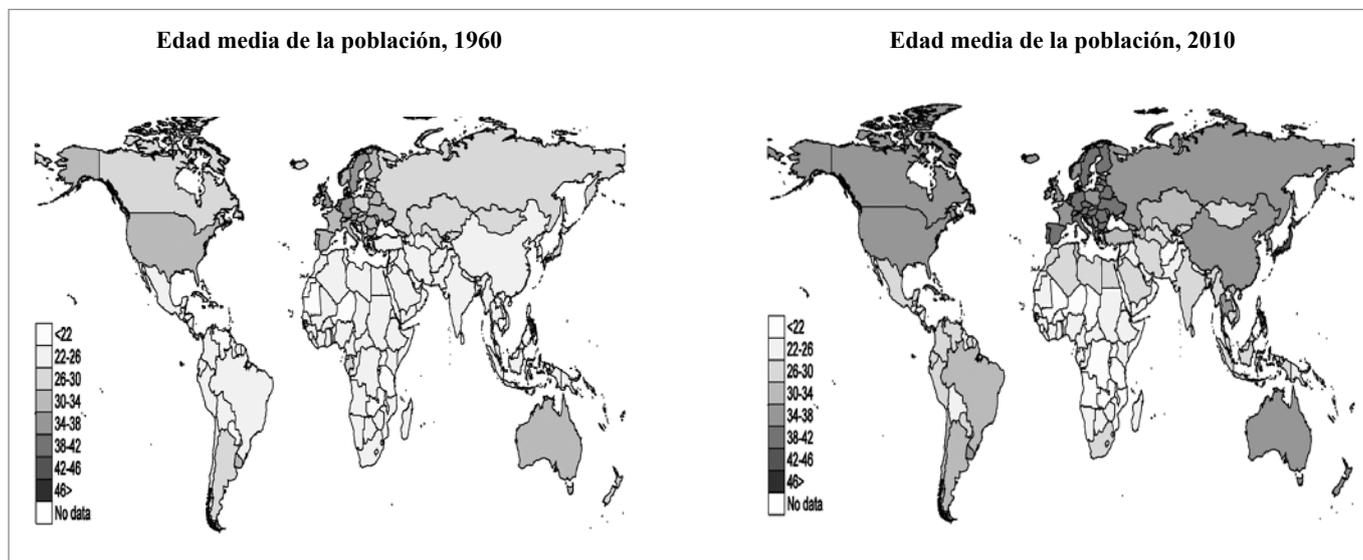
**Al mismo tiempo, nuevos desafíos para la igualdad de género y demandas sobre el tiempo de las mujeres están emergiendo, y requieren respuestas adaptadas.** Uno de estos desafíos es el rápido envejecimiento de la población en todos los países y regiones. La población de más de 65 años está aumentando a gran velocidad en todo el mundo (ver gráfica 12) y no solo en países de renta alta. Los ratios de dependencia están creciendo también en Asia Oriental, América Latina y

Europa. Esto significa que junto con la ampliamente reconocida necesidad de equilibrar las demandas de cuidado infantil y las del empleo asalariado, nuevas políticas serán necesarias para apoyar a los hogares (y las mujeres en concreto) para equilibrar también las cada vez mayores demandas que les impondrá el cuidado de los mayores. Esa carga aumentará con el incremento de la esperanza de vida y la reducción de las tasas de fertilidad. Además, y en relación con esta tendencia, las tasas de fertilidad probablemente continuarán disminuyendo en muchos de los países que se enfrentan al envejecimiento de sus poblaciones. Estas dos fuerzas van a suponer una mayor presión para las mujeres en particular. Mientras en países en los que la participación laboral femenina permanece por debajo de los niveles deseados los niveles de dependencia en la vejez aumentan, un mayor flujo de trabajadores será necesario para sostener la economía. Dado que las mujeres constituyen el mayor recurso aún sin aprovechar –educadas y preparadas para el mercado de trabajo– los incentivos para que se unan al mercado laboral serán y son seguramente mayores. Sin embargo, serán también estas mujeres las que se enfrenten al mismo tiempo a políticas que busquen aumentar las tasas de fertilidad.

de políticas favorables a las mujeres será bastante diferente. La fertilidad puede promoverse mejorando la compatibilidad entre la vida familiar y profesional de las mujeres o reduciendo el empleo femenino. Por ejemplo, cuando se trata de provisión de cuidados infantiles tempranos, Greulich y Thevenon (2013) han demostrado que los servicios de calidad y asequibles tienen probablemente un efecto positivo tanto en las tasas de fertilidad como en la posibilidad de trabajar a tiempo parcial. Sin embargo, como señalan Levin et al. (2015), hay pocos países que hayan desarrollado sistemas de cuidados que consideren estas necesidades desde una perspectiva integral en el contexto del envejecimiento. Es probable que las mujeres y las políticas que las apoyan se vean afectadas en este marco, dado que se trata del grupo objeto de preocupación en el ámbito de las dinámicas poblacionales y su efecto en las economías de los países.

**Por otro lado, las sociedades en proceso de envejecimiento pronto serán testigos de las consecuencias de políticas inadecuadas aplicadas anteriormente.** Por ejemplo, ha sido muy documentado que las mujeres tienen menos probabilidades de acceder a la protección social a edad avanzada. Muchas

GRÁFICA 12: Envejecimiento de la población 1960-2010



Fuente: Banco Mundial, 2015

**Debe tenerse en cuenta que las políticas dirigidas a aumentar la fertilidad no son neutrales con respecto a la igualdad de género.** Desde la perspectiva de las políticas públicas, la razón para destinar recursos públicos al apoyo

mujeres mayores permanecen fuera de la cobertura del sistema de protección social debido a la naturaleza informal de su trabajo o porque nunca trabajaron por un salario. Muchas otras se enfrentarán a brechas prolongadas en su contribución al

sistema de pensiones que tendrán un impacto en su bienestar durante la vejez. Debido al solapamiento de obstáculos que resultan en menos años de trabajo, las mujeres hoy tienen menos probabilidades de haber acumulado ahorros o prestaciones sociales para cubrir su pensión durante la vejez. En siete países de Asia, las mujeres mayores tenían menos probabilidades de estar recibiendo una pensión que los hombres. Una encuesta realizada en el año 2004 en la India concluyó que más de un 80 % de las mujeres mayores (más de 60 años), comparado con menos de la mitad de los hombres de la misma edad, son económicamente dependientes de otras personas para cubrir sus necesidades básicas diarias. En países como Vietnam y Brasil, la diferencia en la edad legal de jubilación entre hombres y mujeres tiene importantes implicaciones en la dependencia económica de estos grupos. En este contexto, las barreras existentes que evitan que las mujeres accedan a mejores empleos, sean promovidas o encuentren apoyo para el cuidado de menores y mayores en el hogar, tendrán importantes implicaciones en el futuro cercano.

## Referencias

- Adoho, F., Chakravarty, S., Korkoyah, D., T., Lundberg, M. y Tasneem, A. (2014). *The Impact of an Adolescent Girls Employment Program: The EPAG Project in Liberia. Policy Research Working Paper* No. 6832. Washington, DC: Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/17718>.
- Aedo, C. y Pizarro, M. (2004). *Rentabilidad Económica del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes Chile Joven* [en línea]. Disponible en: [http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion\\_tem/empleo\\_juvenil/rentabilidad\\_eco\\_chile.pdf](http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/empleo_juvenil/rentabilidad_eco_chile.pdf)
- Aedo, C. y Nuñez, S. (2004). *The Impact of Training Policies in Latin America and the Caribbean: The Case of Programa Joven*. Documento de Trabajo, Red de Investigación, R-483 [en línea]. Washington DC: Banco Inter-Americano de Desarrollo. Disponible en: <http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubr-483.pdf>
- Aker, J.C., y Mbiti, I. (2010). Mobile Phones and Economic Development in Africa. *Journal of Economic Perspectives*, 24(3), 207-32.
- Ali, D., Deininger, K., y Goldstein, M. (2011). Environmental and Gender Impacts of Land Tenure Regularization in Africa: Pilot Evidence from Rwanda. Documento de Trabajo. *Investigación Política*, No. 5765, Washington, DC: Banco Mundial.
- Ángeles, G., Gadsen, P., Galiani, S., Gertler, P., Herrera, A., Kariger, P., y Seira, E. (2011). *Evaluación de Impacto del Programa Estancia Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras. Informe Final de la Evaluación de Impacto*. México: Instituto Nacional de Salud Pública.
- Attanasio, O., Augsburg, B., de Haas, R., Fitzsimons, E., y Harmgart, H. (2011). *Group lending or individual lending? Evidence from a randomised field experiment in Mongolia*. Documento de Trabajo, W11/20. Londres: Instituto de Estudios Fiscales.
- Attanasio, O. y Vera-Hernandez, M. (2004). *Medium and Long Run Effects of Nutrition and Child Care: Evaluation of a Community Nursery Programme in Rural Colombia*, EWP04/06. Londres: Instituto de Estudios Fiscales.
- Azevedo, J. y Atamanov, A. (2014). *Pathways to the Middle Class in Turkey, How Have Reducing Poverty and Boosting Shared Prosperity Helped?* Documento de Trabajo, Investigación Política 6834. Washington DC: Banco Mundial
- Banco Mundial (2012a). *Gender Equality and Development, World Development Report 2012* [en línea]. Washington DC: Banco Mundial. Disponible en: <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>
- Banco Mundial (2012b). *The Effect of Women's Economic Power in Latin America and the Caribbean* [en línea]. Washington DC: Banco Mundial. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/content/dam/Worldbank/document/PLBSummer12latest.pdf>
- Banco Mundial (2013). *Gender at Work* [en línea]. Washington DC: Banco Mundial. Disponible en: [http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork\\_web.pdf](http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/GenderAtWork_web.pdf)
- Banco Mundial (2015). *Women, Business and the Law 2016* [en línea]. Washington DC: Banco Mundial. Disponible en: <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>
- Bandiera, O., Buehren, N., Burgess, R., Goldstein, M., Gulesci, S., Rasul I. y Sulaiman M. (2012). *Empowering*

- Adolescent Girls: Evidence from a Randomized Control Trial in Uganda*. [en línea]. LSE. Disponible en: <http://econ.lse.ac.uk/staff/rburgess/wp/ELA.pdf>
- Bandiera, O., Burgess, R., Gulesci, S., Rasul, I. y Sulaiman, M. (2013). *Capital, Skills and the Economic Lives of the Poor: Recent Evidence from Field Experiments. A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment* [en línea]. Disponible en: [http://www.womeneconroadmap.org/sites/default/files/Bandiera%20et%20al\\_Capital%20Skills%20Economic%20Lives%20of%20Poor.pdf](http://www.womeneconroadmap.org/sites/default/files/Bandiera%20et%20al_Capital%20Skills%20Economic%20Lives%20of%20Poor.pdf)
  - Banerjee, A.V., Duo, E., R.Chattopadhyaya y y Shapiro, J. (2011). *Targeting the Hardcore Poor: An Impact Assessment*. MIT.
  - Barros, R., Olinto, P., Lunde, T. y Carvalho, M. 2011. *The Impact of Access to Free Childcare on Women's Labour Market Outcomes: Evidence from a Randomised Trial in Low-Income Neighbourhoods of Rio de Janeiro* [en línea]. Washington DC: Banco Mundial. Disponible en: [http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1104597464088/598413-1302096012728/Pedro-Olinto\\_access\\_to\\_free\\_childcare.pdf](http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1104597464088/598413-1302096012728/Pedro-Olinto_access_to_free_childcare.pdf)
  - Berlinski, S. y Galiani, S. (2007). The effect of a large expansion of pre-primary school facilities on preschool attendance and maternal employment. *Labour Economics, Elsevier*; vol. 14(3), 665-680.
  - Blattman, C., Green, E., Annan, J., y Jamison, J. (2013). Building Women's Economic and Social Empowerment through Enterprise: An Experimental Assessment of the Women's Income Generating Support (WINGS) Program in Uganda. *Innovaciones para la Acción contra la Pobreza* [en línea]. Washington DC. Disponible en: [http://www.poverty-action.org/sites/default/files/wings\\_full\\_policy\\_report\\_0.pdf](http://www.poverty-action.org/sites/default/files/wings_full_policy_report_0.pdf)
  - Blattman, C., Fiala, N., Martinez, S. (2013). *Credit Constraints, Occupational Choice, and the Process of Development: Long-Run Evidence from Cash Transfers in Uganda* [en línea]. Disponible en: [http://cega.berkeley.edu/assets/cega\\_events/53/WGAPE\\_Sp2013\\_Blattman.pdf](http://cega.berkeley.edu/assets/cega_events/53/WGAPE_Sp2013_Blattman.pdf)
  - Boserup, E. (1970). *Woman's role in economic development*. New York: St. Martin.
  - Bruhn, M., Karlan, D. y Schoar, A. (2012). *The Impact of Consulting Services on Small and Medium Enterprises: Evidence from a Randomized Trial in Mexico*. Documento de Trabajo 100. Departamento de Economía, Universidad de Yale, EE.UU.
  - Calderon, G., Cunha, J. y de Giorgi, G. (2012). *Business literacy and development: Evidence from a Randomized Trial in Rural Mexico* [en línea]. Stanford University. Disponible en: [http://www.barcelonagse.eu/sites/default/files/working\\_paper\\_pdfs/742.pdf](http://www.barcelonagse.eu/sites/default/files/working_paper_pdfs/742.pdf)
  - Calderón, G. (2014). *The Effects of Child Care Provision in Mexico*. Working Papers 2014-07. México: Banco de México. Disponible en: <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/documentos-de-investigacion/banxico/%7B0AFBA0F8-0973-907E-9ED4-5AC6E445E064%7D.pdf>.
  - Campos, F.; M. Goldstein, McGorman L., Munoz Boudet A., Pimhidzai, O. (2015). *Breaking the metal ceiling: female entrepreneurs who succeed in male-dominated sectors in Uganda*. World Bank Policy Review Working Paper Series. Washington DC: World Bank Group.
  - Cuberes, D. and M. Teignier (2015, julio). *Aggregate effects of Gender Gaps in the Labor Market: A quantitative estimate* [en línea]. Disponible en: [http://www.marcteignier.com/research\\_files/GGLMAP\\_CT.pdf](http://www.marcteignier.com/research_files/GGLMAP_CT.pdf)
  - De Mel, S., D. McKenzie, y C. Woodruff (2012a). One-Time Transfers of Cash or Capital have Long-Lasting Effects on Microenterprises in Sri Lanka. *Science* 335 (6071), 962-6.
  - De Mel, S., McKenzie, D. y Woodruff, C. (2012b). *Business Training and Female Enterprise Start-up, Growth, and Dynamics: Experimental evidence from Sri Lanka*. Washington DC: Banco Mundial.
  - Deininger, Klaus, y Songqing Jin. (2008). Land Sales and Rental Markets in Transition: Evidence from Rural Vietnam. *Boletín de Economía y Estadística*, Oxford, 70 (1), 67-101.
  - Deininger, K., Ali, D.A. y Alemu, T. (2011). Impacts of Land Certification on Tenure Security, Investment, and Land Market Participation. *Land Economics* 87, 312-334.

- Demircuc-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D. y Van Oudheusden, P., (2014). The Global Findex Database 2014, Measuring Financial Inclusion around the World. Documento de Trabajo, *Investigación Política* 7255 [en línea]. Washington DC: Banco Mundial. Disponible en: [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/10/19/090224b08315413c/2\\_0/Rendered/PDF/The0Global0Fin0ion0around0the0world.pdf#page=3](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/10/19/090224b08315413c/2_0/Rendered/PDF/The0Global0Fin0ion0around0the0world.pdf#page=3)
- Díaz, J. y Jaramillo, M. (2006). *An Evaluation of the Peruvian “Youth Labor Training Program”-PROJOVEN*. Documento de Trabajo 1006. Oficina de Evaluación y Seguimiento (OVE). Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Dinkelman, T. (2011). The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa. *American Economic Review*, 101(7), 3078-3108. Disponible en: [https://www.princeton.edu/rpds/papers/dinkelman\\_electricity\\_0810.pdf](https://www.princeton.edu/rpds/papers/dinkelman_electricity_0810.pdf)
- Dupas, P., y J. Robinson (2009). Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya. *NBER Documentos de Trabajo* 14693. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Dupas, P., y J. Robinson (2013). Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya. *American Economic Journal: Applied Economics* 5 (1), 163–92. Disponible en: <http://web.stanford.edu/~pdupas/SavingsConstraints.pdf>
- Durand J (1975). *The Labor Force in Economic Development: A Comparison of International Census Data 1946-66*. New York: Princeton University Press.
- Duvendack, M., Palmer-Jones, R., Copstake J., Hooper, L. y Loke, N. (2011). *What is the Evidence of the Impact of Microfinance on the Well-Being of Poor People?* EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London.
- FAO (2011). *The State of Food and Agriculture 2010–2011. Women in Agriculture: Closing the Gender Gap for Development*. Rome: FAO.
- Field, E. (2007). Entitled to Work: Urban Property Rights and Labor Supply in Peru. *Quarterly Journal of Economics* 122 (4), 1561-1602.
- Galasso, E., Ravallion, M. y Salvia A. (2004). Assisting the Transition from Workfare to Work: A Randomized Experiment. *Industrial and Labor Relations Review* 58 (1), 128–42.
- Gamberoni, E., Heath, R., y Nix, E. (2012, diciembre). *Subsistence, Transformational and Something in Between. A Roadmap for Promoting Women’s Economic Empowerment* [en línea]. Disponible en: [http://www.womeneconroadmap.org/sites/default/files/Gamberoni%20Heath%20and%20Nix\\_WORKING%20PAPER%20-%20Subsistence%20Transformational%20and%20in%20Between.pdf](http://www.womeneconroadmap.org/sites/default/files/Gamberoni%20Heath%20and%20Nix_WORKING%20PAPER%20-%20Subsistence%20Transformational%20and%20in%20Between.pdf)
- Gine, X. y Mansuri G. (2011). *Money or ideas? A field experiment on constraints to entrepreneurship in Pakistan*. Washinton DC: World Bank.
- Goldin C. (1995). The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History. En Schultz T.P., *Investment in Women’s Human Capital and Economic Development. Investment in Women’s Human Capital and Economic Development*, 61-90. Chicago: University of Chicago Press.
- Groh, M., Krishnan, N., McKenzie, D. y Vishwanath, T. (2012). Soft Skills or Hard Cash? The Impact of Training and Wage Subsidy Programs on Female Youth Employment in Jordan. Documento de Trabajo, *Investigación Política* 6141. Washington, DC: Banco Mundial.
- Hallward-Driemeier, M. y Hasan, T. (2013). *Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities* [en línea]. Washington DC: World Bank. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/11960/730710PUB0EPI001200pub0date01004012.pdf>
- Khandker, Shahidur, R., Hussain, A., Samad, Rubaba Ali, y Douglas F Barnes (2012). Who Benefits Most from Rural Electrification? Documento de Trabajo, *Investigación Política* 6095. Washington, DC: Banco Mundial.
- Lokshin, M. (2004). Household childcare choices and women’s work behavior in Russia. *Journal of Human Resources*, 39(4), 1094-115.
- Lokshin, M. y Yemtsov, R. (2003). Evaluating the impact of infrastructure rehabilitation projects on household welfare in rural Georgia. Documento de Trabajo,

- Investigación Política* 3155. Washington DC: Banco Mundial.
- Fong, M. y Lokshin, M. (2000). *Child Care and Women's Labor Force Participation in Romania*. Washington DC: World Bank.
  - Macours, K., y R. Vakis (2009). Changing Households' Investments and Aspirations through Social Interactions: Evidence from a randomised transfer program in a low-income country. Documento de Trabajo, *Investigación Política* 5137. Washington DC: Banco Mundial.
  - Macours, K., Premand, P., Vakis, P. (2013). Demand Versus Returns? Pro-Poor Targeting of Business Grants and Vocational Skills Training. Documento de Trabajo, *Investigación Política* 6389. Washington DC: Banco Mundial.
  - Medrano, P. (2009). Public Day Care and Female Labor Force Participation: Evidence from Chile. Documento de Trabajo 306. Departamento de Economía, Universidad de Chile.
  - Mehra, R., Patel, P., Shetty, A. y Golla A.M. (2013). *Financial services for low-income women: Opportunities for Economic Empowerment?* [en línea]. ICRW white paper. Disponible en: [http://www.womeneconroadmap.org/sites/default/files/ICRW\\_Financial%20Services%20and%20WEE.pdf](http://www.womeneconroadmap.org/sites/default/files/ICRW_Financial%20Services%20and%20WEE.pdf)
  - Menon, N., y Rodgers, Y. (2012, noviembre). *A Meta-Analysis of Land Rights and Women's Economic Well-Being* [en línea]. Disponible en: [http://people.brandeis.edu/~nmenon/Draft01\\_Survey\\_of\\_Land\\_Rights\\_and\\_Women.pdf](http://people.brandeis.edu/~nmenon/Draft01_Survey_of_Land_Rights_and_Women.pdf)
  - Morduch, J., Ravi, S. y Bauchet, J. (2012). *Failure vs. Displacement: Why an Innovative Anti-Poverty Program Showed No Impact* [en línea]. CGAP. Disponible en: [http://www3.grips.ac.jp/~econseminar/2012\\_11\\_28\\_Ravi.pdf](http://www3.grips.ac.jp/~econseminar/2012_11_28_Ravi.pdf)
  - Ñopo H., Robles M., Saavedra J. (2007). *Occupational training to reduce gender segregation: The impacts of ProJoven*. Documento de Trabajo, Departamento de Investigación, 623. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
  - OXFAM (2014). *A Review of Social and Employee-Owned Co-operative Business Models and their Potential to Reduce Poverty* [en línea]. Disponible en: <http://uwsoxfampartnership.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/Co-op-Business-Model-Report-final.pdf>
  - Oppedal Berge, L., Bjorvatn, K. y Tungodden, B. (2011). *Human and Financial Capital for Microenterprise Development: Evidence from a Field and Lab Experiment*. CMI Working Papers 1. Bergen: Chr. Michelsen Institute.
  - Premand P, et al. (2012). Entrepreneurship training and self-employment among university graduates: evidence from a randomized trial in Tunisia. Documento de Trabajo, *Investigación Política* 6285. Washington DC: Banco Mundial.
  - Psacharopoulos, G., Tzannatos, Z. (1989). *Female labor force participation: an international perspective*. *Res Obser* 4, 187–202.
  - Quisumbing, A. R., Roy, S., Njuki, J., Tanvin, K. y Waithanji, E. (2013). *Can Dairy Value-Chain Projects Change Gender Norms in Rural Bangladesh? Impacts on Assets, Gender Norms, and Time Use*. IFPRI Documento de Debate 1311. Washington DC: International Food Policy Research Institute.
  - Ruel, M., Quisumbing, T., Agnes, R., Hallman, K., de la Brière, B, de Salazar and Coj, N. (2006). "The Guatemala Community Day Care Program: an example of effective urban programming," Research reports 144, International Food Policy Research Institute (IFPRI).
  - Schlosser, A. (2011, septiembre). *Public Preschool and the Labor Supply of Arab Mothers: Evidence from a Natural Experiment* [en línea]. Disponible en: <http://www.tau.ac.il/~analias/Public%20PreSchool.pdf>
  - Schönberg, U., Ludsteck, J. (2007). *Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap*. Documento de Debate, 2699, IZA.
  - Valdivia, M. (2011). *Training or Technical Assistance? A Field Experiment to Learn What Works to Increase Managerial Capital for Female Microentrepreneurs*. Washington DC: Banco Mundial.
  - Wiig, H. (2013). *Joint Titling in Rural Peru: Impact on Women's Participation in Household Decision-Making*. Oslo: Instituto de Investigación Urbana y Regional de Noruega.

**TABLA 3: La revisión de la literatura**

<b>Políticas con efectos positivos</b>					
<b>Esquemas de ahorro</b>	<b>Servicios de empleo orientados a la demanda (formación de capacidades, prácticas, subsidios)</b>	<b>Expansión de los servicios de atención infantil temprana</b>	<b>Transferencias de efectivo condicionadas (cuando la condición se refiere a la educación o inclusión laboral de la mujer)</b>	<b>Derechos sobre la tierra y titulación</b>	<b>Infraestructuras</b>
1. Gana y Ruanda (Gamberoni et al for UNF 2013)	3. Chile Joven, Chile (Aedo and Pizarro 2004)	14. Federal Daycare Program for Working Mothers, Méjico (Angeles et al 2012; Calderon 2014)		23. PETT, Perú (Wiig 2013)	30. Sudáfrica, electrificación rural (Dinkelman 2011)
2. Kenia (Dupas y Robinson 2009; Dupas y Robinson 2013)	4. Programa Joven, Argentina (Aedo and Nunez, 2004)	15. Crece Contigo, Chile (Medrano 2009; Betancort 2013)	21. Nicaragua (Macours y Vakis 2009, Macours et al 2013)	24. Meta-análisis de 15 países, (Rodgers y Menon, 2012)	31. India, electrificación rural (Khandker et al 2012)
	5. Proempleo, Argentina (Galasso et al 2013)	16. Guatemala City y Colombia, community day care (Ruel et al 2006; Attanasio y Vera-Hernandez 2004)	22. Uganda, Youth Opportunity Program (Blattman et al 2013)	25. Perú, propiedad urbana (Field 2007)	32. Georgia, infraestructura de carreteras y puentes (Loksin y Yemtsov 2003)
	6. Méjico, (Calderon et al 2012)	17. Argentina, (Berlinski y Galiani 2007)		26. Etiopia, programa de registro de la tierra (Deninger et al 2011)	33. Bangladesh, infraestructura de carreteras rurales (Khandker et al 2009)
	7. Lima, Perú (Valdivia 2011)	18. Brasil, Rio de Janerio programa de desarrollo infante temprano (de Barros et al 2011)		27. Ruanda, programa de registro de la tierra (Ali et al 2011)	
	8. Colombia, Jovenes en Accion, (Attanasio et al 2011)	19. Israel (Scholsser 2011)		28. Etiopía, la India y Vietnam, Joint titling programs (Deininger et all 2011; Deninger et al 2008)	
	9. Perú ProJoven (Ñopo et al 2007, Díaz and Jaramillo, 2006).	20. Rumania y Rusia (Lokshin 2004; Fong y Lokshin 2000)		29. Vietnam, derechos de uso de la tierra (Menon y Rodgers, 2013)	
	10. Empowerment and Livelihood for Adolescents, Uganda (Bandiera et al. 2012)				
	11. Economic Empowerment of Adolescent Girls and Young Women, Liberia (Adoho et al. 2014)				
	12. Bangladesh, South Africa y Uganda (Bandiera et al 2010)				
	13. Uganda, WINGS (Blattman et al 2013)				

<b>Intervenciones prometedoras</b>			
<b>Información</b>	<b>Asociaciones y redes</b>	<b>Transferencias de dinero no condicionadas</b>	<b>Programas de mentores</b>
<p>1. Derechos de propiedad (Menon y Rodgers 2013)</p> <p>2. India, derecho al empleo a través del Esquema de Garantía del Empleo (Ravallion 2013)</p> <p>3. Niger (Aker y Mbiti, 2010)</p>	<p>4. Etiopía, Mali y Tanzania, cooperativas agrícolas (Oxfam 2013)</p> <p>5. Uttar Pradesh, Sunhara Walmart – poniendo en contacto productores con compradores nacionales (Doss et al 2013)</p> <p>6. Bangladesh, CARE (Quisumbing et 2013, FAO 2011)</p> <p>7. India, Self-Employed Women’s Association (SEWA) (Vazquez y Sherman, Buying for Impact)</p>	<p>8. Niger, Aker et al. 2011</p> <p>9. Bangladesh (Banerjee et all 2011; Morduch et al 2012)</p>	<p>11. Lima, Perú (Valdivia 2011)</p> <p>12. Puebla, Méjico (Burhn et al 2012)</p>
<b>Efectos no documentados o negativos</b>			
<b>Competencias, formación en el empleo, subsidios salariales (por separado)</b>	<b>Micro-crédito (por si mismo)</b>	<b>Expansión de la baja por maternidad</b>	
<p>1. Proempleo, Argentina (Galasso et al. 2004).</p> <p>2. No evaluado: Subsidio al Empleo Joven, Chile.</p> <p>3. Pakistán (Gine y Mansuri 2011).</p> <p>4. Tanzania (Oppedal Berge et al. 2011).</p> <p>5. Sri Lanka (de Mel et al. 2012).</p> <p>6. Túnez, formación emprendedora en la educación superiores (Premand et al. 2012).</p> <p>7. Jordania, Nuevas Oportunidades para las Mujeres (Groh et al. 2012)</p>	<p>8. Duvendack et al. 2011 (revisión sistemática de 26 estudios sobre microfinanzas).</p> <p>9. Mehra et al. 2013 (revisión de 31 evaluaciones de microcréditos).</p> <p>10. Bandiera et al. 2013 (revisión de 19 experimentos de campo).</p> <p>11. Sri Lanka (de Mel et al. 2013).</p>	<p>12. Alemania (Schonberg and Ludsteck 2007).</p>	



### COMENTARIO A LA PONENCIA 3

**Raquel COELLO**

*Experta en igualdad de género y desarrollo  
Investigadora Área de Género, ICEI*

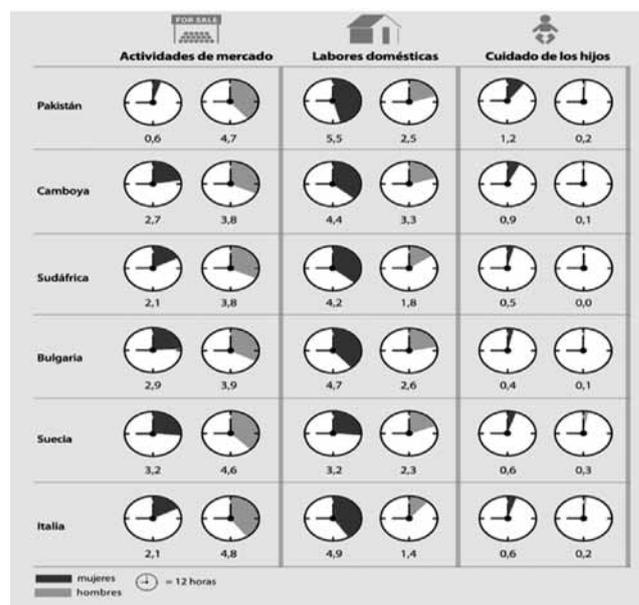
La ponencia “Promoviendo la participación laboral de las mujeres: ¿sabemos lo que funciona y por qué?” presenta un panorama alentador a la vez que desafiante. Alentador porque, como en la misma se apunta, desde hace 35 años esta participación ha venido incrementándose en todo el mundo. Así entre los años 1980 y 2008, la disparidad de género en la participación laboral se redujo de 32 a 26 puntos porcentuales y para finales de la década del 2000 las mujeres representaban ya más del 40% de la fuerza de trabajo mundial (Banco Mundial, 2012). La ponencia señala 3 factores clave para este logro: los mayores niveles de educación, el desarrollo económico y el retraso en la edad de matrimonio y la caída de la fertilidad. No obstante, junto con estos tres elementos subyacen también, a día de hoy, importantes desafíos que son urgentes abordar.

En primer lugar, si bien es cierto que las mujeres han accedido progresivamente a mayores niveles de educación, persiste todavía una notoria segregación por áreas de estudio, que se traduce en importantes diferencias en las áreas de ocupación. Así, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de dedicarse a actividades de baja productividad percibiendo, de media, peores remuneraciones (Banco Mundial, 2012). También conforman la mayoría de las personas trabajadoras del sector informal, lo que las coloca en situación de mayor precariedad, limitando su acceso a derechos y prestaciones sociales, como la salud, la protección social ante el desempleo, las vacaciones pagadas o el acceso a la jubilación, entre otras.

En segundo lugar, el desarrollo económico no ha generado, necesariamente, las condiciones para superar las situaciones de desventaja y discriminación de partida de las mujeres respecto a los hombres. Además de las brechas salariales y de acceso a la protección social mencionadas anteriormente, persisten importantes diferencias de género en cuanto a la propiedad de bienes y activos y acceso a insumos productivos, como la tierra y el crédito (Deere, Alvarado y Twyman, 2010). En la agricultura, las mujeres trabajan en pequeñas parcelas de tierra y se dedican a producir cultivos peor remunerados. Como empresarias, suelen dirigir empresas de menor tamaño y estar concentradas en sectores de menor rentabilidad (Banco Mundial, 2012). Las mujeres siguen siendo discriminadas en el empleo remunerado por cuenta ajena por el mero hecho de ser mujeres y ser percibidas en algunos casos como menos necesarias o menos productivas.

En tercer lugar, el retraso en la edad de matrimonio y la caída de la fertilidad, si bien suponen logros importantísimos, no han logrado revertir el hecho de que las mujeres sean quienes, a día de hoy, se responsabilicen de la gran mayoría del cuidado de la casa y de los miembros del hogar, principalmente a través del trabajo no remunerado. Como muestra la figura a continuación, en diferentes países del mundo, independientemente de su grado de desarrollo económico o social, es posible constatar como las mujeres dedican una mayor cantidad de tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos e hijas y menos al trabajo de mercado remunerado. En España, por ejemplo, esta diferencia es actualmente de más de un 30% (Durán, 2012).

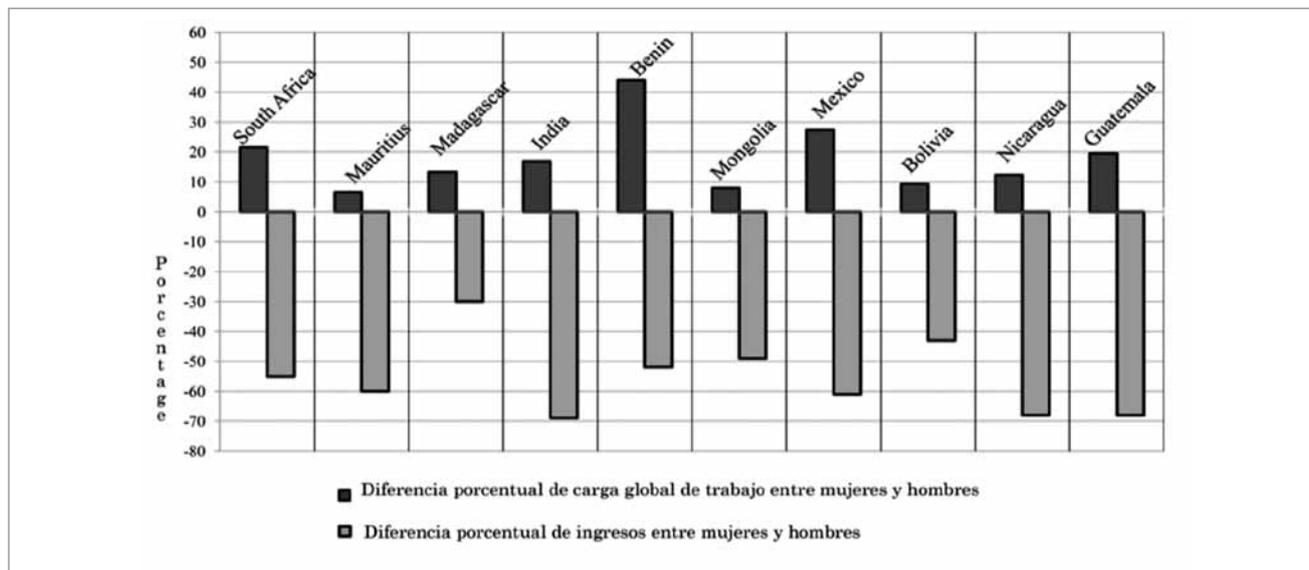
**GRÁFICA 13. Brechas entre trabajo remunerado y no remunerado**



Fuente: Banco Mundial, 2012.

Como consecuencia de esta división sexual del trabajo se produce una doble brecha: por un lado, las mujeres tienen menores ingresos monetarios que los hombres y, por otro, una mayor carga global de trabajo (sumando el remunerado y no remunerado), que, dependiendo de los países, llega a ser hasta un 40% superior (ver gráfica 14). Ambos factores afectan claramente a sus oportunidades de formación y acceso a redes de contacto o participación en los puestos de decisión, entre otros elementos. Todo ello condiciona su participación laboral e incide en su bienestar y calidad de vida.

GRÁFICA 14. Brecha entre hombres y mujeres en relación a la carga global e trabajo y a los ingresos



Fuente: Antonopoulos, 2009

Sin embargo, ¿es posible concebir una sociedad sin trabajo doméstico y de cuidados no remunerado? Este trabajo engloba, entre otros, el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación, la formación, el sostenimiento de relaciones sociales y el apoyo psicológico a los miembros de la familia (Picchio, 2001). Medido en unidades físicas de tiempo, este trabajo supera ligeramente al total del desarrollado de manera remunerada por hombres y mujeres. No obstante, es un trabajo que no puede analizarse, exclusivamente, desde una **óptica economicista**, equiparándolo al trabajo remunerado (Coello y Pérez, 2013), pudiéndose citar, entre otras, las siguientes razones.

Primeramente, las personas no siempre están dispuestas a adquirir los servicios necesarios para su reproducción a través del mercado, aun cuando tengan capacidad económica para hacerlo. El trabajo de cuidados está fuertemente atravesado por concepciones morales que condicionan esta decisión. Por ejemplo, en sociedades donde está naturalizada la idea de que debe cuidarse en la familia, existe una reprobación social hacia las personas que delegan el cuidado a “personas extrañas”.

En segundo lugar, en el mercado, todo el valor del trabajo está contenido en un producto final que es intercambiable. Sin embargo, el «producto» del trabajo de cuidados y reproducción social son las propias personas físicas y emocionalmente saludables. Por lo tanto, el trabajo se

consume en el proceso mismo de llevarlo a cabo y la relación interpersonal que se genera en su desarrollo es tanto o más importante que el resultado último.

En tercer lugar, el cuidado **rompe con los límites de las categorías** que se utilizan habitualmente en el análisis económico convencional. Por ejemplo, dentro de éste, se habla de trabajo y consumo como actividades separadas, mientras que como parte del trabajo de reproducción social, una misma tarea puede encuadrarse en ambos conceptos, de manera simultánea (por ejemplo, hacer la compra para el hogar). Tampoco son claros los límites entre trabajo y no-trabajo (por ejemplo, se cuida de una hija mientras se juega con ella).

En definitiva, desde un punto de vista cualitativo, el trabajo de reproducción social no remunerado contiene una dimensión corporal-material pero también una dimensión emocional-afectiva puesto que, en los cuidados, se crean fuertes relaciones interpersonales y la calidad de los cuidados no depende solo de qué se hace, sino de cómo es ese vínculo creado. Por lo tanto, ambas dimensiones van siempre unidas y hacen que una parte de este trabajo no tenga un sustituto perfecto en las actividades mercantiles.

Contrariamente a lo que suele pensarse, el trabajo de cuidados no es necesario solamente para las personas en situación de dependencia, sino que es **requerido por el**

**conjunto de la población.** Es decir, todas las personas, en todos los momentos del ciclo vital, precisan de cuidados, puesto que las tareas que lo conforman se realizan, a diario, de forma cotidiana. Pero además, como ha sido señalado por autoras como Antonella Picchio (2001), este trabajo permite el desarrollo de tres grandes funciones dentro del sistema económico: en primer lugar, la **ampliación de la renta monetaria** a través de la producción y la transformación de bienes y servicios a los que, de otro modo, debería accederse pagando por ellos; en segundo lugar, la **expansión del nivel de vida** en forma de bienestar, a través de la mejora de elementos como la educación, la salud o la vida social.; y, finalmente, el de la **reducción**, tanto cuantitativa como cualitativa, **del coste de reproducción de la población trabajadora** y del desarrollo de las capacidades humanas requeridas y utilizadas en los procesos productivos.

En consecuencia, abordar los desafíos a los que se enfrenta la promoción de la participación laboral de las mujeres requiere enfrentar un importante dilema. Por un lado, la actual división sexual del trabajo remunerado y no remunerado se constituye en uno de los ejes fundamentales de la desigualdad entre mujeres y hombres. Por otro lado, el trabajo doméstico y de cuidados, actualmente desarrollado en su gran mayoría por mujeres y de manera no remunerada en los hogares, es un elemento fundamental en el proceso de reproducción social de la población, esencial para mantener las condiciones de sostenibilidad del sistema en su conjunto y de generar calidad y bienestar en nuestras vidas.

Por lo tanto, hablar de mayor participación de la mujer en el ámbito laboral y el trabajo remunerado, no puede significar solamente que las mujeres se igualen a los hombres en oportunidades de empleo, salarios y prestaciones y condiciones laborales. Significa también hacer de la reproducción social una responsabilidad colectiva y una tarea compartida entre el Estado, el mercado y los hogares, y, dentro de estos, entre los hombres y las mujeres. Y es ahí donde las políticas públicas juegan un rol fundamental.

La ponencia señala varios ejemplos de políticas públicas que han funcionado en este sentido, dentro de las cuales es posible identificar dos elementos fundamentales. Por un lado, son políticas que abordan la **esfera de la producción y de la reproducción como ámbitos inseparables**. Por otro lado, **articulan elementos económicos y sociales**, señalando la importancia de la **coherencia de políticas**. Lo económico es social y lo social es económico. Así, un programa de promoción de servicios de cuidado infantil puede ser visto como política de atención a la infancia

pero también como política que permite expandir las oportunidades laborales de las personas a su cargo. Un programa de inversión en infraestructuras puede ser diseñado con el objetivo de generar empleo y actividad económica pero también como mecanismo para facilitar el acceso y proximidad a servicios básicos esenciales para el cuidado y la reproducción (como por ejemplo: el agua, la salud, la alimentación, etc.).

En este sentido no es posible continuar diseñando las políticas económicas y las políticas sociales como políticas dicotómicas, que acaben resultando contradictorias y generando efectos contrarios en las desigualdades y la calidad de vida. Como tampoco es posible continuar pensando en políticas de promoción de la participación laboral de las mujeres centradas exclusivamente en la esfera de la producción ignorando sistemáticamente la esfera de la reproducción. Como apunta Ana Revenga en su ponencia, ello, pasa por innovar para transformar las políticas públicas y hacerlas más integrales y coherentes.

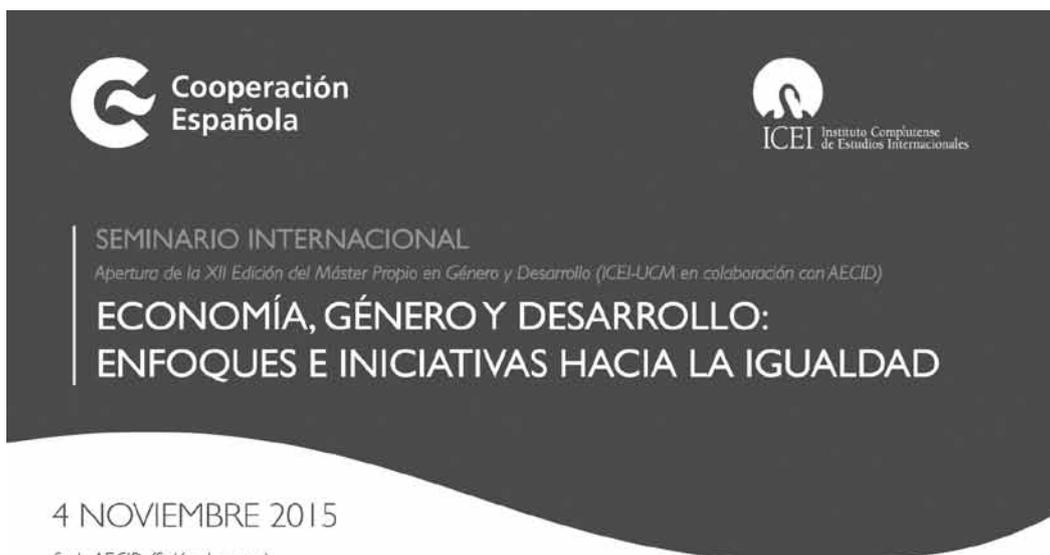
En definitiva, promover una mayor participación laboral de las mujeres, pasa ineludiblemente por construir modelos y alternativas económicas que garanticen la reproducción y sostenibilidad de las condiciones de vida, repartiendo su responsabilidad entre las distintas instituciones económicas y sociales, tanto públicas como privadas y, dentro de las mismas entre hombres y mujeres. Como señala el reciente informe del *El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016* (ONU Mujeres, 2015) **no es posible realizar los derechos y alcanzar la igualdad sustantiva sin transformar las economías**.

## Referencias

- Antonopoulos, R., (2009). The unpaid care work-paid work connection. *Policy Integration and Statistics Departmente International Labour Office, 86*. Ginebra: OIT.
- Banco Mundial. (2012). *Informe sobre Desarrollo Mundial 2012. Panorama General. Igualdad de Género y Desarrollo*. Washington DC: Banco Mundial.
- Coello, R., y Pérez, A., (2013). *Cómo trabajar la economía de los cuidados en la cooperación para el desarrollo* [en línea]. Sevilla: Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Disponible en: [http://www.juntadeandalucia.es/aacid/images/Servicios/Publicaciones/guia\\_economia\\_cuidados.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/aacid/images/Servicios/Publicaciones/guia_economia_cuidados.pdf)

- Deere, C. D., Alvarado, G. E. y Twyman, J., (2010). Poverty , Headship and Gender Inequality in Asset Ownership in Latin America. *Development, and Globalization Program*, 296. Michigan State University: Center for Gender in Global Context.
- Durán, M. Á., (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- ONU Mujeres (2015). *El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016*. Nueva York: ONU Mujeres.
- Picchio, A., (2001). Un enfoque macroeconomico “ampliado” de las condiciones de vida. En C. Carrasco (Ed.). *Tiempos, Trabajo y Género* (pp. 15–38). Barcelona: Universidad de Barcelona.

ANEXO 1. Programa del Seminario



4 NOVIEMBRE 2015

Sede AECID (Salón de actos)  
Avda. de los Reyes Católicos 4, Madrid

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>09:15 Inauguración</b><br/><b>Gonzalo Robles</b><br/><i>Secretario General de Cooperación Internacional para el Desarrollo</i><br/><b>Jose Antonio Alonso</b><br/><i>Catedrático de Economía Aplicada, UCM</i></p> <p><b>09:30 Ponencia "Igualdad de género y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible"</b><br/><b>Diane Elson*</b><br/><i>Catedrática Emérita, Univ. de Essex</i></p> <p><b>10:15 Comentarista</b><br/><b>Carmen de la Cruz</b><br/><i>Experta en igualdad de género y desarrollo</i></p> <p><b>10:45 Pausa café</b></p> <p><b>11:15 Ponencia "La participación económica de las mujeres en el Magreb central e iniciativas de presupuestos sensibles al género"</b><br/><b>Soud Triki*</b><br/><i>Profesora de Economía, Univ. de Túnez.</i></p> | <p><b>12:00 Comentarista</b><br/><b>Elena Ferreras</b><br/><i>Experta en género en el Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo</i></p> <p><b>12:30 Ponencia "Promoviendo la participación laboral de las mujeres: ¿sabemos lo que funciona y por qué?"</b><br/><b>Ana Revenga</b><br/><i>Directora Senior en el Banco Mundial</i></p> <p><b>13:15 Comentarista</b><br/><b>Raquel Coello</b><br/><i>Economista experta en género</i></p> <p><b>13:45 Clausura</b><br/><b>Laura López de Cerain</b><br/><i>Directora de Cooperación Multilateral, Horizontal y Financiera, AECID</i><br/><b>Jose Antonio Alonso</b><br/><i>Catedrático de Economía, UCM</i></p> <p><i>*Se dispondrá de traducción simultánea</i></p> |
|--|--|

















ICEI Instituto Complutense  
de Estudios Internacionales

Con la colaboración de:

