



Desde la esquina superior izquierda, en el sentido de las agujas del reloj: Margaret Mumbua, una trabajadora doméstica lava ropa en Nairobi, Kenia (foto: Allan Gichigi/Oxfam); Una mujer trabaja en una fábrica textil en Hanoi, Vietnam (foto: Eleanor Farmer/Oxfam); Una mujer habla durante un evento para promover la participación política de las mujeres en Marruecos (foto: Ellie Kealey/Oxfam); Flonira Mukamana cultiva sus tomates en el distrito de Musanze, en Ruanda (foto: Aurelie Marrier d'Unienville/Oxfam).

UNA ECONOMÍA PARA LAS MUJERES

Alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres en un mundo cada vez más desigual

El empoderamiento económico de las mujeres podría reducir la pobreza de toda la población en su conjunto. Para lograrlo, en primer lugar debemos corregir el modelo fallido que rige nuestras economías, que socava la igualdad de género y alimenta una desigualdad económica extrema. El modelo neoliberal dificulta que las mujeres ocupen empleos de más calidad y mejor remunerados; también impide hacer frente a la desigualdad en la carga de trabajo de cuidados no remunerado, y limita la capacidad de influencia y el poder de decisión de las mujeres. Para alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres, necesitamos una economía humana que beneficie tanto a hombres como a mujeres, y que esté al servicio de todas las personas, no sólo del 1% más rico de la población.

RESUMEN

“A pesar de que se han realizado importantes avances en la promoción de la igualdad de género, es necesario que se adopten medidas urgentes para abordar las barreras estructurales para el empoderamiento económico de las mujeres y su plena incorporación a la actividad económica... Para que el mundo consiga cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, necesitamos dar un salto cuantitativo en cuanto al empoderamiento económico de las mujeres.”¹

– Ban Ki-moon, Secretario General de las Naciones Unidas, enero de 2016

“Las mujeres no teníamos voz en esta comunidad. No teníamos derecho a unirnos entre nosotras. La cooperativa ha cambiado nuestras vidas. Los hombres empezaron a vernos como personas autosuficientes que pueden traer dinero a casa, azúcar para las gachas del desayuno... realmente ha cambiado su visión de las mujeres.”

– Flonira Mukamana, miembro de la cooperativa de mujeres COPAPF, en el sector de Kinigi, distrito de Musanze, Provincia Norte (Ruanda).

Para lograr el empoderamiento económico de las mujeres es necesario que tengan acceso a oportunidades de empleo digno, de calidad, y con una remuneración justa, así como un mayor poder de decisión.² Ambos elementos son esenciales para la realización de los derechos de las mujeres, la reducción de la pobreza y el cumplimiento de objetivos de desarrollo más amplios. Para acabar con la pobreza hará falta mucho más que dinero. Sin embargo, no debemos olvidar que la desigualdad de género en la economía supone un coste de 9 billones de dólares anuales para las mujeres de los países en desarrollo.³ Esta cantidad no sólo beneficiaría a las mujeres, sino que permitiría dotar a las comunidades de un mayor poder adquisitivo y supondría un enorme impulso para el conjunto de la economía.

Sin embargo, los avances hacia la igualdad entre hombres y mujeres son excesivamente lentos, y las mujeres siguen teniendo más probabilidades de ser pobres que los hombres.⁴ En todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres y se concentran en los empleos peor remunerados y más precarios.⁵ La brecha salarial de género a nivel mundial es del 23%⁶ y hay 700 millones menos de mujeres que de hombres en empleos remunerados.⁷ El Foro Económico Mundial ha advertido que, en lugar de mejorar, en 2016 la desigualdad de género en la economía ha retrocedido a niveles de 2008.⁸ Al ritmo actual, harán falta 170 años para que hombres y mujeres alcancen el mismo índice de ocupación, reciban la misma remuneración por el mismo trabajo y tengan igual acceso a los puestos directivos.⁹ Parece evidente que es necesario un cambio estructural.

Los datos demuestran que, aunque la igualdad de género favorece el crecimiento económico, éste no siempre promueve la igualdad de género.¹⁰ Nuestro actual modelo económico concentra la riqueza en las capas más altas de la economía, lo cual genera una desigualdad económica extrema y provoca la exclusión de las mujeres y niñas más pobres. Actualmente, ocho hombres poseen la misma riqueza que los 3.600 millones de personas más pobres del mundo.¹¹ El aumento de la desigualdad ha ralentizado la reducción de la pobreza, y la mayoría de las personas pobres del mundo siguen siendo mujeres.

Para alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres, es necesario lograr que la economía beneficie a las mujeres. Existen normas sociales perniciosas que devalúan y limitan el trabajo de las mujeres: una investigación realizada en 67 países en desarrollo ha revelado que, en promedio, uno de cada cinco hombres no cree que las mujeres deban trabajar fuera de casa, aunque estén cualificadas para hacerlo.¹² También siguen existiendo desigualdades en términos jurídicos y reglamentarios. Un total de 155 países tienen en vigor al menos una ley en virtud de la cual las mujeres tienen menos derechos económicos que los hombres.¹³ Tampoco se ha reconocido que el impacto de las políticas económicas afecta a mujeres y niñas de forma diferente que a los hombres y los niños.

Este informe analiza cómo el vigente modelo económico neoliberal limita el empoderamiento económico de las mujeres, fundamentalmente de tres maneras:

- **Las políticas neoliberales han provocado la precarización de los derechos laborales y la reducción de los salarios. Los países aplican estrategias de desarrollo económico que dan prioridad a la mano de obra barata y los empleos precarios, ocupados mayoritariamente por mujeres.**

Por ejemplo, las trabajadoras de las fábricas textiles de Vietnam y Birmania entrevistadas por Oxfam tienen jornadas laborales extremadamente largas, a veces de hasta 18 horas al día, o tienen que trabajar durante toda la noche. Sin embargo, siguen sin ganar suficiente para mantenerse a sí mismas y a sus familias, a pesar de trabajar en un sector que genera grandes beneficios y en el que hay marcas muy famosas (como *Zara*, cuyo propietario Amancio Ortega es uno de los hombres más ricos del planeta,¹⁴ o *H&M*, propiedad de Stefan Persson, que ocupa la trigésimo segunda posición en la lista Forbes).¹⁵

Las mujeres también están sobrerrepresentadas en el sector informal, en el que suelen carecer de derechos y privilegios como contratos laborales seguros, salarios mínimos o protección social. El ejemplo de las trabajadoras domésticas en Kenia ilustra los problemas que esto acarrea, como la vulnerabilidad y la explotación.

- **La contribución del trabajo de cuidados a la economía no está reconocida ni valorada. Las políticas económicas actuales han reducido la inversión en infraestructuras y servicios públicos como la educación, la atención sanitaria y la protección social, lo cual implica que las mujeres han asumido una mayor responsabilidad en el trabajo de cuidados no remunerado.**

En el mundo, las mujeres absorben entre dos y diez veces más trabajo de cuidados no remunerado que los hombres.¹⁶ El valor de este trabajo para la economía mundial asciende a 10 billones de dólares anuales,¹⁷ una cifra equivalente a más de una octava parte del PIB mundial, y superior a los PIB de la India, Japón y Brasil juntos.¹⁸ Las mujeres asumen una responsabilidad desmedida de este trabajo, lo cual reduce el tiempo de que disponen para ir a la escuela o ganarse la vida. Una investigación reciente ha revelado que el trabajo de 57 millones de trabajadores no remunerados de todo el mundo suple los deficientes niveles de prestación de atención sanitaria.¹⁹ La mayor parte de estos trabajadores son mujeres que han renunciado a sus empleos para desempeñar este papel.

- **La voz colectiva y la influencia de las mujeres en la toma de decisiones económicas se ven obstaculizadas por las limitaciones a la sindicalización y la influencia negativa que los más ricos de la sociedad ejercen sobre la política económica.**

Está demostrado que la acción colectiva y la organización de las mujeres son factores que mejoran sus derechos, por ejemplo en aspectos clave para el empoderamiento económico, como pone de manifiesto el ejemplo de las trabajadoras de la fresa en Marruecos. Sin embargo, las mujeres suelen concentrarse en sectores informales en los que la organización colectiva es más difícil, o se enfrentan a limitaciones que impiden que sus opiniones se tengan en cuenta dentro de los movimientos sindicales. La inversión en movimientos y organizaciones de mujeres y la puesta en marcha de políticas como la elaboración de presupuestos con enfoque de género pueden garantizar que las políticas económicas reflejen las prioridades de las mujeres, y que estén diseñadas de manera que apoyen la igualdad de género en lugar de socavarla.

En los últimos años, existe un reconocimiento cada vez más amplio por parte de los Gobiernos y los responsables políticos de que la participación de las mujeres en la economía y en el mercado laboral puede reportar considerables beneficios económicos. Sin embargo, al mismo tiempo se percibe también una menor preocupación a la hora de garantizar que las mujeres se beneficien de su propio trabajo. **La prioridad sigue siendo que las mujeres trabajen en favor del buen rendimiento de la economía,**

pero aún no se ha hecho lo necesario para que la economía beneficie también a las mujeres. Las economistas feministas y las organizaciones de mujeres no han dejado de llamar la atención sobre esta cuestión pero la esfera económica, dominada por los hombres, sigue haciendo oídos sordos a sus mensajes.

Oxfam aboga por una “economía humana” que esté al servicio de todas las personas, y no sólo de las élites, que permita construir unas sociedades mejores y más justas. Una “economía humana” que garantice empleos estables y salarios dignos, y en la que hombres y mujeres sean tratados por igual. Las personas que viven en la pobreza deberían ser los mayores beneficiados de nuestras economías. Éstas prosperarían respetando los límites del planeta, de manera que las siguientes generaciones heredarían un mundo mejor y más sostenible. Para construir esta economía humana, debemos rechazar radicalmente nuestro actual modelo económico y llegar a acuerdos para reconstruir nuestras economías de forma diferente.

RECOMENDACIONES

1. Garantizar empleos dignos, incluyendo remuneraciones justas, contratos seguros y estables y condiciones de trabajo seguras.

Gobiernos y empresas deben promover oportunidades económicas seguras y de calidad para las mujeres, y para tal deben:

- Evaluar los actuales estándares laborales y salariales a fin de garantizar que las trabajadoras domésticas, las trabajadoras migrantes y las personas que trabajan en sectores informales estén protegidas por la legislación laboral presente y futura.
- Hacer frente a la discriminación y la violencia en el espacio de trabajo, a través de la legislación, de acciones judiciales y de campañas de sensibilización, así como exigir la rendición de cuentas de los actores privados.
- Comprometerse a aumentar los salarios mínimos hasta llegar a un sueldo digno, acordando con organizaciones de trabajadores y sindicatos una hoja de ruta para cumplir con este objetivo.
- Empezar esfuerzos conjuntos para acabar con la brecha salarial de género, por ejemplo garantizando el mismo salario por realizar un mismo trabajo o aportar un mismo valor, y promoviendo que las mujeres tengan oportunidad de acceder a empleos dignos.
- Derogar aquellas leyes que vayan en contra de la igualdad económica de las mujeres, y establecer leyes y marcos normativos que promuevan los derechos de las mujeres.
- Fomentar normas y actitudes sociales que favorezcan tanto el trabajo de las mujeres como el reequilibrio del poder en los hogares y a nivel local, nacional e internacional.
- Garantizar que las mujeres tengan acceso a puestos mejor remunerados, y asegurar su acceso a la educación y la formación, de modo que puedan desarrollar carreras profesionales adecuadamente remuneradas; también favorecer vías de promoción transparentes y políticas que incentiven a los empleadores a contratar y formar a trabajadores y trabajadoras poco cualificados y escasamente remunerados.

2. Reconocer reducir y redistribuir la carga de trabajo de cuidados no remunerado.

- Los Gobiernos deben invertir en servicios e infraestructuras públicas que reduzcan y redistribuyan la carga de trabajo de cuidados no remunerado, por ejemplo a través de la provisión de atención sanitaria universal, pública y gratuita, las prestaciones sociales y los servicios educativos, de guardería, y de agua y saneamiento.
- Los Gobiernos y las instituciones financieras internacionales deben incluir el trabajo de cuidados no remunerado en sus estrategias de desarrollo económico.

- Gobiernos y empresas deben reconocer que las mujeres asumen una mayor carga del trabajo de cuidados no remunerado, y contribuir a reducirla proporcionando servicios de atención a menores, personas mayores y adultos dependientes, así como bajas médicas y familiares remuneradas, además de ofrecer un horario laboral flexible y permisos de maternidad y paternidad remunerados.
- Los Gobiernos deben promover la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado a través de políticas que fomenten que los hombres asuman un porcentaje justo del mismo, por ejemplo con horarios de trabajo flexibles y permisos de paternidad y maternidad para ambos progenitores. También es necesario cuestionar las normas sociales que rigen la distribución tradicional del trabajo de cuidados, por ejemplo a través de campañas publicitarias y de sensibilización.
- Los Gobiernos e instituciones internacionales deben mejorar la recogida de datos sobre la distribución del trabajo de cuidados no remunerado y su contribución al conjunto de la economía. Deben también maximizar el espacio fiscal dedicado a favorecer el empoderamiento económico de las mujeres, a través de políticas fiscales progresivas y sensibles a las cuestiones de género. También deben intensificar sus esfuerzos para acabar con la evasión y elusión fiscal de las empresas y personas ricas, además de incrementar la tributación de los más ricos y reducir la de los más pobres, reinvertiendo estos ingresos adicionales en servicios públicos.

3. Contribuir a que se escuche la voz de las mujeres – tanto en el seno de los movimientos sindicales y feministas como en el ámbito laboral y en la participación y el liderazgo políticos.

- Los Gobiernos deben adoptar un enfoque de género en la elaboración de los presupuestos, involucrando de manera sistemática a las organizaciones de mujeres y a la sociedad civil, a fin de analizar adecuadamente y evaluar el impacto de las políticas económicas en las mujeres y las niñas. Asimismo, deben favorecer que las organizaciones y las mujeres reciban formación en este ámbito, así como mejorar la recogida de datos que lo permitan.
- Los Gobiernos, las instituciones internacionales y la sociedad civil deben incrementar la financiación de las organizaciones de mujeres y mejorar su acceso a dichos fondos, a fin de que éstas puedan lograr que las necesidades y demandas de las mujeres se hagan oír de forma sistemática y eficaz las preocupaciones en los espacios gubernamentales, empresariales y de la sociedad civil.
- Los Gobiernos deben garantizar la existencia de leyes que protejan el derecho de las trabajadoras a sindicarse y hacer huelga, y derogar las leyes que sean contrarias a estos derechos.
- Todos los actores deben apoyar a las empresas colectivas y a las cooperativas de mujeres, por ejemplo a través de formaciones y de su incorporación a las cadenas de suministro en condiciones de igualdad.
- Los Gobiernos y la sociedad civil deben poner en marcha políticas que promuevan la participación y el liderazgo político de las mujeres.

Los Gobiernos, las empresas y la sociedad civil deben reconocer los peligros a los que se enfrentan las mujeres que defienden sus derechos, y establecer medidas efectivas para garantizar que las defensoras de los derechos humanos, incluidas las sindicalistas, gocen de protección plena y de un entorno seguro en el que puedan llevar a cabo sus actividades sin temor a represalias.

1 INTRODUCCIÓN: ES POSIBLE REDUCIR LA POBREZA, PERO SÓLO SI LA ECONOMÍA BENEFICIA A LAS MUJERES

La desigualdad de género, una de las formas más antiguas y extendidas de desigualdad, es un elemento que configura nuestras economías, sociedades y comunidades. Ignora la opinión de las mujeres, devalúa su trabajo y genera desequilibrios de poder entre hombres y mujeres, tanto en el seno de los hogares como a nivel nacional y mundial. En los últimos años, se han producido algunos avances importantes para cambiar esta realidad: por ejemplo, actualmente van a la escuela muchas más niñas que hace veinte años,²⁰ existe un mayor número de leyes contra la violencia que sufren mujeres y niñas y hay más mujeres ocupando puestos de liderazgo político, aunque el número de hombres sigue siendo mucho mayor.²¹

Sin embargo, los avances hacia la igualdad entre hombres y mujeres son excesivamente lentos, y las mujeres siguen teniendo más probabilidades de ser pobres que los hombres.²² El Foro Económico Mundial ha advertido de que las mayores desigualdades entre hombres y mujeres se dan en los ámbitos de la economía y la salud. De hecho, en lugar de mejorar, en 2016 la desigualdad de género en la economía ha retrocedido a niveles de 2008.²³ Al ritmo actual, harán falta 170 años en que hombres y mujeres alcancen el mismo índice de ocupación, reciban el mismo salario por el mismo trabajo y tengan igual acceso a los puestos directivos.²⁴

El empoderamiento económico de las mujeres es un elemento esencial tanto para alcanzar la igualdad de género como para la realización de los derechos de las mujeres. Se considera que las mujeres tendrán autonomía económica cuando gocen de un acceso y control igualitarios sobre los recursos económicos y de las mismas oportunidades que los hombres, para así poder tomar sus propias decisiones en todos los ámbitos de sus vidas.²⁵ Estas oportunidades reducirían la discriminación que sufren las en sus hogares y comunidades, y permitirían luchar contra la desigualdad de género. Para lograr estos cambios, es fundamental el acceso a empleos dignos y de calidad (con un salario justo, un entorno laboral seguro y la posibilidad de organizarse para mejorar su poder de negociación en ámbito laboral²⁶). También es necesario abordar la cuestión de la enorme y desigual responsabilidad que asumen las mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado, a fin de que éstas tengan más posibilidades de elegir a qué dedican su tiempo.

Una mayor igualdad de género es fundamental para reducir la pobreza del conjunto de la población, y el empoderamiento económico de las mujeres es un elemento clave para lograrlo. Aunque para acabar con la desigualdad económica extrema hará falta mucho más que dinero, cabe destacar que la desigualdad de género en la economía supone un coste de 9 billones de dólares anuales para las mujeres de los países en desarrollo. Datos de distintos países y regiones demuestran que la reducción de la brecha de género se traduce en una disminución de la pobreza para el conjunto de la población.²⁷ En América Latina, el 30% de la reducción total de la pobreza y la desigualdad de ingresos en la región se debió al incremento del número de mujeres en empleos remunerados entre 2000 y 2010.²⁸ En Estados Unidos, si las mujeres recibiesen el mismo salario que los hombres de edad y educación comparables, los índices de pobreza entre las mujeres trabajadoras se reducirían a la mitad.²⁹

Apoyar a las mujeres para que mejoren sus medios de vida beneficia tanto a sus familias como al conjunto de la comunidad.³⁰ Al hacerlo, las mujeres pueden permitirse que sus hijos e hijas vayan al

colegio, comprar comida de mejor calidad, hacer mejoras en sus hogares, y tener más tiempo para involucrarse en su comunidad.³¹ Mujeres de todo el mundo están alzando sus voces para luchar contra la pobreza y la desigualdad. Oxfam comprueba constantemente que apoyar a las mujeres para hacer frente a la desigualdad de género es una de las mejores maneras de acabar con la pobreza del conjunto de la población.

El empoderamiento económico de las mujeres también tendría repercusiones positivas para el crecimiento económico. Los países con mayores niveles de igualdad de género suelen tener niveles de ingreso superiores a la media,³² y los datos demuestran que el crecimiento económico aumenta cuando los índices de participación en la economía de hombres y mujeres son más igualitarios.³³ Así pues, incrementar la igualdad económica de las mujeres es fundamental para la realización de sus derechos, así como para la reducción de la pobreza y el cumplimiento de objetivos de desarrollo más amplios.

Sin embargo, los datos demuestran que, aunque la igualdad de género favorece el crecimiento económico, éste no siempre promueve la igualdad de género. Nuestro actual modelo económico concentra la riqueza en las capas más altas de la economía, lo cual genera una desigualdad económica extrema y provoca la exclusión de las mujeres y niñas más pobres. Este modelo limita el empoderamiento económico de las mujeres porque no genera oportunidades de empleo digno con unos salarios justos, no reconoce el trabajo de cuidados no remunerado ni invierte para hacer frente a este problema, especialmente en el caso de las mujeres más pobres. También restringe la influencia de las mujeres y excluye sus opiniones. Así pues, es necesario un cambio estructural.

Este informe analiza tres aspectos del empoderamiento económico de las mujeres (el acceso a empleos dignos con salarios justos, el desigual reparto del trabajo de cuidados no remunerado y la voz y acción colectivas de las mujeres) que se están viendo perjudicados por las actuales políticas económicas. También aborda la necesidad de construir una economía más humana que esté al servicio de todas las personas, y no sólo de las élites.

Cada vez existe un reconocimiento más amplio a nivel internacional de la necesidad de tomar medidas para promover el empoderamiento económico de las mujeres (ver cuadro 1), y este año existen oportunidades a nivel global para que los Gobiernos cumplan con sus compromisos en esta materia. En marzo de 2017, la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición jurídica y social de la mujer se reunirá en Nueva York para debatir sobre esta cuestión, que se analizará de nuevo en julio cuando la ONU se reúna para evaluar los avances en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 1 y 5 (Poner fin a la pobreza e Igualdad de género).³⁴ Se trata de un hito importante de cara a medir los avances realizados desde 2015, así como de garantizar que los Gobiernos establezcan las mejores políticas y financiación a su alcance a fin de cumplir con sus compromisos. Al mismo tiempo, el G20 continúa trabajando para reducir en un 25% la brecha de género en la participación en el mercado laboral para 2025.³⁵

Frente al incremento de la desigualdad económica, cuyos efectos sufren en mayor medida las mujeres más pobres, la necesidad de acelerar los avances en este ámbito resulta cada vez más apremiante. Por ello, es necesario aprovechar las oportunidades que se presentan en 2017 para dinamizar las acciones dirigidas a promover y mejorar el empoderamiento económico de las mujeres y abogar por una economía más justa. Para lograrlo, debemos analizar por qué la economía no beneficia a las mujeres.

Cuadro 1: Compromisos internacionales para promover el empoderamiento económico de las mujeres

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece unos objetivos globales para que los Gobiernos eliminen la pobreza y alcancen la sostenibilidad en 2030. En toda la Agenda se reconoce que el empoderamiento económico de las mujeres es un elemento esencial para cumplir con los objetivos establecidos. El Objetivo 5 compromete a los Gobiernos a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Otras metas destacables incluidas en este marco internacional son:

1.4: Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación.

5.4: Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado 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.

8.5: Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios..

10.4: Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas

El Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres, creado por el entonces Secretario General Ban Ki-moon, ha presentado una serie de recomendaciones sobre cómo cumplir con los compromisos adquiridos en la Agenda 2030 en relación al empoderamiento económico de las mujeres.³⁶ Winnie Byanyima, directora ejecutiva de Oxfam Internacional, se ha unido a este Panel junto a otros líderes de la sociedad civil, el sector privado, los Gobiernos y las organizaciones internacionales, como los directores y directoras ejecutivos del Banco Mundial, el FMI y ONU Mujeres, entre otras.

El Grupo ha elaborado un marco de acción que incluye siete agentes de transformación para alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres:

1. Combatir las normas adversas y promover modelos positivos.
2. Asegurar la protección jurídica y reformar las leyes y regulaciones discriminatorias.
3. Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo y el cuidado no remunerados.
4. Generar activos –digitales, financieros y de propiedad–.
5. Cambiar la cultura y las prácticas empresariales.
6. Mejorar las prácticas del sector público en empleo y las compras públicas.
7. Fortalecer la visibilidad, la voz colectiva y la representación.

Basándose en el principio de “no dejar a nadie atrás”, el Grupo ha recomendado que las primeras medidas se dirijan a las mujeres que viven en la pobreza y a aquéllas que sufren múltiples tipos de discriminación y exclusión, por ejemplo centrándose en las mujeres que trabajan en sectores informales y en la agricultura, ya que son quienes tienen más probabilidades de sufrir la falta de igualdad de oportunidades económicas. Asimismo, el Grupo ha reconocido la importancia de las políticas macroeconómicas a la hora de generar un entorno que favorezca el empoderamiento económico de las mujeres.

2 LA ECONOMÍA NO BENEFICIA A LAS MUJERES

Para alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres, es necesario que la economía las beneficie. Las mujeres no han alcanzado la igualdad económica con los hombres en ningún país, y siguen estando en desventaja con respecto a ellos en prácticamente todos los aspectos del empoderamiento económico.³⁷ Los estudios demuestran que las mujeres valoran los empleos de calidad en la misma medida que los hombres, incluso en los países con mayores niveles de desigualdad de género.³⁸ Sin embargo, a nivel mundial hay 700 millones de mujeres menos que de hombres en empleos remunerados,³⁹ y en la década previa a 2015 no se han realizado avances muy significativos para reducir estas diferencias.⁴⁰

En todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres y están sobrerrepresentadas en los empleos peor remunerados y más precarios.⁴¹ La brecha salarial de género, que mide las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es del 23% a nivel mundial; en la mayor parte de los países, los salarios de las mujeres se sitúan entre el 70% y el 90% de los de los hombres.⁴² En el Sur de Asia y en África Subsahariana, donde las mujeres se concentran en los mal remunerados sectores agrícola e informal, y donde las fuertes desigualdades de género siguen marcando su vida, la brecha salarial suele ser mayor.⁴³ Esta brecha sucede cuando la desigualdad de género se combina con otros tipos de desigualdad económica y social, y con la exclusión por razones de, por ejemplo, etnia, edad y clase. En América Latina, la brecha salarial es mucho mayor en el caso de las mujeres indígenas.⁴⁴

No obstante, la brecha salarial de género, aunque mucho menor, sigue siendo una realidad también en los países de renta alta. En el Reino Unido por ejemplo, las mujeres cobran menos que los hombres en el 90% de los sectores,⁴⁵ y en Canadá, la brecha salarial de las mujeres con empleo a tiempo completo aumentó entre 2009 y 2011.⁴⁶ Incluso en Nueva Zelanda, el país con la brecha salarial de género más baja de la OCDE, las mujeres aún ganan de media un 5% menos que los hombres.⁴⁷ Un factor asociado a la brecha salarial de género es la llamada “penalización de la maternidad”, por la cual las mujeres que deciden tener hijos sufren una mayor desigualdad salarial, mientras que los hombres se benefician del “plus de la paternidad”, ya que en su caso el sueldo medio es mayor cuando tienen hijos.⁴⁸

Las mujeres también tienen más probabilidades de trabajar en el sector informal, especialmente en Asia y África, donde el 75% de las mujeres trabajan de manera informal.⁴⁹ Las mujeres que trabajan en el sector informal tienen menos probabilidades de tener un empleo digno, contrato de trabajo, y protección social y jurídica, y además se enfrentan a limitaciones mucho mayores a la hora de organizarse en defensa de sus derechos laborales. Aproximadamente 600 millones de mujeres en todo el mundo se dedican a los empleos más precarios, en el trabajo doméstico y la agricultura, por ejemplo.⁵⁰ Además, normalmente el trabajo de las mujeres en el sector informal no está reconocido ni se contabiliza en la economía, ya que no está documentado. Como se señala en el cuadro 2, es necesario adoptar medidas concretas para garantizar que las políticas reconocen y apoyan los derechos de las mujeres que trabajan en el sector informal.

La agricultura sigue siendo un sector importante para el trabajo femenino, especialmente en las regiones en desarrollo. En África Subsahariana y el Sur de Asia, las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de acceder a tierras de calidad en condiciones seguras, o a los insumos necesarios para ganarse la vida con la agricultura.⁵¹ En América Latina, aunque en la mayoría de los países hombres y mujeres tienen los mismos derechos sobre la propiedad de la tierra, existen barreras culturales e institucionales profundamente arraigadas que hacen que, en la práctica, las mujeres sean propietarias de menos tierras que los hombres, y normalmente de las de peor calidad. Estas cifras van

desde el 8% de las tierras en propiedad en Guatemala, al 30% en Perú.⁵² Asimismo, las mujeres realizan trabajos agrícolas no remunerados, por ejemplo en labores de agricultura de subsistencia para alimentar a sus familias y comunidades. Según la OIT, puede considerarse que una cuarta parte de las mujeres del mundo realizan “trabajo familiar auxiliar no remunerado”.⁵³

A estas desigualdades se suma el hecho de que las mujeres realizan al menos el doble de trabajo de cuidados no remunerado que los hombres –a veces hasta diez veces más– a menudo además de su trabajo remunerado,⁵⁴ por ejemplo labores como cocinar, limpiar, y cuidar de los niños y de otros miembros de la familia, como las personas mayores o enfermas.⁵⁵ Los estereotipos de género, que tradicionalmente consideran a los hombres “proveedores” y a las mujeres “cuidadoras”, son la causa de que, aunque las mujeres tengan cada vez mayor responsabilidad de aportar ingresos, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado siga recayendo fundamentalmente sobre ellas.

Las mujeres asumen una responsabilidad desmedida de este trabajo, lo cual reduce el tiempo de que disponen para ir a la escuela o ganarse la vida. Esta desigualdad limita las opciones de muchas mujeres a la hora de obtener ingresos, participar en la vida pública y dedicar el tiempo necesario al ocio y el descanso.⁵⁶ Un estudio realizado en América Latina y el Caribe reveló que más de la mitad de las mujeres de entre 20 y 24 años que no estaban buscando trabajo argumentaban que esto se debía a su carga de trabajo de cuidados no remunerado.⁵⁷

La desigualdad en la carga de trabajo de cuidados no remunerado implica que, teniendo en cuenta tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, la jornada laboral de las mujeres es, de media, más larga que la de los hombres.⁵⁸ Esta desigualdad se acumula, de modo que, a nivel mundial, en la actualidad una mujer trabajará de media el equivalente a cuatro años más de su vida que un hombre, o lo que es lo mismo, un mes de trabajo más por cada año de vida de la mujer.⁵⁹

El hecho de que este tipo de trabajo se considere “de mujeres” explica por qué no está valorado socialmente, a pesar de ser fundamental para el funcionamiento de nuestras economías.⁶⁰ El valor de este trabajo para la economía mundial asciende a 10 billones de dólares anuales,⁶¹ una cifra equivalente a más de una octava parte del PIB mundial, y superior a los PIB de la India, Japón y Brasil juntos.⁶² Cuando el trabajo de cuidados está profesionalizado, suele ser muy precario y estar muy mal remunerado. Más del 80% de los trabajadores domésticos de todo el mundo son mujeres, muchas de ellas migrantes, y son muy vulnerables a la explotación y a la precariedad laboral.⁶³

Caso práctico 1: Las trabajadoras domésticas en Kenia hacen oír su voz⁶⁴

Se estima que en Kenia, donde el patrimonio neto del hombre más rico del país asciende a 70.000 millones de chelines kenianos (700 millones de dólares), aproximadamente 2,2 millones de los habitantes de Nairobi siguen trabajando en el sector informal y viviendo en barriadas y asentamientos marginales. El nivel de empoderamiento de hombres y mujeres es enormemente desigual, ya que las mujeres deben enfrentarse a problemas como una formación limitada, la falta de empleo y el riesgo de sufrir violencia física y sexual.

Las mujeres ocupan la inmensa mayoría de los trabajos domésticos, los cuales están mal remunerados, no tienen seguridad en cuanto a sus ingresos y no suelen ser conscientes de sus derechos. Margaret Mumbua vive en Mukuru, una barriada de Nairobi, junto a sus cuatro hijos, dos de los cuales aún van al colegio. Ha trabajado como empleada doméstica durante dieciocho años.

Margaret explica que su salario no basta para satisfacer las necesidades básicas de su familia: “El principal problema es que el sueldo es muy bajo... La cantidad depende de los clientes. A veces se trabaja demasiado, y otras nada. Si trabajo dos días con jornadas de 10 horas, puedo ganar 400 [chelines kenianos]. Lo máximo que puedo ganar por semana son 700 [aproximadamente 8 dólares].”

Las trabajadoras domésticas también son vulnerables ante el acoso y la explotación sexual. “A veces, llega un hombre que te dice que necesita a alguien que trabaje para él” cuenta Margaret. “Y cuando entras en la casa te dice “el trabajo soy yo”. El trabajo es en la cama, no lavando las sábanas.”

Existen leyes y políticas que establecen el derecho de las trabajadoras a disfrutar de condiciones laborales dignas, pero sólo una cuarta parte de las trabajadoras domésticas son conscientes de ello. Oxfam y sus organizaciones socias están ayudando a Margaret a organizarse con otras trabajadoras domésticas para que tomen conciencia de sus derechos y logren mejorarlos, así como para que luchen contra la desigualdad económica que viven.

Margaret asegura que “es importante estar informado porque, si conociese mis derechos, no trabajaría 10 horas al día, sino 8. Si las normativas cambian, a la gente le empezará a gustar este trabajo. Ahora, a muchas personas no les gusta porque nos maltratan y nos explotan. Si en Kenia se crean este tipo de organizaciones y nuestros empleadores saben que son fuertes, no maltratarán a las trabajadoras, porque serán conscientes de que tendrán que rendir cuentas ante las autoridades. Si se pone el empleo doméstico al mismo nivel que otros trabajos, nos tratarán como al resto de trabajadores”.

Kenia todavía no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT, que establece las normas internacionales sobre trabajo doméstico, de modo que estas trabajadoras siguen siendo vulnerables ante la falta de regulación de los salarios y las jornadas de trabajo, sin poder beneficiarse de prestaciones como la baja remunerada por enfermedad. Oxfam está presionando al Ministerio de Trabajo para que aplique una normativa que mejore la protección de los derechos de las trabajadoras domésticas.

La desigualdad de las mujeres en el ámbito económico está influida por varios factores que siempre han estado presentes en todas las economías: la falta de igualdad ante la ley y en las normativas, y el hecho de que la teoría económica no contabiliza ni valora el trabajo de las mujeres. Ambos factores están impulsados por unas normas sociales perniciosas que devalúan el trabajo de las mujeres y limitan sus opciones. Nuestras economías se aprovechan de estas normas sociales y leyes injustas, y nuestra teoría económica no lo reconoce.

UNAS NORMAS SOCIALES PERNICIOSAS

La desigualdad de género se perpetúa a causa de la discriminación y de unas normas sociales perniciosas. Estas normas son creencias y actitudes profundamente arraigadas que limitan los comportamientos que se consideran aceptables para hombres y mujeres, y que suelen devaluar el papel y el estatus de la mujer. Dichas normas limitan la movilidad de las mujeres fuera del hogar, justifican la violencia contra las mujeres y valoran en mayor medida los roles que tradicionalmente desempeñan los hombres.

En el ámbito económico, estas normas restringen las oportunidades que tienen las mujeres a nivel individual, e implican que ciertos tipos de trabajo se consideren adecuados bien para los hombres o bien para las mujeres, pero no para ambos. Aquellas tareas consideradas apropiadas para las mujeres suelen tener un estatus inferior y estar peor remuneradas.⁶⁵ Por ejemplo, en los países en desarrollo las mujeres son mayoría en el sector servicios, en el que los salarios son un 70% de la media nacional.⁶⁶ Por el contrario, los puestos de funcionarios superiores y altos directivos, cuyos ingresos duplican la media nacional, están ocupados principalmente por hombres.⁶⁷ Las normas sociales también pueden impedir que las mujeres tengan acceso a cualquier tipo de oportunidad económica. Una investigación realizada en 67 países en desarrollo ha revelado que, en promedio, uno de cada cinco hombres no cree que las mujeres deban trabajar fuera de casa, aunque estén cualificadas para hacerlo.⁶⁸ Y, cuando las oportunidades de trabajo escasean, casi dos de cada cinco personas de todo el mundo consideran que los hombres deberían tener más derecho a acceder a ellas que las mujeres.⁶⁹

Caso práctico 2: Normas sociales y trabajo de cuidados en Uganda

Las normas sociales son la causa de que hombres y mujeres no asuman las mismas responsabilidades en el trabajo de cuidados no remunerado. Florence y Zakayo son dos pequeños agricultores que viven con sus dos hijos pequeños en la sub región de Acholi, en Uganda. Los roles tradicionales de género están profundamente arraigados en la comunidad, de modo que en general las mujeres son las responsables del hogar y del trabajo doméstico, mientras que los hombres ejercen una autoridad absoluta.

Florence era la típica esposa Acholi: todas las mañanas se levantaba antes que el resto de la familia para ir a buscar agua y leña, bañar a los niños, y preparar y servir el desayuno a ellos y a su marido, antes de ponerse a trabajar cultivando los alimentos para la familia. A la hora de comer, volvía a casa para hacer la comida y después regresaba al campo hasta el final del día, cuando regresaba a casa a tiempo para tener la cena preparada antes de que Zakayo volviese del bar.

Florence cuenta que “cuando me casé, vivía en casa de la ‘familia extendida’ de mi marido. Nos fuimos después de tener a nuestro segundo hijo. Era una familia grande, de unas 20 personas, y yo era de las pocas que se ocupaba de la mayor parte de las tareas agrícolas y del hogar. Me iba del campo a tiempo para preparar la comida, y después regresaba y me quedaba allí hasta las 18:00. La mujer de mi cuñado y yo solíamos hacer casi todo el trabajo. Trabajábamos muchísimo, solo nosotras dos, para cultivar alimentos para toda la familia. No existía nada parecido a la división del trabajo”. Las largas jornadas que Florence dedicaba al trabajo agrícola y doméstico no remunerado hacían que apenas tuviese tiempo para realizar alguna actividad que le permitiese generar ingresos.

Zakayo recuerda que, cuando Florence no había hecho lo que él esperaba, solía recurrir a la violencia: “Solía pegar a mi mujer. Por ejemplo, si esperaba que me lavase la ropa y no lo había hecho, la golpeaba”.

Oxfam trabaja en la comunidad a través de su iniciativa WE-Care para formar y sensibilizar sobre la enorme y desigual responsabilidad que asumen las mujeres en el trabajo de cuidados. Zakayo asistió a la formación y, según dice, cambió su actitud respecto a las labores domésticas y el papel de su mujer:

“Como hombre, solía pensar que hacer ese tipo de trabajo no era mi responsabilidad. Era una visión fruto del carácter patriarcal de nuestra sociedad Acholi, y que otorga a los hombres plena autoridad sobre sus mujeres. Por supuesto, ahora soy consciente de que no estaba bien someter a mi mujer a un horario tan agotador que no le permitía hacer otras cosas que nos benefician a todos.”

Así pues, ahora Zakayo contribuye tanto en el trabajo agrícola que sustenta a la familia como en las tareas domésticas. La pareja se ha enfrentado a las críticas de sus vecinos por no respetar los roles de género tradicionales, y Florence admite que también tiene que reajustar sus propias opiniones: “Antes de la formación, me ofendía si veía a Zakayo lavarse la ropa, porque pensaba que estaba asumiendo mi papel”.

No obstante, y a pesar de estos retos, el cambio ha sido muy beneficioso para la familia. Y como ahora Zakayo ayuda tanto en los trabajos agrícolas como en el hogar, ambos tienen más tiempo para realizar actividades que incrementan los ingresos de la familia.

DESIGUALDAD ANTE LA LEY

Muchas de estas normas sociales están recogidas por la legislación, de modo que hombres y mujeres no reciben el mismo trato ante la ley. Un total de 155 países tienen en vigor al menos una ley en virtud de la cual las mujeres tienen menos derechos económicos que los hombres.⁷⁰ Por ejemplo, hay 18 países donde los hombres pueden impedir legalmente que sus mujeres trabajen, y 100 países en los que no está permitido que las mujeres hagan los mismos trabajos que los hombres.⁷¹ Las restricciones legales también priven a las mujeres de sus derechos en otros ámbitos de la vida, y repercuten directamente sobre su participación en el mercado laboral; por ejemplo, 46 países carecen de legislación contra la violencia de género.⁷² Asimismo, también es necesario avanzar para lograr que la legislación apoye a aquellas mujeres que ocupan los puestos de trabajo más precarios, por ejemplo ampliando la protección social y los derechos laborales a las mujeres con contratos eventuales o temporales.⁷³

Para construir una economía que beneficie a las mujeres, es necesario derogar aquellas leyes que las discriminan, así como garantizar que la legislación que vela por los derechos laborales de los trabajadores se amplíe también a las mujeres que tienen los empleos más precarios.

LA TEORÍA ECONÓMICA TRADICIONAL IGNORA LAS CUESTIONES DE GÉNERO

Para que la economía beneficie a las mujeres, debe estar basada en políticas que reconozcan la igualdad de género y traten de minimizarla. Sin embargo, las normas sociales perniciosas que rigen las sociedades también se reflejan tanto en la teoría económica como en la elaboración de políticas. Por lo general, la teoría económica tradicional ha pasado por alto el hecho de que la desigualdad de género afecta a la manera en que las personas participan en la economía y se benefician de ella, ignorando también la contribución a la economía del trabajo de cuidados no remunerado, realizado fundamentalmente por mujeres.

Las economistas feministas han señalado, por ejemplo, que la teoría de la elección racional (que sostiene que las personas actuarán siempre de aquella manera que les permita maximizar sus beneficios) no reconoce que las personas a menudo optan por opciones que sean beneficiosas para sus familias y no tanto para sí mismas, algo que según las normas de género es más habitual en mujeres que en hombres.⁷⁴ La teoría de la elección racional tampoco contempla que las mujeres puedan tener menos poder para tomar este tipo de decisiones, por ejemplo por ver limitado el tipo de trabajo que se les permite realizar o la posibilidad de trabajar fuera del hogar. La no inclusión en las mediciones económicas tanto del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados como de otros tipos de trabajo no remunerado como la agricultura de subsistencia, realizados fundamentalmente por mujeres, es otro de los principales mecanismos a través de los cuales nuestro actual modelo económico ha discriminado siempre a las mujeres. Haciéndose las preguntas equivocadas, o directamente ignorando a las mujeres por completo, a menudo los economistas y los responsables políticos han puesto en marcha políticas que han reforzado la desigualdad de género, en lugar de contribuir a combatirla.⁷⁵ Al igual que en el caso del trabajo de cuidados no remunerado, las mediciones del bienestar económico tampoco suelen tener en cuenta los efectos que las decisiones de gasto tienen en la desigualdad de género. Así pues, cabe suponer que no es una casualidad el hecho de que el estudio de la economía haya estado dominado por hombres blancos occidentales (en sus 47 años de historia, sólo una mujer ha recibido el premio Nobel de Economía⁷⁶). Así, la teoría económica no sólo no ha cuestionado que se aproveche la desigualdad de las mujeres para obtener beneficios económicos, sino que en muchos sentidos ha legitimado este patrón. En las últimas décadas, este proceso se ha visto acelerado por la propia naturaleza de nuestro actual modelo económico, que ha dominado la toma de decisiones económicas en todo el mundo.

3 LAS MUJERES NO SE BENEFICIAN DE SU TRABAJO: POR QUÉ EL ACTUAL MODELO ECONÓMICO EMPEORA LA SITUACIÓN

Para alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres, es necesario que se creen oportunidades de empleo digno y de calidad que garanticen que el trabajo proporciona a las mujeres ingresos que les permitan salir de la pobreza y aumentar su poder de decisión en otros ámbitos de su vida.⁷⁷ También es fundamental que los Gobiernos inviertan en los servicios e infraestructuras que las mujeres necesitan para alcanzar la igualdad, como por ejemplo la educación y la atención sanitaria, y que apoyen el trabajo de cuidados. Sin embargo, la consecución de estos objetivos se está viendo minada por una economía cada vez más desigual, que no reporta beneficios a las mujeres. Esta desigualdad económica extrema es consecuencia de unas políticas económicas ineficaces, que además socavan la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.

En las últimas décadas, hemos visto cómo un porcentaje desmesurado de los beneficios del crecimiento económico han ido a parar a manos de los más ricos, en su mayoría hombres, lo cual se ha traducido en una desigualdad económica extrema: actualmente, tan sólo ocho hombres poseen la misma riqueza que los 3.600 millones de personas más pobres del mundo.⁷⁸ El nivel de ingresos de los más pobres de la economía mundial ha aumentado a un ritmo mucho más lento que el de los ricos; en los últimos 25 años, el 1% más rico de la población ha obtenido más ingresos que el 50% más pobre.⁷⁹

La desigualdad económica extrema está ralentizando los avances en la reducción de la pobreza. Si la desigualdad no hubiese aumentado entre 1990 y 2010, en la actualidad habría 700 millones de personas menos en situación de pobreza, en su mayoría mujeres.⁸⁰ El Banco Mundial ha afirmado que, si los líderes mundiales no redoblan sus esfuerzos en la lucha contra la desigualdad, no cumplirán con el objetivo de erradicar la pobreza extrema en 2030.⁸¹ El incremento de la desigualdad económica ha agravado otros tipos de desigualdad por razones de, por ejemplo, etnia, casta o factores geográficos.⁸² Este informe analiza cómo estas políticas también han dificultado la consecución del empoderamiento económico de las mujeres, un factor clave para la igualdad de género.

La desigualdad económica y la de género son fenómenos estrechamente ligados entre sí. La mayoría de las personas más ricas de la sociedad siguen siendo hombres,⁸³ mientras que las mujeres siguen teniendo más probabilidades de ser pobres y de pertenecer a los grupos con menores ingresos, además de realizar la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado.⁸⁴ Esto ocurre incluso en países desarrollados, donde hombres y mujeres gozan de un acceso igualitario a la educación.⁸⁵ El FMI también ha revelado que la desigualdad de género contribuye a incrementar la desigualdad económica, debido a que el menor acceso de las mujeres a la atención sanitaria y a la educación, y su menor índice de participación en el mercado laboral reducen el conjunto de sus ingresos.⁸⁶ Esta teoría ha sido confirmada por una investigación que demuestra que aquellos países donde la reducción de la desigualdad de género ha sido más lenta no han conseguido reducir la desigualdad económica.⁸⁷

Oxfam ha concluido que las políticas neoliberales y el secuestro democrático son dos de los principales motores de esta explosión de desigualdad económica extrema en los últimos 30 años.⁸⁸ Las políticas neoliberales han permitido que la riqueza se concentre en las capas más altas de la economía, mientras que el secuestro democrático, que facilita que los más ricos ejerzan una influencia indebida en

la elaboración de políticas, ha reducido las posibilidades de que las economías estén al servicio de todas las personas, y no sólo de las élites. Las políticas neoliberales pueden definirse como aquellas que se centran en la expansión de los mercados y el individualismo, lo cual ha llevado a que las empresas disfruten de más derechos, movilidad y libertades, con la consiguiente reducción de la acción colectiva, la regulación estatal y la intervención de los Gobiernos en la economía. Una investigación reciente publicada por el FMI revela que, en lugar de favorecer el crecimiento, algunas políticas neoliberales han incrementado la desigualdad.⁸⁹

Las economistas feministas han criticado muchos aspectos del modelo neoliberal.⁹⁰ Este informe se centra en tres de ellos: el papel del neoliberalismo en la reducción de los ingresos y el empeoramiento de la calidad del empleo entre las personas más pobres, que son mayoritariamente mujeres; la falta de reconocimiento e inversión en el trabajo de cuidados no remunerado; y los límites al poder de decisión de las mujeres y a su capacidad para expresar sus opiniones. De esta manera, el actual modelo económico neoliberal dificulta aún más la lucha por el empoderamiento económico de las mujeres. El empoderamiento de las mujeres exige un nuevo enfoque en la manera de gestionar nuestras economías.

Cuadro 2: Las mujeres más vulnerables ante la exclusión

Está demostrado que los derechos de las mujeres y la igualdad de género no mejoran automáticamente como resultado del crecimiento económico y que, para que lo hagan, es necesario adoptar medidas concretas para que el crecimiento sea más inclusivo y redistribuya sus beneficios también entre las mujeres.⁹¹ La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible compromete a los Gobiernos a garantizar que “nadie quede atrás”, y declara que se sólo se considerará que se han cumplido las metas establecidas si se cumple para los colectivos más pobres de la sociedad.⁹²

Por lo tanto, es evidente que la consecución de estos objetivos no será posible si no se presta una mayor atención a las personas en los empleos más vulnerables. Basándose en la definición de la OIT del concepto de empleo vulnerable,⁹³ los informes mundiales sobre tendencias del empleo y los estudios sobre las mujeres con menos acceso al mercado laboral, Oxfam ha identificado los siguientes **criterios clave** para identificar cuáles son los colectivos de mujeres más vulnerables y con un mayor riesgo de quedar excluidos del empoderamiento económico:

- Probabilidad de sufrir múltiples tipos de discriminación basada en los ingresos, edad, clase, etnia y casta.
- Escaso acceso a mecanismos de protección social, como pensiones o prestaciones sociales.
- Posibilidades limitadas para expresar su opinión a través de una participación/representación efectiva en los sindicatos y en la comunidad.
- Ingresos insuficientes (en función del salario mínimo o de los ingresos medios).
- Condiciones de trabajo difíciles (por ejemplo jornadas laborales largas, sobrecarga de trabajo, precariedad y falta de seguridad, prevalencia del acoso sexual) que minan sus derechos fundamentales.
- Discriminación en el acceso a oportunidades de empleo justas, por ejemplo debido a la falta de papeles o a su situación de ilegalidad, o a una legislación que las discrimine por razones de género u otros factores.

La elaboración de políticas debe centrarse especialmente en combatir estas desigualdades, así como en garantizar la inclusión de las mujeres que ocupan los empleos más precarios. Los colectivos de mujeres que más probabilidades tienen de entrar en esta categoría son las trabajadoras agrícolas, domésticas y migrantes, y las que trabajan en el sector informal.

ESCASA REMUNERACIÓN Y MAYOR PRECARIEDAD: EL TRABAJO FEMENINO REVIERTE EN MAYORES BENEFICIOS PARA OTRAS PERSONAS

Ningún país ha alcanzado la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y a pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, en general lo han hecho en empleos peor remunerados y de menor categoría que los hombres. Sin embargo, desde la década de los ochenta del siglo pasado, las políticas económicas neoliberales han erosionado aún más los salarios de los trabajadores peor remunerados, lo cual ha afectado principalmente a las mujeres. En los países en desarrollo, la escasa remuneración del trabajo de las mujeres que se sitúan en el eslabón más bajo de las nuevas cadenas de suministro mundiales ha supuesto un incremento de los beneficios que obtienen otras personas, pero no ha servido para empoderar económicamente a las mujeres.

A medida que la economía mundial se ha ido globalizando, muchas mujeres han accedido a nuevas oportunidades de empleo, especialmente en los sectores agrícola y manufacturero de exportación, por ejemplo en los sectores textil y alimentario en el Este de Asia.⁹⁴ Si bien estos nuevos empleos han generado nuevas oportunidades para las mujeres, las políticas comerciales y laborales han menoscabado tanto la calidad de los puestos de trabajo como el poder de las mujeres que los ocupan.

En estos sectores, las mujeres suelen concentrarse en los puestos más precarios y peor remunerados, por ejemplo fabricando ropa, zapatos o pequeños productos electrónicos.⁹⁵ Esto no fruto de la casualidad, ya que se han utilizado estrategias concretas para facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral como mano de obra barata.⁹⁶ Los datos del Este de Asia demuestran que, a pesar de que el rápido crecimiento económico de la región se ha basado en el trabajo femenino, la brecha salarial de género en estos países sigue siendo muy amplia, y en algunos casos incluso ha aumentado.⁹⁷ La competición entre los países por la inversión ha hecho que algunos de ellos opten por mantener unos salarios bajos en los sectores de exportación, en muchos casos limitando la sindicalización y los derechos laborales para así atenuar la presión al alza de los niveles salariales.

El sector textil, donde el 80% de los trabajadores son mujeres, sirve para ilustrar esta tendencia hacia salarios demasiado bajos y frecuentes violaciones de los derechos laborales. Oxfam ha entrevistado a mujeres que trabajan en fábricas textiles en Vietnam, cuyos salarios apenas les permiten satisfacer sus necesidades básicas a pesar de trabajar 12 horas al día, 6 días a la semana. Tham trabaja en la fábrica Tinh Loi, que produce ropa para grandes marcas mundiales; gana menos de 1 dólar por hora. En una entrevista, nos contó lo siguiente:

“Mi jornada laboral y mi sueldo son injustos. Lo que me parece injusto es que cobro menos por trabajar lo mismo... Nosotras, como trabajadoras, no podemos hacer nada para influir en los jefes. Si hay pedidos urgentes o problemas, son ellos quienes toman las decisiones sobre el aumento de la jornada laboral o los salarios. Nosotras simplemente acatamos sus decisiones”.

Sin embargo, la industria textil genera grandes beneficios para algunas de las personas más ricas del mundo. Por ejemplo, los dividendos anuales que la empresa matriz de la cadena de moda Zara ha reportado a Amancio Ortega, el segundo hombre más rico del mundo, ascienden a aproximadamente 1.100 millones de euros.⁹⁸ Stefan Persson, el principal accionista de H&M y el número 32 en la lista Forbes de las personas más ricas del mundo, recibió 658 millones de euros en dividendos el año pasado.⁹⁹ A pesar de no estar directamente vinculados a la fábrica en la que trabaja Tham, estos datos ponen de manifiesto la clara desigualdad que existe en el sector.

Disponer de más oportunidades de trabajo digno e incrementar los niveles salariales en los sectores peor remunerados no solo reduciría la pobreza y la desigualdad, sino que son dos elementos esenciales para alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres. Las mujeres, sobrerrepresentadas en los empleos mal remunerados, serían las mayores beneficiadas por este tipo de medidas y políticas.¹⁰⁰ Incrementar los salarios mínimos también puede contribuir a reducir la brecha salarial de género. Gobiernos y empresas deben garantizar que la aplicación de estas medidas se extienda también al sector informal.

Caso práctico 3: Salarios mínimos para las trabajadoras del sector textil en Birmania

Una investigación de Oxfam en Birmania ha revelado que los trabajadores del sector textil, el 90% de los cuales son mujeres, reciben unos salarios de miseria a pesar de producir ropa para cadenas de suministro muy rentables.¹⁰¹

Swe Swe, una trabajadora de este sector, nos cuenta su experiencia:

“El mes pasado tuvimos que hacer horas extra hasta el amanecer, durante una semana seguida. Nuestra jornada de trabajo habitual termina a las 19:30, pero tuvimos que trabajar durante toda la noche hasta las 06:00 de la mañana siguiente, para volver a empezar la jornada del día siguiente a las 07:30 de la mañana. Además normalmente no nos pagan todas las horas extra, sólo nos pagan dos, aunque normalmente hacemos tres horas y media extra al día. Si trabajo durante toda la noche hasta que amanece, sólo me pagan 2.600 Kyats birmanos (el equivalente a 2 dólares). Me da miedo hablar sobre estas cosas, porque si alguien da problemas o se queja, le despiden. Por eso nunca me he quejado”.

Hasta septiembre de 2015, en Birmania no se había establecido un salario mínimo. Algunas trabajadoras sólo ganaban 0,60 dólares al día como salario base, además de hacer largas jornadas laborales y horas extra, a veces de manera forzosa. Durante 2012, las trabajadoras hicieron huelgas masivas en protesta por esta situación. Tras más de dos años de negociaciones entre los sindicatos, las empresas y el Gobierno birmano, se anunció el establecimiento de un nuevo salario mínimo, que entró en vigor el 1 de septiembre de 2015.

En 2016, el Gobierno decidió aumentar el salario mínimo nacional, lo cual permitió incrementar los ingresos de los 300.000 trabajadores y trabajadoras de este sector en aproximadamente 80 millones de dólares anuales.¹⁰² Las empresas multinacionales que se abastecen de productos textiles birmanos apoyaron esta medida.

Sin embargo, la aprobación de una ley no es garantía de éxito; aún queda mucho por hacer para garantizar que la legislación se traduzca en mejoras reales para las trabajadoras y sus familias.

Los salarios de miseria para remunerar el trabajo que desempeñan las mujeres no son un fenómeno que afecte únicamente a los países en desarrollo. En Estados Unidos, las mujeres son mayoría entre los trabajadores mal remunerados en todos los estados, y suponen el 57% de la fuerza laboral que gana menos de 15 dólares por hora (el salario mínimo que, según los activistas, permitiría abrir el camino para salir de la pobreza).¹⁰³ En el Reino Unido, las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores mal remunerados como el de cuidados o la hostelería, que se caracterizan por sus bajos salarios y la precariedad.¹⁰⁴

Recientemente, también ha aumentado la preocupación sobre la aparición de nuevos tipos de trabajo en sectores mayoritariamente femeninos. La creciente “flexibilización” del empleo, que implica que los trabajadores ya no tienen contratos estables a largo plazo con un salario garantizado, sino que funcionan con contratos de “cero horas” o a través de la denominada “*gig economy*” (economía de pequeños encargos), socava tanto la posición de los trabajadores como la calidad del empleo. Hay estudios que demuestran que el rápido auge de un nuevo enfoque “a demanda” dentro del sector del trabajo doméstico (en el que el 80% de los trabajadores son mujeres)¹⁰⁵ a través de aplicaciones y plataformas digitales que garantizan la disponibilidad de las trabajadoras, no está ofreciendo oportunidades de trabajo digno.¹⁰⁶ Esto se debe a que este sistema genera empleos con una remuneración escasa e inestable, además de reforzar la discriminación y la desigualdad en las

relaciones de poder entre los empleadores y las trabajadoras domésticas, que por otro lado tampoco están protegidas por las medidas laborales y de protección social establecidas.

Caso práctico 4: Empoderamiento económico de las mujeres a través del apoyo al empleo digno en el Reino Unido

Desde la crisis económica, un porcentaje cada vez mayor del crecimiento del empleo en el Reino Unido se debe a empleos que van en detrimento de los derechos y condiciones de los trabajadores. Los datos demuestran que existe un grave problema de “precarización del empleo” en el Reino Unido, por ejemplo por la prevalencia de los salarios bajos, el incremento de la pobreza entre la población ocupada, una mayor utilización de los contratos de “cero horas” y el aumento del autoempleo. Por todo ello, el mercado laboral británico no ofrece “empleos dignos” a la mayoría de las personas.

Sin embargo, el análisis de estas tendencias clave de los salarios y el empleo ha prestado menos atención al hecho de que las trabajadoras británicas suelen encontrarse en una situación de mayor desventaja en este precario mercado laboral. Actualmente:

- Las mujeres son mayoría en el colectivo de trabajadores en situación de pobreza (**1,5 millones de asalariadas** – frente a 1,4 millones de asalariados).
- Las mujeres tienen más probabilidades de estar mal remuneradas que los hombres – el 62% de los asalariados mal remunerados son mujeres (**3,1 millones de asalariadas**).
- Más de la mitad de los trabajadores con contratos de “cero horas” son mujeres (**350.000**), que suelen aceptar este tipo de contratos por ser su mejor alternativa al trabajo fijo.
- También se da una tendencia al incremento del autoempleo, de modo que en la actualidad una de cada diez mujeres (**250.000**) son autónomas, lo cual puede ser fuente de precariedad.

A través del proyecto *Future Skills* (futuras capacidades) y otras iniciativas en el Reino Unido, Oxfam hace frente al problema que plantea la discriminación de género en el mercado laboral británico. En colaboración con la extensa red de tiendas Oxfam en el Reino Unido, nuestros equipos ofrecen programas de voluntariado asistido en las tiendas Oxfam.

Las mujeres reciben capacitación y trabajan con un tutor profesional para ganar confianza, superar obstáculos y planificar su desarrollo personal y profesional. Las participantes se reúnen una vez al mes en talleres de formación sobre temas como el liderazgo, la asertividad, la carrera profesional y las habilidades para el empleo.

En el transcurso del proyecto, las mujeres desarrollan sus habilidades sociales y sus redes de contactos, relacionándose con el personal de las tiendas, los voluntarios, los clientes y otras participantes del proyecto. Unas relaciones sociales más fuertes mejoran la confianza, la resiliencia y las habilidades lingüísticas de las mujeres, además de incrementar su sensación de pertenencia a la comunidad. Una de las participantes nos contó lo siguiente:

“Llevo en paro más de cinco años; es mucho tiempo. Tengo capacidades, pero ya no tenía confianza en mí misma. Empiezas a perder la confianza en ti misma y a creer que no vales demasiado. Ahora, un año después, formo a otros voluntarios, manejo la caja y la distribución de la tienda de Oxfam, trato con clientes difíciles y gestiono el almacén. Me encantaría llevar mi propia tienda algún día. Ahora sé que puedo hacerlo. Gracias a Oxfam me siento valorada, más fuerte y decidida. Sea lo que sea lo que decida hacer en el futuro, ahora sé que puedo hacerlo”.

Oxfam trabaja directamente con las mujeres que se enfrentan a los mayores obstáculos de acceso al mercado laboral, como las solicitantes de asilo y las desempleadas de larga duración, para que se haga oír su voz. Así, nos enfrentamos a las prácticas que colocan a estas mujeres en una situación de enorme vulnerabilidad en el marco del precario mercado laboral actual, a la vez que defendemos la necesidad de fortalecer un conjunto de derechos laborales mínimos que proteja a todos los trabajadores y trabajadoras mal remunerados. La visión de Oxfam aboga por que el mercado laboral británico garantice empleos dignos para todas las personas; empleos que de verdad ofrezcan una vía de escape de la pobreza para las mujeres y sus familias.

EL ACTUAL MODELO ECONÓMICO SOCAVA LA CAPACIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS PARA REDUCIR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Para alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres, es necesario que se reconozca el valor del trabajo de cuidados no remunerado, que se reduzca la durísima carga de trabajo que supone y que esta se redistribuya de manera más igualitaria tanto entre hombres y mujeres como en el conjunto de la sociedad. Una educación de calidad, el acceso a atención sanitaria y los mecanismos de protección social son tres factores básicos e imprescindibles para que las mujeres gocen de igualdad de oportunidades y para que las mujeres y niñas más pobres puedan salir de la pobreza. El Estado puede desempeñar un papel fundamental en la provisión de estos servicios, ofreciendo a las mujeres oportunidades para cambiar sus vidas. Sin embargo, estos objetivos son contrarios a las políticas económicas neoliberales, que abogan por la reducción del gasto público y la privatización de los servicios.

Como ya se ha mencionado, los modelos económicos tradicionales ignoran la contribución que el trabajo de cuidados no remunerado aporta a la economía; no se contabiliza dentro del PIB, a pesar de que su valor para la economía mundial asciende a 10 billones de dólares anuales.¹⁰⁷ En los países de renta alta, derechos laborales como los permisos por paternidad y maternidad y las pensiones han favorecido la incorporación de la mujer al mercado laboral, aunque aún queda bastante por hacer para garantizar que estas medidas apoyen la plena igualdad. Sin embargo, tanto en los países de renta alta como en los países en desarrollo, los Gobiernos no han invertido lo suficiente en servicios públicos, aplicando además medidas de reducción del gasto público en épocas de crisis.

Como ha reconocido el Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres, “los recortes del gasto público (por ejemplo en sanidad, educación, servicios sociales y protección social) son especialmente perjudiciales para las mujeres.”¹⁰⁸ Estos recortes refuerzan la desigualdad de género en términos de oportunidades, y se traducen en que el trabajo no remunerado de las mujeres funciona como un subsidio para la economía. Por ejemplo, un estudio reciente ha revelado que el trabajo de 57 millones de trabajadores no remunerados de todo el mundo suple los deficientes niveles de prestación de atención sanitaria.¹⁰⁹ La mayor parte de estos trabajadores son mujeres que han renunciado a sus empleos para desempeñar este papel.

Datos recientes apuntan también a una creciente crisis en el cuidado a menores en los países en desarrollo, donde en el mejor de los casos solo la mitad de los niños y niñas de entre 3 y 5 años reciben algún tipo de enseñanza preescolar.¹¹⁰ Los niños y niñas más pobres son quienes tienen un menor acceso a este tipo de atención, lo cual limita tanto el tiempo de que disponen sus madres como los beneficios que les reportaría ir a la guardería. La falta de inversión en medidas de protección social, como las bajas por enfermedad, los permisos de paternidad y maternidad y las pensiones también incrementan la carga del trabajo de cuidados asumida por las mujeres.¹¹¹

Está demostrado que las políticas que invierten en la economía de cuidados repercuten positivamente en el crecimiento económico, el empleo y la igualdad de género. Según una investigación realizada en siete países de la OCDE, se calcula que, si se invirtiese el 2% del PIB en servicios asistenciales, en este caso en asistencia social y atención a la infancia, el índice de empleo se incrementaría entre un 2,4% y un 6,1%.¹¹² Este tipo de políticas también favorecerían los índices de ocupación y el crecimiento económico. Asimismo, este tipo de inversiones podrían reducir la desigualdad económica que afecta a muchas mujeres que asumen la responsabilidad del trabajo de cuidados, ya que les permitirían beneficiarse de la prestación de estos servicios a un coste menor, de manera que tendrían más oportunidades de dedicarse a empleos remunerados.

La inversión en infraestructuras que den prioridad a apoyar el trabajo de cuidados no remunerado también puede ser una medida eficaz. En Pakistán, se ha vinculado la cercanía de las fuentes de agua a los hogares con una reducción del tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas y a un mayor índice de empleo femenino.¹¹³ Y en Sudáfrica, la provisión de electricidad en zonas rurales también se ha asociado a la reducción del tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico, incrementando sus oportunidades de conseguir empleo.¹¹⁴

La política fiscal es un instrumento clave para reducir tanto la desigualdad económica como de género: unas políticas fiscales progresivas permiten garantizar que se recauden impuestos suficientes de quienes pueden permitírselo para dedicarlos a financiar servicios públicos que beneficien al conjunto de la población, por ejemplo la atención sanitaria, el suministro de agua o la atención preescolar. Una investigación de ONU Mujeres ha revelado que, si bien muchos países se han comprometido con la igualdad de género, el análisis de los planes nacionales de acción dirigidos a cumplir con estos objetivos pone de manifiesto la existencia de unos déficits de financiación de hasta el 90%.¹¹⁵ Las políticas que dan prioridad a atraer la inversión a través de incentivos fiscales como exenciones y desgravaciones, o del establecimiento de zonas de libre comercio, han limitado la capacidad de los Gobiernos para recaudar ingresos suficientes.¹¹⁶ La mayor parte de quienes se benefician de este tipo de políticas ya disfruta de una buena situación económica, y son en su mayoría hombres.¹¹⁷

Además, los Gobiernos cada vez dependen en mayor medida de impuestos indirectos sobre bienes y servicios, como el IVA, para compensar este tipo de ventajas fiscales.¹¹⁸ Los impuestos indirectos se consideran regresivos, ya que los más pobres tributan al mismo tipo que los más ricos, y además tienden a agravar las desigualdades de género, ya que las personas más pobres son en su mayoría mujeres.

EL ACTUAL MODELO ECONÓMICO DEBILITA LA VOZ Y EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES

Para alcanzar el empoderamiento económico de las mujeres, es necesario que éstas puedan definir sus oportunidades en función de sus propios intereses, y que la elaboración de políticas se lleve a cabo atendiendo a sus prioridades. Así pues, las mujeres deben gozar de una participación plena e igualitaria en la vida política, económica y social a todos los niveles, desde los hogares hasta los ámbitos nacional y mundial. Las políticas gubernamentales y económicas deben ser responsables tanto ante los ricos como ante los pobres.

Los estudios demuestran que la movilización y organización de las mujeres puede ser un mecanismo poderoso para hacer frente a la desigualdad y la pobreza, así como para lograr cambios que permitan luchar contra la discriminación de género que impide el avance de las mujeres. Por ejemplo, se ha demostrado que la presencia de movimientos feministas y de defensa de los derechos de las mujeres fuertes es el mecanismo más eficaz para que los Gobiernos tomen medidas para acabar con la violencia contra mujeres y niñas.¹¹⁹ A pesar de ello, las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres sufren un déficit crónico de financiación, y tienen dificultades a la hora de acceder al tipo de financiación que necesitan para asegurarse un futuro sostenible.¹²⁰

La sindicalización de las mujeres en el mercado laboral también ha sido clave para mejorar sus resultados económicos y su empoderamiento. Se ha demostrado que el activismo femenino ha influido en el fortalecimiento de los derechos laborales y en el incremento de las prestaciones por paternidad y maternidad.¹²¹ Otro estudio ha revelado que la brecha salarial de género es menor en aquellos países donde la cobertura de los convenios colectivos es más amplia y los niveles de salario mínimo están por encima de la media.¹²² Los ejemplos de las trabajadoras de la fresa en Marruecos y las empleadas domésticas en Kenia que presenta este informe también ilustran las mejoras que se pueden lograr gracias a la organización colectiva (ver páginas 15 y 29 del presente informe).

Las cooperativas o grupos de producción gestionados por mujeres que agrupan a mujeres autónomas tienen un mayor acceso a los mercados y a las cadenas de suministro mundiales. La organización en empresas colectivas permite a las mujeres agrupar sus activos, capacidades y otros recursos para producir bienes y servicios de más calidad y en mayor cantidad.¹²³ En Ruanda, Oxfam entrevistó a Flonira, que desde 2009 forma parte de una cooperativa. Desde entonces, ha ganado lo suficiente como para renovar su casa, cultivar su propia plantación de tomates y contribuir a costear la educación universitaria de su hijo. Asegura que la cooperativa ha cambiado la percepción de la comunidad sobre las mujeres, a quienes ahora se valora y respeta por sus aportaciones.

Históricamente, los sindicatos han luchado por mejorar los derechos de los trabajadores de manera que, en muchos sentidos, han apoyado la igualdad de género, como en el caso de las políticas de permisos de paternidad y maternidad y los derechos de los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, las mujeres suelen concentrarse en sectores en los que la organización colectiva es más difícil, especialmente en el sector informal. Además, las organizaciones sindicales formales no siempre han dado prioridad a la igualdad de género, quizás porque en general su liderazgo ha estado dominado por hombres. La capacidad y el derecho de los trabajadores a la organización colectiva también se han visto limitados por las leyes y políticas neoliberales, dirigidas a mantener un nivel bajo de costes por mano de obra y a maximizar los beneficios. La reducción del número de trabajadores protegidos por organizaciones sindicales en las dos últimas décadas se ha asociado al incremento de la desigualdad en los salarios.¹²⁴

Apoyar los movimientos sindicales liderados por mujeres y garantizar que la legislación y las regulaciones no prohíban la organización colectiva de los trabajadores es fundamental para que las mujeres puedan luchar contra unas injustas condiciones laborales y movilizarse en defensa de la adopción de medidas que mejoren la igualdad de género en el ámbito económico.

En general, la política económica ha tendido a ignorar la cuestión de la igualdad de género, reforzando así la desigualdad que supone la presencia mayoritaria de mujeres en el empleo mal remunerado o no remunerado en absoluto. Oxfam también ha puesto de manifiesto que el secuestro democrático, que permite a los más ricos de la sociedad –como las grandes empresas– ejercer una mayor influencia sobre las prioridades y la política económicas, genera una economía diseñada para enriquecer aún más a estas élites, en lugar de beneficiar a todas las personas por igual.¹²⁵

La elaboración de presupuestos con enfoque de género, un proceso en el que los presupuestos se analizan de acuerdo con los derechos y prioridades de las mujeres y responden a ellos, es un poderoso instrumento para revertir esta tendencia. El FMI ha revelado que los Gobiernos que aplican un enfoque de género a la elaboración de sus presupuestos tienen más posibilidades de alcanzar los objetivos que hayan establecido en materia de igualdad de género.¹²⁶ La experiencia de Oxfam en este ámbito, contando con la participación de la sociedad civil y especialmente de las organizaciones lideradas por mujeres en el proceso, ha demostrado que, de esta manera, los presupuestos están más alineados con las prioridades de las mujeres. Este tipo de procesos puede darse tanto a nivel local como nacional y mundial. Los Gobiernos, las organizaciones internacionales y la sociedad civil en su conjunto pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de incrementar los fondos y la formación dirigidos a las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y los movimientos feministas, a fin de que puedan participar en estos procesos.

Aumentar el liderazgo político de las mujeres también es una medida efectiva. En India, un estudio demostró que los consejos locales liderados por mujeres tenían un 62% más de proyectos de acceso a agua potable que los liderados por hombres.¹²⁷ Otro estudio realizado en Noruega encontró una relación de causalidad directa entre la presencia de mujeres en los consejos municipales y la mejora de la cobertura de atención preescolar.¹²⁸ Los hombres también tienen la responsabilidad de promover la igualdad de género, pero si no acabamos con la exclusión de las opiniones de las mujeres en el ámbito económico, la economía seguirá sin beneficiarlas.

Caso práctico 5: Las trabajadoras de la fresa en Marruecos se organizan para reclamar sus derechos

El sector de la fresa en Marruecos experimentó un rápido crecimiento entre 1995 y 2013, y permitió la incorporación por primera vez al mercado laboral de aproximadamente 20.000 mujeres. Sin embargo, la investigación realizada por Oxfam y sus organizaciones socias en 2009 reveló que los puestos de trabajo ocupados por estas mujeres se caracterizaban por su escasa remuneración, el acoso sexual y unos estándares sanitarios y de seguridad insuficientes. Las mujeres realizaban largas jornadas laborales, el descanso semanal prácticamente no se respetaba, y las horas extra no se remuneraban.

Las trabajadoras apenas tenían conciencia de sus derechos, y se mostraban reticentes a enfrentarse a sus supervisores, en su mayoría hombres, que controlaban su acceso al empleo, los salarios, su medio de transporte y supervisaban su trabajo.

Según una recolectora de fresas (entrevistada en 2014): “Cuando empecé a trabajar...aceptaba el dinero que me daban sin preguntar a mi supervisor ni contar el número de horas que trabajaba”.

Para dar respuesta a esta situación, Oxfam en Marruecos y sus organizaciones socias pusieron en marcha un programa de defensa de los derechos de las trabajadoras, que incluía, entre otras, acciones de formación dirigidas a convertir a las mujeres en líderes de sus comunidades. Finalmente, estas mujeres crearon la Asociación de Mujeres Al Karama, que apoya a otras mujeres para que hagan valer sus derechos.

Al descubrir que la mayoría de las fresas recogidas por estas mujeres acababan en las estanterías de supermercados británicos miembros de la Iniciativa para el Comercio Ético (*Ethical Trading Initiative* - ETI), Oxfam Marruecos unió fuerzas con Oxfam en el Reino Unido con el objetivo de plantear a los supermercados el problema de los derechos laborales de las recolectoras de la fresa. Esta colaboración se materializó en el Grupo *Better Strawberries*, formado por los principales supermercados británicos y por empresas de importación.

Una evaluación realizada en 2014 reveló que había un mayor número de trabajadoras registradas en la seguridad social, más mujeres conscientes de sus derechos, y más mujeres que rechazaban trabajos por debajo del salario mínimo. Según un miembro de RADEV, la organización socia local, “ahora, cuando vamos a los pueblos, las mujeres se nos acercan para comprobar que sus empleadores les han pagado por el número de días correcto. ¡Es todo un cambio!”

Tras el programa, los productores también se hicieron más conscientes de la importancia de entablar una relación constructiva con sus trabajadoras. No obstante, aún queda mucho por hacer para garantizar que todos los productores respeten los derechos de las trabajadoras, y que las empresas minoristas no presionen a estos productores para que apliquen normas menos rigurosas de modo que ellas puedan obtener una mayor rentabilidad.

Para que estos avances se mantengan a largo plazo, tanto los productores como el Gobierno de Marruecos deben dedicar más recursos a proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector agrícola. Los compradores de otros países europeos también tienen que tomar medidas en este sentido. Esta iniciativa supone el primer e imprescindible paso de un largo camino hacia el comercio ético de la fresa marroquí. Por el momento, recibir un salario digno en un empleo estable sigue siendo un sueño lejano para la mayoría de las mujeres que trabajan en este sector.

4 CONSTRUIR UN FUTURO MEJOR: IMAGINAR UNA ECONOMÍA HUMANA QUE BENEFICIE A LAS MUJERES

En los últimos años, existe un reconocimiento cada vez más amplio por parte de los Gobiernos y los responsables políticos de que la participación de las mujeres en la economía y en el mercado laboral puede reportar considerables beneficios económicos. Sin embargo, al mismo tiempo se percibe también una menor preocupación a la hora de garantizar que las mujeres se beneficien de su propio trabajo. **La prioridad sigue siendo que las mujeres trabajen en favor del buen rendimiento de la economía, pero aún no se ha hecho lo necesario para que la economía beneficie también a las mujeres.** Las economistas feministas y las organizaciones de mujeres no han dejado de llamar la atención sobre esta cuestión pero la esfera económica, dominada por los hombres, sigue haciendo oídos sordos a sus mensajes.

Oxfam aboga por una “economía humana” que esté al servicio de todas las personas, y no sólo de las élites; que beneficie a hombres y mujeres por igual¹²⁹. Una “economía humana” que permita construir unas sociedades mejores y más justas; que garantice empleos estables y salarios dignos, y en la que hombres y mujeres sean tratados por igual. Las personas que viven en la pobreza deberían ser los mayores beneficiados de nuestras economías. Éstas prosperarían respetando los límites del planeta, de manera que las siguientes generaciones heredarían un mundo mejor y más sostenible. Para construir esta economía humana, debemos rechazar radicalmente nuestro actual modelo económico y llegar a acuerdos para reconstruir nuestras economías de forma diferente.

RECOMENDACIONES

1. Garantizar empleos dignos, incluyendo remuneraciones justas, contratos seguros y estables y condiciones de trabajo seguras.

Gobiernos y empresas deben promover oportunidades económicas seguras y de calidad para las mujeres, y para tal deben:

- Evaluar los actuales estándares laborales y salariales a fin de garantizar que las trabajadoras domésticas, las trabajadoras migrantes y las personas que trabajan en sectores informales estén protegidas por la legislación laboral presente y futura.
- Hacer frente a la discriminación y la violencia en el espacio de trabajo, a través de la legislación, de acciones judiciales y de campañas de sensibilización, así como exigir la rendición de cuentas de los actores del sector privado.
- Comprometerse a aumentar los salarios mínimos hasta llegar a un sueldo digno, acordando con organizaciones de trabajadores y sindicatos una hoja de ruta para cumplir con este objetivo.
- Empezar esfuerzos conjuntos para acabar con la brecha salarial de género, por ejemplo garantizando el mismo salario por realizar un mismo trabajo o aportar un mismo valor, y promoviendo que las mujeres tengan oportunidad de acceder a empleos dignos.
- Derogar aquellas leyes que vayan en contra de la igualdad económica de las mujeres, y establecer leyes y marcos normativos que promuevan los derechos de las mujeres.
- Fomentar normas y actitudes sociales que favorezcan tanto el trabajo de las mujeres como el reequilibrio del poder en los hogares y a nivel local, nacional e internacional.
- Garantizar que las mujeres tengan acceso a puestos mejor remunerados, y asegurar su acceso a la educación y la formación, de modo que puedan desarrollar carreras profesionales adecuadamente

remuneradas; también favorecer vías de promoción transparentes y políticas que incentiven a los empleadores a contratar y formar a trabajadores y trabajadoras poco cualificados y escasamente remunerados.

2. Reconocer, reducir y redistribuir la carga de trabajo de cuidados no remunerado.

- Los Gobiernos deben invertir en servicios e infraestructuras públicas que reduzcan y redistribuyan la carga de trabajo de cuidados no remunerado, por ejemplo a través de la provisión de atención sanitaria universal, pública y gratuita, las prestaciones sociales y los servicios educativos, de guardería, y de agua y saneamiento.
- Los Gobiernos y las instituciones financieras internacionales deben incluir el trabajo de cuidados no remunerado en sus estrategias de desarrollo económico.
- Gobiernos y empresas deben reconocer que las mujeres asumen una mayor carga del trabajo de cuidados no remunerado, y contribuir a reducirla proporcionando servicios de atención a menores, personas mayores y adultos dependientes, así como bajas médicas y familiares remuneradas, además de ofrecer un horario laboral flexible y permisos de maternidad y paternidad remunerados.
- Los Gobiernos deben promover la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado a través de políticas que fomenten que los hombres asuman un porcentaje justo del mismo, por ejemplo con horarios de trabajo flexibles y permisos de paternidad y maternidad para ambos progenitores. También es necesario cuestionar las normas sociales que rigen la distribución tradicional del trabajo de cuidados, por ejemplo a través de campañas publicitarias y de sensibilización.
- Los Gobiernos e instituciones internacionales deben mejorar la recogida de datos sobre la distribución del trabajo de cuidados no remunerado y su contribución al conjunto de la economía. Deben también maximizar el espacio fiscal dedicado a favorecer el empoderamiento económico de las mujeres, a través de políticas fiscales progresivas y sensibles a las cuestiones de género. También deben intensificar sus esfuerzos para acabar con la evasión y elusión fiscal de las empresas y personas ricas, además de incrementar la tributación de los más ricos y reducir la de los más pobres, reinvertiendo estos ingresos adicionales en servicios públicos.

3. Contribuir a que se escuche la voz de las mujeres, tanto en el seno de los movimientos sindicales y feministas como en el ámbito laboral y en la participación y el liderazgo políticos.

- Los Gobiernos deben adoptar un enfoque de género en la elaboración de los presupuestos, involucrando de manera sistemática a las organizaciones de mujeres y a la sociedad civil, a fin de analizar adecuadamente y evaluar el impacto de las políticas económicas en las mujeres y las niñas. Asimismo, deben favorecer que las organizaciones y las mujeres reciban formación en este ámbito, así como mejorar la recogida de datos que lo permitan.
- Los Gobiernos, las instituciones internacionales y la sociedad civil deben incrementar la financiación de las organizaciones de mujeres y mejorar su acceso a dichos fondos, a fin de que estas puedan lograr que las necesidades y demandas de las mujeres se hagan oír de forma sistemática y eficaz en los espacios gubernamentales, empresariales y de la sociedad civil.
- Los Gobiernos deben garantizar la existencia de leyes que protejan el derecho de las trabajadoras a sindicarse y hacer huelga, y derogar las leyes que sean contrarias a estos derechos.
- Todos los actores deben apoyar a las empresas colectivas y a las cooperativas de mujeres, por ejemplo a través de formaciones y de su incorporación a las cadenas de suministro en condiciones de igualdad.
- Los Gobiernos y la sociedad civil deben poner en marcha políticas que promuevan la participación y el liderazgo político de las mujeres.

Los Gobiernos, las empresas y la sociedad civil deben reconocer los peligros a los que se enfrentan las mujeres que defienden sus derechos, y establecer medidas efectivas para garantizar que las defensoras de los derechos humanos, incluidas las sindicalistas, gocen de protección plena y de un entorno seguro en el que puedan llevar a cabo sus actividades sin temor a represalias.

NOTAS

1 Cita del ex Secretario General de las Naciones Unidas Ban Ki-moon en *UN Secretary-General announces first-ever High-Level Panel on Women's Economic Empowerment (El Secretario General de las Naciones Unidas anuncia el primer Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres)* – ONU Mujeres, 21 de enero de 2016, disponible en: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/1/wee-high-level-panel-launch>, consultado el 25 de enero de 2017.

2 N. Kabeer (2008) *Paid Work, Women's Empowerment and Gender Justice: Critical Pathways of Social Change*, Pathways of Women's Empowerment Working Paper, disponible en : <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08bc3e5274a27b2000d3d/PathwaysWP3-website.pdf>

3 Staszewska (2015) *¡Cerrar la brecha! El costo de la desigualdad en el trabajo de la mujer*, ActionAid UK https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on-line_version_2.1.pdf

4 ONU Mujeres (2015a) *Informe de síntesis: La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing cumplen 20 años*, disponible en: http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/sg%20report_synthesi-s-en_web.pdf?v=1&d=20150226T215547

5 ONU Mujeres (2015b) *El progreso de las mujeres en el mundo: Transformar las economías para realizar los derechos*, disponible en: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf

6 Organización Internacional del Trabajo (2016) *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*, OIT, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

7 ONU Mujeres (2015a) *Informe de síntesis: La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing cumplen 20 años*, óp. cit.; Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas (2016) *No dejar a nadie atrás: Un llamado a la acción sobre la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres*, Naciones Unidas, disponible en: <http://www.womenseconomicempowerment.org/reports/>

8 Foro Económico Mundial (2016) *Informe Global de la Brecha de Género*, consultado el 13 de diciembre de 2016 en: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/progress-over-time/>

9 Íbid.

10 N. Kabeer y L. Natali (2013) *Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win?* Disponible en: <http://www.ids.ac.uk/publication/gender-equality-and-economic-growth-is-there-a-win-win>

11 D. Hardoon (2017) *Una economía para el 99%: Es hora de construir una economía más humana y justa al servicio de las personas*. Oxfam, disponible en: <https://www.oxfam.org/en/research/economy-99>, DOI: <https://doi.org/10.21201/2017.8616>

12 A. Hunt and E. Samman (2016) *Women's economic empowerment: navigating enablers and constraints*, ODI, disponible en: <https://www.odi.org/publications/10483-womens-economic-empowerment-navigating-enablers-and-constraints>

13 Banco Mundial, (2016) *Mujer, empresa y el derecho 2016. Alcanzando la igualdad*, disponible en <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>

14 Los dividendos anuales de Ortega en 2016 ascendieron a 1.108 millones de euros. Fuente: Ugalde, R. (9 de marzo de 2016), *Amancio Ortega se lleva 1.108 millones en dividendo y, cada empleado, 479 euros extra*, *El Confidencial*, http://www.elconfidencial.com/empresas/2016-03-09/amancio-ortega-se-lleva-1-108-millones-endividendo-y-sus-empleados-479-euros-por-bonus_1165620/.

15 Los dividendos anuales de Persson ascendieron a 658 millones de euros, ya que posee 636.849.332 acciones de H&M (Ver H&M Group *Shareholders: The 20 Largest Shareholders as of January 31, 2017*. <https://about.hm.com/en/investors/shareholders.html>) y el año pasado la empresa decidió pagar 9,75 coronas suecas por acción (Grupo H&M *Dividendos* <https://about.hm.com/en/investors/dividend.html>).

16 G. Ferrant, L. M. Pesando y K. Nowacka (2014) *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*, OCDE, disponible en: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

17 McKinsey & Company (2015) *The Power of Parity*, disponible en <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

18 El CIA World Factbook estima que el PIB mundial en 2015 ascendió a 75,73 billones de dólares (tipo de cambio oficial) (ver <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/xx.html>); y que, en 2015, el PIB anual de la India fue de 2,251 billones de dólares; el de Japón de 4,73 billones de dólares; y el de Brasil de 1,77 billones de dólares, lo cual suma un total de 8,751 billones de dólares, (todo al tipo de cambio oficial). Consultado en <https://www.cia.gov/library/Publications/the-world-factbook/rankorder/2001rank.html> el 17 de febrero de 2017

19 Scheil-Adlung (2016) *Health workforce: a global supply chain approach: new data on the employment effects of health economies in 185 countries (Personal de salud: un enfoque basado en la cadena mundial de suministro: nuevos datos sobre los efectos de la economía sanitaria en el empleo en 185 países)*, OIT, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_537419.pdf

- 20 ONU Mujeres (2015a) *Informe de síntesis: La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing cumplen 20 años*, óp. cit.
- 21 ONU Mujeres, *Hechos y cifras: Empoderamiento económico de la mujer*, óp. cit.
- 22 ONU Mujeres (2015a) *Informe de síntesis: La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing cumplen 20 años*, óp. cit.
- 23 Foro Económico Mundial (2016) *Informe Global de la Brecha de Género 2016*, óp. cit.
- 24 Íbid.
- 25 A. Hunt and E. Samman (2016) *Women's economic empowerment: navigating enablers and constraints*, op. cit.
- 26 La OIT define el concepto de trabajo decente o digno como “aquel que significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, hombres y mujeres”. Consultado el 18 de enero de 2017, definición disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- 27 K. Staszewska (2015) *¡Cerrar la brecha! El costo de la desigualdad en el trabajo de la mujer*, óp. cit.
- 28 Banco Mundial (2012) *El efecto del poder económico de las mujeres en América Latina y el Caribe*, Washington, DC: Banco Mundial, disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/11867/9780821397701.pdf?sequence=1>
- 29 H. Hartmann, J. Hayes y J. Clark (2014) *How Equal Pay for Working Women Would Reduce Poverty and Grow the American Economy*, Briefing Paper, IWPR #C411. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, disponible en: <http://www.iwpr.org/publications/pubs/how-equal-pay-for-working-women-would-reduce-poverty-and-grow-the-american-economy>
- 30 ONU Mujeres, *Hechos y cifras: Empoderamiento económico de la mujer*, óp. cit.
- 31 Por ejemplo en China, el incremento de los ingresos de las mujeres adultas en un 10% por encima de la renta media de los hogares aumentó en un punto porcentual la proporción de niñas supervivientes, e incrementó los años de escolarización tanto de niños como de niñas. En India, cuánto más gana una mujer, más años de escolarización disfrutaban sus hijos e hijas. Banco Mundial (2012) *Informe sobre el Desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo*, disponible en: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>
- 32 Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas (2016) *No dejar a nadie atrás*, óp. cit.
- 33 ONU Mujeres, *Hechos y cifras: Empoderamiento económico de la mujer*, óp. cit.
- 34 Ver Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Objetivo 1: Fin de la pobreza (<http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-1-no-poverty.html>) y Objetivo 5: Igualdad de género (<http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>)
- 35 The Federal Government of Germany (201), *The G20 Presidency 2017 at a glance*, consultado el 22 de enero de 2017 en: https://www.g20.org/Webs/G20/EN/G20/Agenda/agenda_node.html
- 36 Para obtener más información, puede consultar <http://www.womenseconomicempowerment.org/mission/>.
- 37 Morton, M., Klugman, J., Lucia, H., and Singer, D. (2014) *Gender at Work: a companion to the world development report on jobs*. Banco Mundial, disponible en: <http://documents.worldbank.org/curated/en/884131468332686103/Gender-at-work-a-companion-to-the-world-development-report-on-jobs>
- 38 A. Hunt and E. Samman (2016) *Women's economic empowerment: navigating enablers and constraints*, op. cit.
- 39 ONU Mujeres (2015a) *Informe de síntesis: La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing cumplen 20 años*, óp. cit.; Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas (2016) *No dejar a nadie atrás*, óp. cit.
- 40 Organización Internacional del Trabajo (2016) *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*, OIT, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf
- 41 Íbid.
- 42 Naciones Unidas (2015) *Las mujeres en el mundo 2015*, http://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/Ch4_Work_info.pdf
- 43 Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas (2016) *No dejar a nadie atrás*, óp. cit.
- 44 J.P. Atal, H. Nopo y N. Winder (2009) *Nuevo siglo, viejas disparidades: Brecha salarial por género y etnicidad en América Latina*, Documento de trabajo del BID, N°. 109, Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo
- 45 UK Commission for Employment and Skills (Nov 2015) *Opportunities and outcomes in education and work: Gender effects*, disponible en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/477360/UKCES_Gender_Effects.pdf

- 46 L. Ravon and D. Stefov (2016) *Shortchanged: Make work Paid, Equal and Valued for Women*, Ottawa: Oxfam Canada, disponible en: <https://www.oxfam.ca/shortchanged-report>
- 47 Bank of America y Merrill Lynch (2016) *Transforming World Atlas*, consultado en: https://www.bofam.com/content/dam/boamlimages/documents/articles/ID16-305/bofam_transforming_world_atlas_2nd_edition.pdf
- 48 Organización Internacional del Trabajo (2016) *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*, óp. cit.
- 49 ONU Mujeres (2015b) *El progreso de las mujeres en el mundo: Transformar las economías para realizar los derechos*, disponible en: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 50 Organización Internacional del Trabajo (2016) *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*, óp. cit.
- 51 Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas (2016) *No dejar a nadie atrás*, óp., cit.
- 52 A. Guereña (2016) *Desterrados: Tierra, poder y desigualdad en América Latina*, Oxfam, disponible en: <https://www.oxfam.org/es/informes/desterrados-tierra-poder-y-desigualdad-en-america-latina>
- 53 Organización Internacional del Trabajo (2016) *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*, óp. cit.
- 54 G. Ferrant, L. M. Pesando y K. Nowacka (2014) *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*, óp. cit.
- 55 Organización Internacional del Trabajo (2016) *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*, óp. cit.
- 56 R. Antonopoulos (2009) *The unpaid care work – paid work connection*, OIT, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_119142.pdf
- 57 D. Budlender (2008) *The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries*, documento nº 4 del Programa de Igualdad de Género y Desarrollo del Instituto de las Naciones Unidas de Investigación para el Desarrollo Social (UNRISD), disponible en: [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/F9FEC4EA774573E7C1257560003A96B2/\\$file/BudlenderREV.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/F9FEC4EA774573E7C1257560003A96B2/$file/BudlenderREV.pdf) p.5
- 58 Ibid.
- 59 ActionAid International (2016) *Not Ready, Still Waiting: Governments have a long way to go in preparing to address gender inequality and the SDGs*, ActionAid International, disponible en: http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/not_ready_still_waiting.pdf
- 60 ONU Mujeres (2015b) *El progreso de las mujeres en el mundo*, óp. cit.
- 61 G. Ferrant, L. M. Pesando y K. Nowacka (2014) *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*, óp. cit.
- 62 CIA World Factbook, óp. cit. Ver nota 16.
- 63 ONU Mujeres (2015b) *El progreso de las mujeres en el mundo*, óp. cit.
- 64 El proyecto de Oxfam *Wezesha Jamii* (“empoderamiento de las comunidades” en suajili) se gestiona en colaboración con las organizaciones nacionales keniatas SITE Enterprise Promotion, Youth Alive! Kenya, y National Organization for Peer Educators (NOPE) en cinco asentamientos informales a las afueras de Nairobi: Mukuru, Kibera, Korogocho, Mathare y Kawangware. Con una duración de más de cuatro años, este Proyecto financiado por la UE tiene el objetivo de apoyar a 30.000 mujeres que trabajan en la economía informal (10.000 trabajadoras domésticas y 20.000 pequeñas comerciantes).
- 65 Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas (2016) *No dejar a nadie atrás*, óp. cit.
- 66 Ibid.
- 67 Ibid.
- 68 A. Hunt y E. Samman (2016) *Women’s economic empowerment*, óp. cit.
- 69 Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas (2016) *No dejar a nadie atrás*, óp. cit.
- 70 Banco Mundial, (2016) *Mujer, empresa y el derecho 2016*, óp. cit.
- 71 Ibid.
- 72 Ibid.
- 73 Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas (2016) *No dejar a nadie atrás*, óp. cit.
- 74 Ver, opr ejemplo, K. Marcal (2015) *Who cooked Adam Smith’s Dinner? A Story about Women and Economics*, Portobello Books, London
- 75 D. Elson (2002) *Macroeconomics and Macroeconomic Policy from a Gender Perspective*, Public Hearing of Study Commission *Globalisation of the World Economy-Challenges and Responses*, Deutscher Bundestag, disponible en: <http://www.cepal.org/mujer/curso/elson3.pdf>

- 76 Elinor Ostrom ganó el Premio Nobel de Economía en 2009. Puede ver el listado completo en: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_Nobel_Memorial_Prize_laureates_in_Economics
- 77 N. Kabeer (2008) *Paid Work, Women's Empowerment and Gender Justice: Critical Pathways of Social Change*, Pathways of Women's Empowerment Working Paper, disponible en: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08bc3e5274a27b2000d3d/PathwaysWP3-website.pdf>
- 78 D. Hardoon (2017) *Una economía para el 99%: Es hora de construir una economía más humana y justa al servicio de las personas*, óp. cit.
- 79 D. Hardoon, S. Ayele y R. Fuentes-Nieva (2016) *Una economía al servicio del 1%. Acabar con los privilegios y la concentración de poder para frenar la desigualdad extrema*, Oxfam, disponible en: <https://www.oxfam.org/en/research/economy-1>
- 80 D. Hardoon y J. Slater (2015) *Inequality and the end to extreme poverty*, Oxford: Oxfam, disponible en: <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/inequality-and-the-end-of-extreme-poverty-577506>
- 81 Banco Mundial (2016) *Pobreza y prosperidad compartida 2016: Asumir la desigualdad*, Washington, DC: Banco Mundial, DOI: 10.1596/978-1-4648-0958-3. <http://www.worldbank.org/en/publication/poverty-and-shared-prosperity>
- 82 Human Development and Capability Association (2014) *Group Inequality and Intersectionality*, E. Samman and J.M. Roche (eds), disponible en: <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9173.pdf>
- 83 A.B. Atkinson, A. Casarico and S. Voitchovsky (2016) *Top incomes and the gender divide*, LSE Inequalities Institute, disponible en: <http://www.lse.ac.uk/InternationalInequalities/pdf/III-Working-Paper-5---Atkinson.pdf>
- 84 Estadísticas de empleo de la OCDE: *Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado, por sexos*, disponible en: <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>
- 85 A.B. Atkinson, A. Casarico and S. Voitchovsky (2016) *Top incomes and the gender divide*, óp. cit.
- 86 C. Gonzales et al. (2015) *Catalyst for Change: Empowering Women and Tackling Income Inequality*, IMF, disponible en: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1520.pdf>, DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-9361.00144>
- 87 D. Ukhova (2015) *Gender inequality and inter-household economic inequality in emerging economies: exploring the relationship*, *Gender & Development*, 23:2, 241–259, DOI: 10.1080/13552074.2015.1055082
- 88 D. Hardoon, S. Ayele y R. Fuentes-Nieva (2016) *Una economía al servicio del 1%. Acabar con los privilegios y la concentración de poder para frenar la desigualdad extrema*, óp. cit.
- 89 J. D. Ostry, P. Loungani, D. Furceri (2016) *El neoliberalismo: ¿un espejismo? Finanzas y Desarrollo*, junio de 2016, Vol. 53, No. 2, disponible en: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2016/06/ostry.htm>
- 90 Ver, por ejemplo, L. Benería (1995) *Toward a Greater Integration of Gender in Economics (Hacia una mayor integración del género en la economía)*, *World Development* 23 (11): 1839–50; N. Çagatay (1998) *Engendering Macroeconomics and Macroeconomic Policies*, Documento de trabajo del PNUD N° 6, Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; D. Elson (1991c) *Male Bias in Macroeconomics: The Case of Structural Adjustment*, in *Male Bias in the Development Process*, ed. D. Elson, Manchester: Manchester University Press.
- 91 N. Kabeer y L. Natali (2013) *Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win?* óp. cit.
- 92 Ver: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/>
- 93 OIT (2015) *Perspectivas sociales y de empleo en el mundo: Tendencias 2015*, Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2015, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf
- 94 Banco Mundial (2012) *Toward Gender Equality in East Asia and the Pacific: A Companion to the World Development Report – Conference Edition*, Washington, DC: Banco Mundial. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0, disponible en: <http://siteresources.worldbank.org/EASTASIAPACIFICEXT/Resources/226300-1339798342386/eap-gender-full-conference.pdf>
- 95 Ver por ejemplo, J. Pillinger (2012) *Gender equality and global solidarity: Decent work and the Millennium Development Goals*, Irish Congress of Trade Unions/Irish Aid, Dublin, disponible en: http://www.ictu.ie/download/pdf/gender_report_final_pdf.pdf
- 96 Ver por ejemplo, R. Blecker y S. Seguino (2002) *Macroeconomic effects of reducing gender wage inequality in an export-oriented, semi-industrialized economy*, *Review of Development Economics* 6.1: 103–1, DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-9361.00144>
- 97 Seguino (1997b) *Export-led Growth and the Persistence of Gender Inequality in the NICs*, in J. Rives and M. Yousefi (eds.) *Economic Dimensions of Gender Inequality: A Global Perspective*, Westport, CT: Greenwood Press
- 98 Los dividendos anuales de Ortega en 2016 ascendieron a 1.108 millones de euros. Fuente: Ugalde, R. (9 de marzo de 2016), *Amancio Ortega se lleva 1.108 millones en dividendo y, cada empleado, 479 euros extra*, *El Confidencial*, http://www.elconfidencial.com/empresas/2016-03-09/amancio-ortega-se-lleva-1-108-millones-endividendo-y-sus-empleados-479-euros-por-bonus_1165620/.
- 99 Los dividendos anuales de Persson ascendieron a 658 millones de euros, ya que posee 636.849.332 acciones de H&M (Ver H&M Group *Shareholders: The 20 Largest Shareholders as of January 31, 2017*).

- <https://about.hm.com/en/investors/shareholders.html>) y el año pasado la empresa decidió pagar 9,75 coronas suecas por acción (Grupo H&M *Dividendos* <https://about.hm.com/en/investors/dividend.html>).
- 100 ONU Mujeres (2015) *El progreso de las mujeres en el mundo: Transformar las economías para realizar los derechos*, óp. cit.
- 101 D. Gardner and J. Burnley (2015) *Made in Myanmar: Entrenched poverty or decent jobs for garment workers?* Oxfam, <https://www.oxfam.org/en/research/made-myanmar>
- 102 Cálculos realizados por Ergon Associates. <http://www.ergonassociates.net/>
- 103 H. Hartmann, J. Hayes and J. Clark (2014) *How Equal Pay for Working Women Would Reduce Poverty and Grow the American Economy*, óp. cit.
- 104 A. Tinson y H. Aldridge (octubre 2016) *Women, work and wages in the UK*, New Policy Institute, disponible en: <http://npi.org.uk/publications/work-and-pay/women-work-and-wages-uk/>
- 105 Ryder, G. (16 de junio de 2016) *Who cares for the carers?* Organización Internacional del Trabajo, disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_490924/lang--en/index.htm accessed 25th January 2017
- 106 A. Hunt y F. Machingura (2016) *A good gig? The rise of on-demand domestic work*, Overseas Development Institute, disponible en: <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/11155.pdf>
- 107 McKinsey & Company (2015) *The Power of Parity*, óp. cit.
- 108 Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas (2016) *No dejar a nadie atrás*, óp. cit.
- 109 X. Scheil-Adlung (2016) *Health workforce: a global supply chain approach: new data on the employment effects of health economies in 185 countries (Personal de salud: un enfoque basado en la cadena mundial de suministro: nuevos datos sobre los efectos de la economía sanitaria en el empleo en 185 países)*, OIT, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_537419.pdf
- 110 E. Samaan et. al. (2016) *Women's work: mothers, children and the global childcare crisis*, Overseas Development Institute, disponible en: <https://www.odi.org/publications/10349-women-s-work-mothers-children-and-global-childcare-crisis>
- 111 *Ibíd.*
- 112 J. De Henau et al. (2016) *Invertir en la economía de cuidados. Un análisis de género sobre los incentivos de empleo en siete países de la OCDE*, informe del Women's Budget Group del Reino Unido encargado por la Confederación Sindical Internacional, Bruselas.
- 113 N. Ilahi and F. Grimard (2000) *Public Infrastructure and Private Costs: Water Supply and Time Allocation of Women in Rural Pakistan*, Economic Development and Cultural Change Vol. 49, No. 1 (octubre del 2000), págs. 45–75, disponible en: http://www.jstor.org/stable/10.1086/452490?seq=1#page_scan_tab_contents, DOI: <https://doi.org/10.1086/452490>
- 114 T. Dinkelman (2011) *The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa*, American Economic Review, Vol. 101, No. 7, diciembre de 2011, disponible en: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.101.7.3078>, DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.101.7.3078>
- 115 ONU Mujeres, *Hechos y cifras: Acción humanitaria*, consultado el 28 de marzo de 2016 en: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/humanitarian-action/facts-and-figures>
- 116 E. Seery y A. Caistor Arendar (2014) *Iguales: Acabemos con la desigualdad extrema*, Oxfam, disponible en: https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/cr-even-it-up-extreme-inequality-291014-en.pdf
- 117 K. Donald and R. Moussié, (2016) *Redistributing Unpaid Care Work – Why Tax Matters for Women's Rights*, Institute of Development Studies, disponible en: http://www.cesr.org/downloads/UnpaidCare_IDS_CESR.pdf
- 118 Capraro, C. (2014) *Taxing men and women: why gender is crucial for a fair tax system*. London: Christian Aid, disponible en: <http://www.christianaid.org.uk/resources/policy/tax.aspx>
- 119 S. L. Weldon and M. Htun (2013) *Feminist mobilisation and progressive policy change: why governments take action to combat violence against women*, *Gender and Development*, volume 21, DOI: <https://doi.org/10.1080/13552074.2013.802158>
- 120 A. Arutyunova and C. Clark (2013) *Regando las hojas y dejando morir de hambre las raíces: la situación del financiamiento para organizarse por los derechos de las mujeres y la igualdad de género*, AWID, disponible en <https://www.awid.org/publications/watering-leaves-starving-roots>
- 121 M. Htun and S. L. Weldon (2014) *Progressive Policy Change on Women's Economic and Social Rights*. disponible en: <https://malahtun.files.wordpress.com/2015/03/2014-htun-weldon-un-paper.pdf>
- 122 Rubery, J., and D. Grimshaw. 2009. *Gender and the Minimum Wage (Género y el salario mínimo)*. Informe elaborado para la Conferencia de la OIT sobre regulación del trabajo decente, julio de 2009, Ginebra. <https://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper33a.pdf>
- 123 Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas (2016) *No dejar a nadie atrás*, óp., cit.

- 124 OCDE (2014) *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*. <http://www.oecd.org/gov/women-government-and-policy-making.htm> OCDE.
- 125 R. Fuentes-Nieva, N. Galasso (2014) *Gobernar para las élites. Secuestro democrático y desigualdad económica*, Oxfam, disponible en: <https://www.oxfam.org/en/research/working-few>
- 126 J. G. Stotsk (2016) *Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes*, Documento de trabajo del FMI, disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf>
- 127 R. Chattopadhyay y E. Duflo (2004) *Women as Policy Makers: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India*, *Econometrica* 72(5), págs. 1409–1443, DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0262.2004.00539.x>
- 128 K.A. Bratton and L.P. Ray (2002) *Descriptive Representation: Policy Outcomes and Municipal Day-Care Coverage in Norway*, *American Journal of Political Science*, 46(2), págs. 428–437. Originalmente, los ejemplos citados en las notas 125 y 126 aparecen igual que en este informe en F. Rhodes (2016) *Mujeres y el 1%: La desigualdad económica extrema y la desigualdad de género deben abordarse conjuntamente*, Oxfam. <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/women-and-the-1-how-extreme-economic-inequality-and-gender-inequality-must-be-t-604855>
- 129 Hardoon (2017) Una economía para el 99%: Es hora de construir una economía más humana y justa al servicio de las personas, op. cit.

© Oxfam Internacional, marzo de 2017

Este document ha sido escrito por Francesca Rhodes con el apoyo de Rowan Harvey y Anam Parvez. Las autoras agradecen la colaboración de todas las personas que han contribuido a su elaboración. Forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, póngase en contacto con advocacy@oxfaminternational.org

Esta publicación está sujeta a *copyright* pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del *copyright* solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con: policyandpractice@oxfam.org.uk

El informe ha sido traducido del inglés por Cristina Álvarez Álvarez y revisado por Alberto Sanz Martins.

La información en esta publicación es correcta en el momento de enviarse a imprenta.

Publicado por Oxfam GB para Oxfam Internacional con el ISBN 978-0-85598-903-3 en marzo de 2017.

Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, UK.

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 20 organizaciones que trabajan juntas en más de 90 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio, para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza. Para más información, escriba a cualquiera de las organizaciones o visite la página www.oxfam.org.

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)

Oxfam América (www.oxfamamerica.org)

Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)

Oxfam-en-Bélgica (www.oxfamsol.be)

Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)

Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)

Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)

Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)

Oxfam IBIS (Denmark) (www.ibis-global.org)

Oxfam India (www.oxfamindia.org)

Oxfam Intermón (www.intermonoxfam.org)

Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)

Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)

Oxfam Japón (www.oxfam.jp)

Oxfam México (www.oxfammexico.org)

Oxfam Nueva Zelanda (www.oxfam.org.nz)

Oxfam Novib (Netherlands)

(www.oxfamnovib.nl)

Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)

Oxfam Sudáfrica (www.oxfam.org.za)

Observador:

Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)