

**Presidente:** Daniel Abraham Lozano Hernández

**Moderadores:** Luis Enrique Hernández Escalante & Nikki Sherlyn Cortés Arzate

**Oficial de Conferencias:** Luis Fernando Díaz Escalante

## **TÓPICO A. Estrategias para promover el empoderamiento femenino y eliminar la brecha salarial**

### **I. Introducción**

Aunque se han hecho avances significativos en distintos países en cuanto a la libertad y la igualdad para todos los ciudadanos, la exclusión de las mujeres en el ámbito laboral, la desigualdad salarial y la poca disponibilidad de oportunidades es un fenómeno histórico y global. Fundamentalmente, existe una brecha desfavorable en estas materias entre las mujeres con respecto a los hombres. Esta realidad contrasta con su indudable capacidad como líderes, agentes de cambio, y su derecho a tener un mundo con oportunidades con una remuneración económica justa.

Las mujeres hacen 10 horas más de trabajo sin remuneración que los hombres a la semana. En contraste, los hombres tienden a recibir más horas remuneradas que las mujeres. Y en diversos países no hay legislaciones en curso que busquen resolver esto; las leyes actuales para un pago equitativo no cambian la distribución del trabajo.<sup>1</sup>

Se enfatiza que algunos factores que dificultan que las mujeres alcancen puestos de responsabilidad son los estereotipos de género, la segregación del mercado de trabajo, la discriminación laboral, el acoso sexual y psicológico en el trabajo, menores oportunidades en desarrollo de carrera en la organización, la ausencia de una política laboral consolidada que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar y la dificultad para compartir las responsabilidades domésticas.

---

<sup>1</sup> La construcción de la categoría del emprendimiento femenino (2016, Diciembre). Recuperado el 15 de Enero, 2020, de: FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90930501005.pdf>

Tomando en cuenta que la brecha salarial mundial ha aumentado un 3%, Las mujeres apenas ganan 77 centavos por cada dólar que gana un hombre. Esto provoca una desigualdad de ingresos entre mujeres y hombres de por vida y hace que más mujeres sean abocadas a la pobreza; no obstante, la brecha salarial es mayor en el caso de las mujeres con hijas e hijos.<sup>2</sup>

Esta desigualdad tenaz en los salarios medios de las mujeres y los hombres se mantiene en todos los países y sectores, debido a que el trabajo de ellas se infravalora y que tienden a estar concentradas en empleos diferentes a los de los hombres. Aunque el empleo requiera los mismos esfuerzos y habilidades, o más, su trabajo está menos valorado y peor remunerado.

En el caso de las mujeres de color, las mujeres inmigrantes y las madres, esta brecha es aún mayor. La denominada “penalización por maternidad” obliga a las mujeres a trabajar en la economía informal, a aceptar trabajos eventuales o a tiempo parcial, y tiende a ser mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados como Francia o Alemania.

Los gobiernos de todo el mundo comienzan a conceder una mayor atención a la igualdad de género, pero los avances son demasiado lentos e irregulares, y todavía queda mucho por hacer para aumentar los derechos, las oportunidades y la participación de las mujeres en la vida pública y en puestos de alto rango.

## II. Definición de conceptos

- *Brecha salarial*: Diferencia entre la media de ingresos entre hombres y mujeres con relación a la media de ingresos de los hombres.
- *Empoderamiento*: Acción y efecto de hacer poderoso a un desfavorecido.
- *Igualdad*: Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones
- *Emprendimiento*: Acción, efecto de cometer una obra.

---

<sup>2</sup> ¿Qué tan grande es la brecha de género en los países?|(Enero, 2020). Recuperado el 15 de Enero, 2020, de: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS\\_650872/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650872/lang--es/index.htm)

- *Segregación en el mercado de trabajo*: Término que hace referencia a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones: trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones marcadas por una mayor inestabilidad, menor salario y menor reconocimiento.

### III. Problemática actual

Conforme a datos de la OCDE, es más probable que las mujeres trabajen medio tiempo y están sobrerrepresentadas en ocupaciones y trabajos que son menos remunerados que los hombres. Esto se le conoce como brecha salarial de igualdad de género.<sup>3</sup>

Como los beneficios de pensiones se encuentran con frecuencia relacionados con los ingresos, estas diferencias en los perfiles de las carreras entre hombres y mujeres pueden conducir a mayores disparidades de género en los pagos de pensiones. Además, en vista de su historia laboral, las mujeres mayores pueden no llegar a cumplir con los requerimientos contributivos y son, por lo tanto, más propensas a hacer uso de los pagos de pensiones no contributivos o las garantías para las personas mayores.

Los datos muestran que en diversos países miembros de la OCDE de Europa y en Estados Unidos, los pagos de pensiones a individuos de 65 años o más son 28% más bajos, en promedio, para las mujeres que para los hombres. Las diferencias se exacerban en Alemania, donde la brecha en las pensiones es de casi 45%, seguido por Luxemburgo y Países Bajos, mientras que en Estonia la brecha en las pensiones es pequeña.<sup>4</sup>

En su informe *La Lucha por la Igualdad de Género*, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que: "cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos

<sup>3</sup> Los Avances en igualdad de género son demasiados lentos-OCDE día de la mujer <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/losavancesenigualdaddegenerosondemasiadolentos.htm> OCDE - París, 8 de marzo de 2019

<sup>4</sup> *Ibid.*

probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres”.<sup>5</sup>

El crecimiento del emprendimiento femenino es una evolución natural en el papel de la mujer en la fuerza laboral de la sociedad. Éste ha sido, por ejemplo, un fenómeno presente en las sociedades de todo el mundo las mujeres son, por definición, emprendedoras. Para incrementar el ingreso de la familia, no es extraño encontrar mujeres que hagan de su habilidad hogareña, una herramienta de generación de valor.

Las desigualdades entre los géneros están muy arraigadas en las sociedades. Las mujeres no tienen acceso a un trabajo decente y se enfrentan a la segregación ocupacional y a las diferencias en los salarios por su sexo. A veces también se les niega el acceso a la educación básica y a los servicios de salud. Las mujeres de todas las regiones del mundo son víctimas de violencia y de discriminación y están mal representadas en los procesos de la toma de decisiones.

Durante varios años, la Organización de las Naciones Unidas ha mostrado su preocupación, no obstante las organizaciones internacionales se han enfrentado a serias dificultades en sus esfuerzos por promover la igualdad de género en el mundo, incluyendo una financiación inadecuada y ningún motor reconocido que dirija las actividades en materia de igualdad de género.

ONU Mujeres es una de las agencias especializadas que ha sido creada para atender esas dificultades. Busca ser un defensor dinámico y fuerte de las mujeres y de las niñas, otorgándoles una voz poderosa en los ámbitos mundial, regional y local. Con base a la visión de las Organizaciones internacionales se debe trabajar en la base de los problemas que son:

- La eliminación de la discriminación en contra de las mujeres y las niñas; el empoderamiento de la mujer; y el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres, como socios y beneficiarios del desarrollo, los derechos humanos, las acciones humanitarias y la paz y la seguridad.

---

<sup>5</sup> Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas <https://www.oecd.org/education/school/46216786.pdf>

- Enfrentamiento social ante la educación.
- Brecha salarial femenina y emprendimiento de la mujer.
- Reconocimiento de la mujer en su entorno social.

De acuerdo con la OCDE, una de las limitaciones que tienen las mujeres son los estigmas culturales que prevalecen en su país, muchas de las empresas de las mujeres tienen un menor posicionamiento en el mercado diferencia que las de los hombres. Las emprendedoras son además más propensas a afirmar que el miedo al fracaso les impide tomar riesgos para sus empresas. Más de la mitad de las mujeres asegura que no abriría un negocio por temor a que no sea exitoso, según cifras de la OCDE.

Hay múltiples factores que influyen de manera negativa en el emprendimiento femenino. Los más importantes refieren a las motivaciones de las mujeres que abren un negocio, al acceso a educación, la disponibilidad de recursos financieros y económicos y a los estigmas que persisten en la sociedad, asegura la OCDE en un estudio acerca de las brechas de género.

La brecha salarial de género no sólo impacta en la vida de la mujer trabajadora, sino en la de toda su familia, especialmente cuando esas mujeres son madres solteras y el único sostén de la familia. La brecha salarial contribuye a las condiciones de vida de pobreza y mala nutrición lo que hace que el objetivo de desarrollo del milenio de erradicar la pobreza y el hambre se aleje más.

#### IV. Iniciativas internacionales

- La mayor parte de los Países miembro de la OCDE están combatiendo el acoso en el trabajo, una forma de violencia contra la mujer, mediante leyes y reglamentos más estrictos referentes al tema. Son comunes las campañas de información y de concientización encaminadas a definir y prevenir el acoso sexual. Se necesita hacer más investigaciones para entender si dichos programas funcionan (y hasta qué punto).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Industry and Entrepreneurship. Organización Para La Cooperación Económica. (2019, 16 de Octubre). Recuperado el 11 de diciembre, 2019, de <https://www.oecd.org/industry/>

- Alrededor de dos terceras partes de los países han introducido políticas específicas para cerrar la brecha salarial de género. La transparencia en el pago es un motor clave; cada día se exige más a las empresas que analicen las brechas salariales de género y den a conocer los resultados.<sup>7</sup>
- Muchos países están tratando de cerrar las brechas de género en el acceso a las habilidades financieras y empresariales al mejorar el acceso al financiamiento bancario a través de garantías crediticias. Otras dos estrategias comunes son el uso de contratación pública para apoyar a las emprendedoras y los esfuerzos por mejorar el acceso de las mujeres al capital de riesgo. La capacitación empresarial, los programas de asesoría, los talleres, la orientación empresarial y el apoyo en la creación de redes empresariales también han demostrado ser prometedores.
- El acceso a la educación y el cuidado en la primera infancia es vital para la igualdad de género, ya que ayuda a que madres y padres trabajen cuando los hijos son pequeños. Varios países de la OCDE se ocuparon recientemente de la accesibilidad a través del aumento en subsidios, prestaciones o descuentos; la introducción o ampliación de horas libres para cuidar a los hijos, y una inversión pública más directa en nuevas instalaciones para niños pequeños.
- La mayoría de los países de la OCDE ha creado políticas que promueven el equilibrio de género en los consejos de administración y en puestos de alta dirección. Los países que adoptaron una cuota vieron un incremento más inmediato en el número de mujeres que integran dichos consejos, mientras que los que siguieron un enfoque "más flexible", empleando reglas u objetivos de divulgación, han visto un aumento más gradual con el tiempo.

---

<sup>8</sup> *Ibid.*

- El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo igualmente ha fomentado esfuerzos ante estos retos. El PNUD promueve la equidad de género a través de la transversalización de la perspectiva de género, proceso que conlleva “valorar las implicaciones que tiene para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya sea que se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que estos puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad”.<sup>8</sup>

La estrategia de la organización está diseñada con el fin de integrar en todos los ámbitos de trabajo de la organización, el empoderamiento de las mujeres y la equidad. La estrategia llama a que esta tarea sea trabajo de todos y no únicamente responsabilidad de algunos especialistas y se apoya en tres pilares:

- Generación de capacidad - tanto a nivel de país como a nivel interno - para integrar los desafíos en materia de igualdad de género en todas las áreas temáticas como también en los marcos de cooperación con los países.
- Provisión de servicios de asesoramiento sobre políticas que promueven la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Apoyo a intervenciones específicas que benefician a las mujeres y extienden modelos innovadores como aquellos desarrollados y probados por ONU Mujeres.

---

<sup>8</sup> Empoderamiento de la mujer. PNUD en acción. (2019). Recuperado el 11 de diciembre, 2019, de: [https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/womenempowerment/about\\_womens\\_empowerment.html](https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/womenempowerment/about_womens_empowerment.html)

No obstante, aún existen brechas; es necesario que la comunidad internacional trabaje en conjunto, buscando el multilateral para avanzar de forma progresiva:

- Implementar programas que incentiven desde la edad académica hasta la laboral a las mujeres.
- Guiar el acceso igualitario a los servicios financieros y los subsidios o apoyos gubernamentales para la población que busca emprender un proyecto.
- Un mecanismo que evalúa que los salarios sean pagados en función de las habilidades y experiencias del trabajador. Las empresas que no cumplan estos requisitos serán penalizadas, entre ellas incluidas las grandes multinacionales y el gobierno.

#### V. Preguntas guía:

1. ¿Qué acciones ha tomado su delegación para contribuir a una igualdad salarial?
2. ¿Su delegación considera que eliminando la brecha salarial pueda contribuir a un desarrollo económico?
3. ¿Su delegación cuenta con legislaciones que apoyen la igualdad salarial?
4. En su delegación, ¿existe algún conflicto de intereses entre las posturas del gobierno, de la industria privada y del público en general con respecto a el empoderamiento de la mujer?
5. ¿Qué rol ocupan las ONGs y las distintas corporaciones trasnacionales en la igualdad de género?

#### VI. Referencias bibliográficas:

1. Acuerdos de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas| Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2019). Recuperado el 15 de Enero, 2020, de: <https://www.oecd.org/education/school/46216786.pdf>



2. Cifras y figuras: Crecimiento Económica | ONU Mujeres. (2019, 16 de Octubre). Recuperado 15 de diciembre, 2019, de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
3. Empoderamiento de las mujeres | Programa de las Naciones Unidas. (2019, 16 de Octubre). Recuperado 15 de diciembre, 2019, de [https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/womenempowerment/about\\_womens\\_empowerment.html](https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/womenempowerment/about_womens_empowerment.html)
4. El emprendimiento femenino · Forbes México. (2013, 13 junio). Recuperado 11 diciembre, 2019, de <https://www.forbes.com.mx> > Emprendedores, La búsqueda de la igualdad de género -. (s.f.). Recuperado 11 diciembre, 2019, de [www.oecd.org](http://www.oecd.org) > centrodemexico > publicaciones.
5. Industry and Entrepreneurship. Organización Para La Cooperación Económica. ( 2019, 16 de Octubre). Recuperado 11 de diciembre, 2019, de <https://www.oecd.org/industry/>
6. La construcción de la categoría del emprendimiento femenino (2016, Diciembre). Recuperado 15 de Enero, 2020, de: FUNDACIÒN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90930501005.pdf>
7. La segregación laboral por razón de género. (Enero, 2019). Recuperado el 15 de Enero, 2020, de: <https://generoyeconomia.wordpress.com/2017/04/28/la-segregacion-laboral-por-razon-de-genero/>
8. Las brechas de género en el emprendimiento. El Economista. (2019, 17 febrero). Recuperado 11 diciembre, 2019, de La búsqueda de la igualdad de género -. (s.f.). de [www.oecd.org](http://www.oecd.org) > centrodemexico > publicaciones
9. Los Avances en igualdad de género son demasiados lentos-OCDE día de la mujer <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/losavancesenigualdaddegenerosondemasiadolentos.htm> OCDE - París, 8 de marzo de 2019

10. Los Avances en igualdad de género son demasiados lentos-OCDE día de la mujer  
<http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/losavancesenigualdaddegenerosondemasiadolentos.htm> OCDE - París, 8 de marzo de 2019
11. Qué es la OCDE-  
[http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OCDE/es/quees2/Paginas/](http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OCDE/es/quees2/Paginas/Espa%C3%B1a-y-la-OCDE,-participaci%C3%B3n-y-presencia-institucional.aspx) Espa%C3%B1a-y-la-OCDE,-participaci%C3%B3n-y-presencia-institucional.aspx Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2016.
12. ¿Qué tan grande es la brecha de género en los países?|(Enero, 2020). Recuperado el 15 de Enero, 2020, de: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS\\_650872/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650872/lang-es/index.htm)
13. OCDE - Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - SUBREI SUBREI <https://www.subrei.gob.cl/ocde/Subsecretaria> de relaciones internacionales.