

# La vinculación del comercio y el género con miras al desarrollo sostenible

Un marco de análisis y acción



**Naciones  
Unidas**



# La vinculación del comercio y el género con miras al desarrollo sostenible

Un marco de análisis y acción



**Naciones  
Unidas**

Ginebra, 2023

© 2023, Naciones Unidas  
Todos los derechos reservados en todo el mundo

Las solicitudes de reproducción de extractos o de fotocopias deben dirigirse al Copyright Clearance Center en [copyright.com](http://copyright.com).

Todas las demás consultas sobre derechos y licencias, incluidos los derechos subsidiarios, deben dirigirse a:

United Nations Publications  
405 East 42<sup>nd</sup> Street  
New York, New York 10017  
Estados Unidos de América  
Correo electrónico: [publications@un.org](mailto:publications@un.org)  
Página web: <https://shop.un.org/>

Las denominaciones empleadas en esta obra y la forma en que aparecen presentados los datos que figuran en sus mapas no implican, de parte de las Naciones Unidas, juicio alguno sobre la condición jurídica de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Publicación de las Naciones Unidas preparada por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

UNCTAD/DITC/2022/1

eISBN: 978-92-1-001994-1

## AGRADECIMIENTOS

El presente volumen didáctico ha sido elaborado por el Programa de Comercio, Género y Desarrollo de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). El equipo de redacción estuvo integrado por Simonetta Zarrilli y Mariangela Linoci (UNCTAD) y Nursel Aydiner-Avsar y Caroline Dommen (expertas en comercio y género). Entre las personas que formularon observaciones o sugerencias figuran Nadira Bayat, Katalin Bokor, Chantal Line Carpentier, Ángel González-Sanz, Joerg Mayer y Anu Peltola (UNCTAD); Alicia Frohmann y Nanno Mulder (Comisión Económica para América Latina y el Caribe); Anoush Der Boghossian (Organización Mundial del Comercio); Amrita Bahri, Mia Mikic y Sheba Tejani (expertas del mundo académico); y Vanika Sharma (Experta Independiente). A todos ellos les agradecemos su trabajo.

El volumen en inglés fue editado por David Einhorn. Ornella Baldini se encargó de las infografías.

La supervisión y coordinación general corrió a cargo de Simonetta Zarrilli, Jefa del Programa de Comercio, Género y Desarrollo de la UNCTAD.

Esta publicación forma parte de la Iniciativa de Fomento de la Capacidad en materia de Comercio y Género de la UNCTAD, y ha sido posible gracias a la contribución financiera del Gobierno de Finlandia, al que la UNCTAD expresa su agradecimiento.



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
Marco general.....	1
La economía como estructura de género.....	2
<b>1. MÓDULO 1. EL IMPACTO DE GÉNERO DEL COMERCIO .....</b>	<b>6</b>
1.1 Introducción .....	6
1.1.1 Canales de transmisión.....	7
1.2 Mujeres trabajadoras.....	12
1.2.1 Efectos en el empleo .....	12
1.2.2 Efectos salariales .....	25
1.3 Mujeres empresarias .....	27
1.4 Mujeres consumidoras .....	35
1.5 Conclusión: módulo 1 .....	37
<b>2. MÓDULO 2. DESIGUALDADES DE GÉNERO Y RESULTADOS DEL COMERCIO EXTERIOR .....</b>	<b>38</b>
2.1 Introducción .....	38
2.2 Mujeres trabajadoras.....	39
2.2.1 Mujeres trabajadoras asalariadas.....	39
2.2.2 Mujeres trabajadoras migrantes temporales.....	42
2.3 Mujeres empresarias .....	45
2.3.1 Mujeres propietarias de empresas .....	45
2.3.2 Mujeres que se dedican al comercio informal transfronterizo.....	49
2.4 Conclusión: módulo 2 .....	51
<b>3. MÓDULO 3. LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA COMERCIAL.....</b>	<b>52</b>
3.1 Introducción .....	52
3.2 Evaluaciones <i>ex ante</i> del impacto de género de la política comercial .....	52
3.2.1 El análisis basado en el género plus del Canadá.....	54
3.2.2 Evaluaciones del impacto sobre la sostenibilidad de la Unión Europea.....	54
3.2.3 Evaluaciones del impacto en los derechos humanos .....	57
3.2.4 Caja de herramientas sobre comercio y género de la UNCTAD.....	59
3.2.5 Limitaciones de las evaluaciones <i>ex ante</i> del impacto de género y evolución metodológica ...	59

3.3 Disposiciones relativas al género en los acuerdos comerciales .....	60
3.3.1 Incorporación de consideraciones de género en capítulos distintos de los de género .....	64
3.3.2 Eficacia de las disposiciones relativas al género en los acuerdos comerciales.....	65
3.4 El comercio y el género en la Organización Mundial del Comercio .....	66
3.4.1 La Declaración Conjunta sobre Comercio y Empoderamiento Económico de las Mujeres de la OMC de 2017 .....	66
3.4.2 El Grupo de Trabajo Informal de la OMC .....	67
3.5 Otras vías para incorporar la perspectiva de género en la política comercial .....	68
3.5.1 Participación de las mujeres en los órganos decisorios sobre política comercial .....	68
3.5.2 Facilitación del comercio.....	68
3.5.3 Contratación pública.....	69
3.5.4 Otras iniciativas de apoyo a las mujeres en el comercio .....	71
3.5.5 Estudio de caso: estrategias nacionales de implementación de la Zona de Libre Comercio Continental Africana.....	72
3.6 Conclusión: módulo 3 .....	73
<b>ANEXO .....</b>	<b>74</b>
A.1 Medición de la desigualdad de género .....	74
A.1.1 Disponibilidad y calidad de los datos desglosados por sexo .....	74
A.1.2 Indicadores desglosados por sexo en materia de ocupación, ingresos y activos.....	76
A.2 Medición de la apertura comercial, la política comercial y la estructura del comercio .....	80
<b>GLOSARIO.....</b>	<b>82</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>88</b>

---

## RECUADROS

Recuadro 1.	Las trabajadoras asalariadas en las exportaciones agrícolas no tradicionales: el caso del Perú .....	14
Recuadro 2.	Mejora de las condiciones de las trabajadoras del sector de la floricultura de Kenya.....	15
Recuadro 3.	Las cadenas globales de valor de dispositivos médicos: ¿una vía rápida hacia el empleo femenino?.....	21
Recuadro 4.	Implicaciones de género del empleo en el sector de los centros de llamadas: el caso de Egipto .....	24
Recuadro 5.	El impacto de la pandemia de COVID-19 en las mujeres empleadas en el sector turístico.....	25
Recuadro 6.	Los efectos salariales de género de la apertura comercial en Camboya y Sri Lanka en la época anterior y posterior al Acuerdo Multifibras .....	26
Recuadro 7.	La cadena de valor del café en Centroamérica desde una perspectiva de género.....	30
Recuadro 8.	Cooperativas y organizaciones de productores en apoyo de las caficultoras: el caso de Centroamérica .....	32
Recuadro 9.	Obstáculos a la exportación para las empresarias del sector manufacturero en África: el caso de Ghana.....	33
Recuadro 10.	Las mujeres empresarias en el sector del turismo en Kenya.....	34
Recuadro 11.	¿Son los aranceles neutros en cuanto al género? .....	36
Recuadro 12.	Aprovechar la desigualdad de género para lograr una ventaja competitiva: los inicios del desarrollo industrial en la Provincia China de Taiwán.....	40
Recuadro 13.	Trabajadoras migrantes procedentes de Filipinas .....	43
Recuadro 14.	Cómo regular la emigración y el regreso de los migrantes mediante políticas nacionales: el caso de Camboya.....	44
Recuadro 15.	¿Qué políticas han funcionado para apoyar a las mujeres empresarias en África Subsahariana? .....	46
Recuadro 16.	Oportunidades y retos del comercio electrónico para las mujeres empresarias .....	48
Recuadro 17.	La obligación de proteger los derechos de la mujer en las políticas de comercio e inversión....	53
Recuadro 18.	Consideraciones de género en las evaluaciones del impacto sobre la sostenibilidad de la Unión Europea .....	55
Recuadro 19.	Evaluación del impacto sobre la sostenibilidad de la modernización de la parte relativa al comercio del Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Chile .....	56
Recuadro 20.	La evaluación del impacto en los derechos humanos de la Zona de Libre Comercio Continental Africana.....	58
Recuadro 21.	Implementación del capítulo dedicado al género del acuerdo de libre comercio entre la Argentina y Chile .....	62
Recuadro 22.	Comparación entre las disposiciones comerciales sobre género y las disposiciones comerciales laborales.....	64
Recuadro 23.	¿En qué medida se ha incorporado la perspectiva de género en la iniciativa de Ayuda para el Comercio? .....	67
Recuadro 24.	Una contratación pública que responde a las cuestiones de género: el caso de ChileCompra ....	70
Recuadro 25.	Medidas destinadas a las mujeres en la Estrategia Nacional del Senegal para la implementación del Acuerdo por el que se Establece la Zona de Libre Comercio Continental Africana.....	73

**FIGURAS**

Figura 1.	Instrumentos internacionales y objetivos establecidos a lo largo del tiempo en relación con la igualdad de género .....	1
Figura 2.	Tiempo dedicado al trabajo no remunerado y al trabajo remunerado en las distintas regiones del mundo (minutos al día) .....	4
Figura 3.	Tres ámbitos de desigualdad de género .....	5
Figura 4.	Esquema de los módulos, el anexo y el glosario del volumen didáctico .....	5
Figura 5.	El impacto del comercio en resultados económicos relacionados con el género .....	8
Figura 6.	Proporción de mujeres en el empleo en los principales subsectores manufactureros de los países en desarrollo (en porcentaje) .....	17
Figura 7.	¿Qué constituye la brecha salarial? .....	26
Figura 8.	Principales obstáculos para el emprendimiento de las mujeres y su capacidad de exportación .....	28
Figura 9.	¿Qué conduce al éxito de los servicios de extensión desde una perspectiva de género? .....	31
Figura 10.	Sesgos de género explícitos e implícitos en la tributación .....	37
Figura 11.	El impacto de las desigualdades de género en los resultados del comercio exterior .....	39
Figura 12.	¿Qué circunstancias explican la estrategia de las empresas que exportan a mercados internacionales? .....	40
Figura 13.	Porcentaje de la población femenina y masculina que utiliza Internet, 2020 .....	47
Figura 14.	Qué significa el comercio electrónico para las empresas, los consumidores y los mercados....	48
Figura 15.	Las deficiencias de las disposiciones relativas al género en los acuerdos comerciales .....	65
Figure 16.	Cómo dotar a las iniciativas de facilitación del comercio de una perspectiva de género .....	69
Figura A.1	Marco para la medición de los vínculos entre género y comercio .....	74
Figura A.2	Medidas de política comercial .....	81

**CUADROS**

Cuadro 1.	Sesgos de género en las distintas funciones económicas .....	7
Cuadro 2.	Canales de transmisión por los que el comercio afecta al empoderamiento económico de las mujeres y a la igualdad de género .....	9
Cuadro 3.	Factores relacionados con la demanda y con la oferta subyacentes a la segregación por razón de género en el empleo .....	13
Cuadro 4.	Recomendaciones de política para apoyar a las mujeres que se dedican al comercio informal transfronterizo .....	50
Cuadro 5.	La contratación pública al servicio del empoderamiento económico de las mujeres: casos seleccionados .....	69
Cuadro A.1	Resumen de los indicadores de género en materia de ocupación, ingresos y activos .....	77
Cuadro A.2	Medidas del comercio .....	80

## INTRODUCCIÓN

### MARCO GENERAL

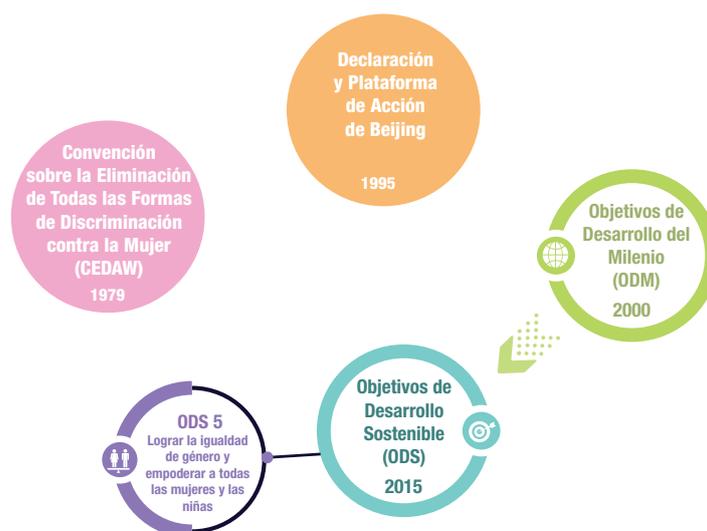
La globalización ha conducido a un aumento de los flujos transfronterizos de bienes y servicios (esto es, el comercio internacional o sencillamente el comercio en general), capital, mano de obra, tecnología e información. La liberalización del comercio ha sido un elemento fundamental de la globalización. La idea predominante que subyace a la globalización es que la eliminación de los obstáculos comerciales y otros obstáculos económicos facilita la especialización de los países y amplía la producción y las oportunidades de empleo en todos los socios comerciales: sería pues la proverbial ola que levanta todos los barcos. Frecuentemente, se han elaborado políticas comerciales partiendo del supuesto de que las fuerzas del mercado asegurarían la obtención de esos resultados, pese a que la teoría del comercio señalaba de manera explícita que eran necesarias políticas redistributivas complementarias.

Una característica clave del desarrollo económico de la era de la globalización es la desconexión entre el crecimiento económico y el desarrollo social: la desigualdad social y de los ingresos y la exclusión han aumentado incluso en países que han registrado altos niveles de crecimiento económico y unos resultados

del comercio exterior notables. La pandemia de COVID-19 exacerbó aún más las desigualdades a nivel nacional e internacional. Ha quedado claro que las políticas económicas no afectan de igual manera a los diferentes segmentos de la población, como los hombres y las mujeres, lo que pone en duda la premisa de que las políticas económicas, incluidas las comerciales, son “*neutras en cuanto al género*”<sup>1</sup>.

Con la aprobación de la Declaración del Milenio en 2000 y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en 2015, el discurso del desarrollo internacional ha pasado de los *Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)* a los *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* como marco general para el desarrollo. Los objetivos mundiales de *igualdad de género* han sido un componente fundamental de la agenda de desarrollo sostenible. El ODM 3, que versaba específicamente sobre la igualdad de género, fue objeto de algunas críticas debido a su estrecha interpretación (principalmente social) de la igualdad de género y del *empoderamiento de las mujeres*, y por la escasa atención prestada a la influencia de los factores económicos en el bienestar de las mujeres. El ODS 5, que sucedió al ODM 3, tiene un enfoque más amplio de la igualdad de género. También existen marcos jurídicos universales para lograr la igualdad de género, los cuales figuran resumidos en la figura 1.

**Figura 1. Instrumentos internacionales y objetivos establecidos a lo largo del tiempo en relación con la igualdad de género**



Fuente: Secretaría de la UNCTAD.

<sup>1</sup> En este documento, todos los conceptos que figuran en cursiva la primera vez que aparecen en el texto se hallan definidos en el glosario.

Todo cambio en las políticas comerciales o en otras políticas económicas probablemente tenga repercusiones específicas de género. Concretamente, el comercio internacional afecta de manera distinta a hombres y mujeres en las diferentes funciones económicas que desempeñan según sus ingresos, patrimonio, raza, origen étnico, casta, ubicación, edad, etc., lo que crea patrones de desigualdad interseccionales y múltiples que agravan dicho efecto.

El presente volumen didáctico se centra en la dimensión del género y el comercio. El examen de la estructura socioeconómica de los países a través de una perspectiva de género es el marco general que aplicamos y describimos a continuación.

Si bien el ODS 5 sobre la igualdad de género y el *empoderamiento económico de las mujeres* es fundamental para el análisis del género y el comercio, también son importantes otros ODS, como el ODS 1 sobre la erradicación de la pobreza, el ODS 2 sobre la erradicación del hambre, el ODS 8 sobre el trabajo decente y el crecimiento económico, el ODS 9 sobre industria, innovación e infraestructuras, el ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades y el ODS 17 sobre las alianzas para alcanzar los objetivos.

## LA ECONOMÍA COMO ESTRUCTURA DE GÉNERO

Antes de profundizar en el nexo entre el comercio y el *género*, es importante aclarar el sentido que tienen las expresiones “género” y “economía como estructura de género” en este volumen didáctico. El género es un sistema de normas y prácticas que atribuye funciones, características y comportamientos concretos a los hombres y las mujeres en función de su sexo y que, en términos generales, asigna a quienes han nacido como mujeres una condición de subordinación en la sociedad. Las diferencias de género no se basan en distinciones “naturales”, sino que se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización; además, definen las relaciones de poder social, económico y político entre las personas de distinto género en el hogar, el mercado y la sociedad en

general, son específicas del contexto o la época y están sujetas a cambios<sup>2</sup>. En este contexto, la *igualdad de género* implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de los hombres como de las mujeres<sup>3</sup>. Así pues, no es un asunto de mujeres, sino que debería preocupar a hombres y a mujeres y atraer su participación plena. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un *indicador* del desarrollo centrado en las personas<sup>4</sup>.

También es importante aclarar la diferencia entre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, ya que ambos conceptos están estrechamente relacionados, pero son muy distintos. La igualdad de género se refiere a la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres con respecto al disfrute de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades. El empoderamiento de las mujeres se refiere al sentido de autoestima de las mujeres, a su capacidad para controlar sus vidas y a sus opciones y alternativas en la toma de decisiones prácticas y estratégicas. Por ejemplo, se puede empoderar a las mujeres capacitándolas para que tomen sus propias decisiones con respecto al uso de sus recursos e ingresos (empoderamiento económico), para que accedan a una educación de buena calidad y sean independientes en la sociedad y la familia (empoderamiento social), para que participen en la vida política (empoderamiento político) y para que crean que pueden mejorar sus condiciones sociales y económicas (empoderamiento psicológico). Las mujeres se hallan empoderadas cuando son capaces de controlar y responsabilizarse de sus vidas y toman decisiones de todas esas maneras (Bahri, 2021a).

Al entender la economía como una “estructura de género”, reconocemos e identificamos de manera expresa las relaciones de poder determinadas por el género sobre las que reposan las diversas instituciones, operaciones y relaciones que conforman la economía (Elson, 1999). Es decir, consideramos que la economía forma parte de un sistema de relaciones sociales en el que ya está inscrito el género, aunque también se puedan transformar y rehacer las relaciones de género

<sup>2</sup> ONU-Mujeres, “Concepts and definitions,” disponible en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> (última consulta: 10 de noviembre de 2021).

<sup>3</sup> En términos de género, existen los hombres, las mujeres, las personas no binarias y las personas que se identifican con un género distinto al que se les asignó al nacer. No obstante, aquí hablaremos de hombres y mujeres para simplificar. El género es diferente de la identidad de género.

<sup>4</sup> ONU-Mujeres, “Concepts and definitions,” disponible en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> (última consulta: 10 de noviembre de 2021).

en ese sistema. Por ejemplo, en los mercados de trabajo es muy común la discriminación y esto significa que las mujeres solo pueden desempeñar una gama limitada de *ocupaciones* y que los salarios que reciben infravaloran su contribución. Ello no solo vulnera los derechos laborales básicos, sino que también hace que para un país sea más difícil aprovechar la *capacidad productiva* plena de su población activa actual y futura. Asimismo, el acceso de las mujeres al empleo y a los ingresos puede conferirles mayor poder e influencia en el hogar, mitigando así algunas desigualdades de género.

El primer objetivo al examinar de la economía a través de una perspectiva de género es dar visibilidad al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que contribuye de manera decisiva a mantener en funcionamiento la economía. Ello se debe a que los bienes y servicios son producidos por una fuerza de trabajo que se reproduce a través de muchas horas de *trabajo no remunerado* dedicadas a la cocina y la limpieza, la recogida de agua y combustible, y el cuidado de los hijos, las personas de edad avanzada y los adultos tanto enfermos como sanos. Este trabajo no remunerado es esencial para el funcionamiento de la economía remunerada, pero permanece invisible. Por ello, es necesario ampliar los límites del sistema económico para que incluya las esferas mercantil y no mercantil. Comprender la interdependencia entre las actividades mercantiles (*actividades productivas* o trabajo remunerado) y las *actividades no mercantiles* (*actividades reproductivas* o trabajo no remunerado), y la *división del trabajo en función del género* en cada una de esas esferas es el punto de partida de cualquier análisis económico que tenga en cuenta las cuestiones de género.

En todo el mundo, las mujeres aportan más del 75 % del total de horas de trabajo de cuidados no remunerado y, por término medio, dedican 3,2 veces más tiempo que los hombres a ese tipo de tareas<sup>5</sup>. Aunque algunos países han realizado avances, ninguno ha logrado todavía la igualdad de género en el reparto del trabajo de cuidados no remunerado. Esto coloca a las mujeres en una situación de constante pobreza de tiempo que limita su capacidad para participar en el mercado de trabajo (Charmes, 2019). La pobreza de tiempo también frena el potencial de participación en el comercio de las mujeres. Entre

todas las regiones del mundo, la desigualdad de género en el tiempo de trabajo no remunerado parece ser mayor en Asia Meridional, África Septentrional y Oriente Medio (figura 2). En regiones como América del Norte y Europa, las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado. En cambio, las mujeres dedican sistemáticamente menos tiempo que los hombres al trabajo remunerado en todo el mundo. La *brecha de género* en el trabajo remunerado es mayor en Oriente Medio y en África Septentrional, lo que refleja las bajas tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo.

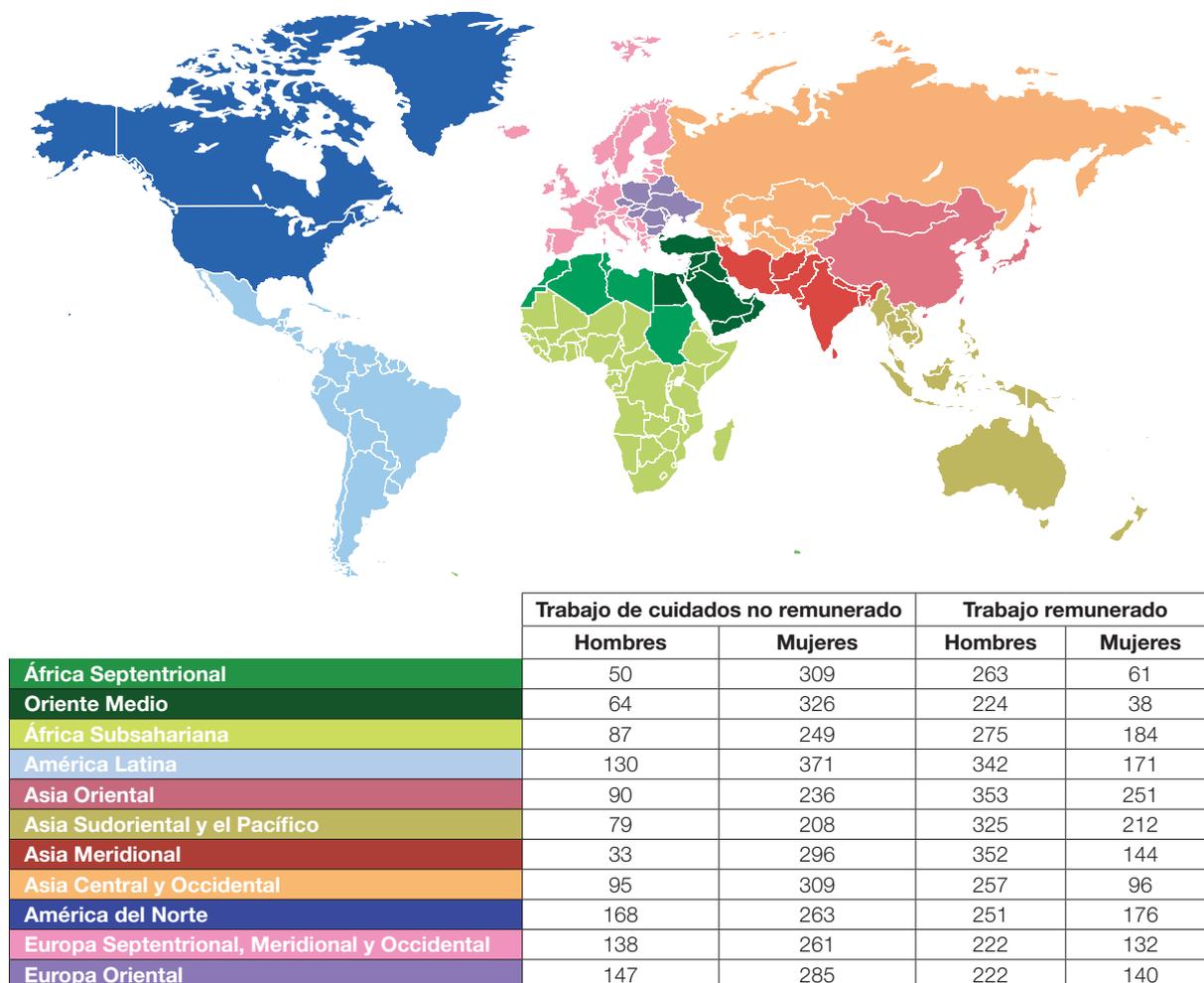
Las mujeres (mucho más que los hombres) tienen la doble carga de participar en trabajo remunerado y trabajo no remunerado. Ese doble papel a menudo tiene el efecto de socavar la posición de las mujeres y su *poder de negociación* en el mercado de trabajo, y compromete su acceso a la educación y a las oportunidades de desarrollo de competencias, así como al crédito y a otros recursos productivos. También puede llevar a las mujeres a buscar trabajos que ofrezcan más flexibilidad, aunque estén peor remunerados, tales como el *empleo informal* y a tiempo parcial, para poder combinar más fácilmente el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado. Ambas circunstancias hacen que las mujeres dependan más de los ingresos de los miembros varones del hogar y las vuelven más vulnerables.

Dicha situación empeora en épocas de recesión económica, como la provocada por la pandemia de COVID-19. La concentración de las mujeres en puestos de trabajo no regulares las hace más vulnerables a los despidos. Las mujeres son mayoritarias en el sector informal, lo que les impide acceder a las medidas de rescate económico. Las pequeñas y medianas empresas, en las que predominan las mujeres, pueden tener dificultades para sobrevivir, y las empresarias pueden necesitar más tiempo para reactivar sus negocios. Las mujeres también se enfrentan a un aumento de las responsabilidades domésticas y a una mayor violencia en el hogar (Bahri, 2020). El incremento de las responsabilidades de cuidados de las mujeres durante la pandemia también las ha expulsado del mercado laboral (Zarrilli and Luomaranta, 2021).

El segundo objetivo al examinar la economía a través de una perspectiva de género es identificar

<sup>5</sup> La siguiente figura se basa en un análisis de las *encuestas sobre el uso del tiempo* de 75 países (33 países desarrollados, 36 países emergentes y 6 países en desarrollo) realizado por Charmes (2019).

**Figura 2. Tiempo dedicado al trabajo no remunerado y al trabajo remunerado en las distintas regiones del mundo (minutos al día)**



*Fuente:* Ilustración de la secretaría de la UNCTAD elaborada a partir de datos de Charmes (2019).

*Nota:* El trabajo de cuidados no remunerado se define como los servicios domésticos no remunerados realizados para uso final propio dentro de los hogares, los servicios de cuidados no remunerados prestados a miembros del hogar y los servicios comunitarios y la ayuda brindada a otros hogares.

y analizar cómo los sesgos de género subyacentes a las diversas formas de desigualdad de género afectan a las mujeres en las múltiples funciones que estas desempeñan en la economía. Antes de entrar a examinar esta cuestión, es importante explicar brevemente nuestro enfoque de la igualdad de género en el contexto del presente volumen didáctico. Distinguimos tres ámbitos de la vida económica y social, y analizamos las desigualdades de género en cada uno de ellos (figura 3). El ámbito de las capacidades versa principalmente sobre los resultados educativos y la salud. El ámbito del acceso a los recursos y las oportunidades hace referencia a la capacidad de una persona para acceder a recursos

y activos económicos (la tierra y otros bienes, las infraestructuras, el crédito, los insumos o los servicios de extensión) y para ejercer el poder de decisión (ocupar puestos directivos y posiciones de liderazgo). Por último, el ámbito de la seguridad guarda relación con la vulnerabilidad a la violencia y los conflictos que causan daños físicos y psicológicos, y socavan la capacidad de las personas y comunidades para desarrollar al máximo su potencial.

Las secciones que figuran a continuación se corresponden con los tres módulos del volumen didáctico, que vienen seguidos de un anexo y un glosario, tal como se indica en la figura 4.

**Figura 3. Tres ámbitos de desigualdad de género**



Fuente: Secretaría de la UNCTAD.

**Figura 4. Esquema de los módulos, el anexo y el glosario del volumen didáctico**



Fuente: Secretaría de la UNCTAD.

# 1. MÓDULO 1. EL IMPACTO DE GÉNERO DEL COMERCIO

## 1.1 INTRODUCCIÓN

El comercio conduce a una mejor asignación internacional de los recursos y a modalidades de producción más eficientes, con consecuencias para el empleo y para los niveles y la distribución de los ingresos. Los acuerdos comerciales internacionales cada vez incluyen más disposiciones que van más allá de las normas del comercio e inciden en otras esferas de la política nacional. Cada uno de estos elementos tiene una dimensión de género que depende de la función que desempeñen las mujeres en la economía.

Típicamente, las mujeres participan en la economía como trabajadoras, empresarias (agricultoras, propietarias de empresas o comerciantes) y consumidoras. Desempeñan varias funciones en paralelo y, por lo tanto, están expuestas a diversas formas de desigualdad de género que pueden reforzarse mutuamente. Las mujeres también contribuyen a la reproducción de la mano de obra a través de su trabajo no remunerado, como se indica en la introducción del presente volumen. En el cuadro 1 se presentan de manera resumida estas funciones económicas con los correspondientes sesgos de género que afectan a las mujeres en cada una de ellas.

En el módulo 1 se examinan los efectos de la apertura comercial en el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género en las diferentes funciones económicas de las mujeres como trabajadoras, empresarias y consumidoras. Para evaluar mejor el impacto de género del comercio en cada función económica, se distingue entre los principales sectores económicos (es decir, la agricultura, la industria y los servicios). En el análisis realizado utilizamos estudios de casos nacionales y regionales para ilustrar algunos de los efectos, con especial hincapié en los países en desarrollo.

Después de haber completado el módulo 1, usted será capaz de:

- Ilustrar los canales de transmisión a través de los que el comercio afecta a las mujeres como trabajadoras, empresarias y consumidoras.
  - Hablar sobre las diferencias en el impacto de género del comercio entre las distintas funciones económicas y los sectores económicos.
  - Examinar una selección de estudios de casos sobre cada canal de transmisión, y posiblemente aplicar algunos al contexto del propio país o región de interés.
  - Identificar los ámbitos en que se necesitan más estudios sobre el impacto de género del comercio.
-

Cuadro 1. Sesgos de género en las distintas funciones económicas

Función económica de las mujeres	Sesgos de género
<p>Trabajadoras</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadoras asalariadas (empleadas)</li> <li>• Trabajadoras por cuenta propia</li> <li>• Trabajadoras familiares auxiliares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concentración en unos pocos sectores (<i>segregación horizontal</i>) y en ocupaciones de rango inferior (<i>segregación vertical</i>)</li> <li>• Concentración en formas de trabajo precarias (como el trabajo informal, a tiempo parcial, estacional, ocasional o temporal)</li> <li>• Escaso poder de negociación en el mercado laboral</li> <li>• Brecha salarial de género</li> <li>• Acceso desigual a la educación, la formación y el desarrollo de competencias</li> <li>• Reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado</li> <li>• Violencia de género y acoso</li> <li>• Predominio de las mujeres entre los trabajadores familiares auxiliares, lo que implica la ausencia de una remuneración personal, salvo la parte que les corresponde de los ingresos del hogar</li> <li>• Predominio de las mujeres entre los trabajadores por cuenta propia, un acceso desigual a los recursos productivos y su irregular flujo de ingresos</li> </ul>
<p>Empresarias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agricultoras</li> <li>• Trabajadoras independientes</li> <li>• Propietarias de empresas o empleadoras (en su mayoría de microempresas y pequeñas y medianas empresas, y rara vez de grandes empresas)</li> <li>• Comerciantes (comerciantes y vendedoras ambulantes, comerciantes transfronterizas y comerciantes electrónicas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso desigual a activos y recursos económicos (como el capital, el crédito, las tierras o los insumos) y control desigual de los mismos</li> <li>• Acceso desigual a la información de mercado, a las redes de productores y a los servicios de desarrollo empresarial</li> <li>• Acceso desigual a los conocimientos técnicos (como los servicios de extensión en la agricultura) y la tecnología</li> <li>• Acceso desigual a diferentes medios de transporte seguro</li> <li>• Menores competencias en el terreno de la alfabetización y la aritmética</li> <li>• Conocimiento limitado de las normas comerciales y los procedimientos aduaneros</li> <li>• Reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado</li> <li>• Violencia de género y acoso</li> </ul>
<p>Consumidoras</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compradoras de alimentos y otros bienes</li> <li>• Usuarias de servicios públicos (como cuidadoras principales en el hogar)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición desigual a aranceles que suelen ser elevados sobre los alimentos como principales compradoras de los mismos para el hogar</li> <li>• Reparto desigual del trabajo doméstico y mayor vulnerabilidad a los recortes del gasto público que pueden producirse tras la pérdida de ingresos arancelarios</li> </ul>

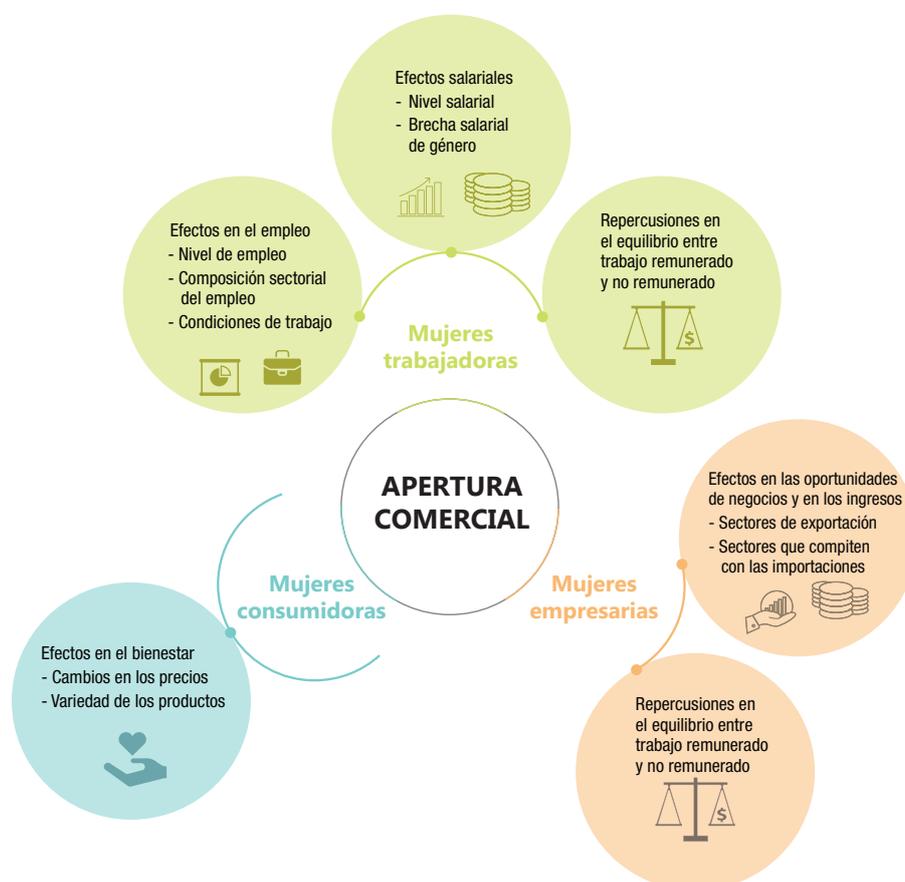
Fuente: Secretaría de la UNCTAD.

### 1.1.1 CANALES DE TRANSMISIÓN

Cuando una economía se abre al comercio, los precios relativos nacionales cambian. Ello se traduce en las ganancias previstas de la expansión del comercio y en pérdidas para algunos grupos, debido a la consiguiente redistribución de los ingresos. La

identidad de quienes saldrán ganando o perdiendo con el comercio depende de la naturaleza de la estratificación social (por ejemplo, en función de la clase, la *ocupación*, las cualificaciones, la educación, el género o la región) y del sector o sectores económicos en los que participa cada uno de los grupos sociales (Rodrik, 2021). La figura 5 ofrece una visión general

Figura 5. El impacto del comercio en resultados económicos relacionados con el género



Fuente: Secretaría de la UNCTAD.

del impacto de género del comercio. La apertura comercial afecta de forma distinta a las mujeres y los hombres asalariados en términos de empleo, salario y trabajo no remunerado. La apertura comercial también tiene efectos de género en los consumidores, ya que hombres y mujeres tienen distintos hábitos de consumo. Por último, la apertura comercial da lugar a diferentes posibilidades de generar ingresos para hombres y mujeres empresarios en la economía, y tiene repercusiones en la distribución del trabajo no remunerado entre ambos sexos.

En el cuadro 2 se presentan de forma resumida los principales canales de transmisión a través de los que la apertura comercial afecta a los resultados económicos relacionados con el género por cuanto respecta a las diferentes funciones económicas de las mujeres (trabajadoras, empresarias y consumidoras). En el cuadro se presentan también los postulados de distintas teorías sobre comercio y economía, por orden cronológico de aparición en la literatura económica, con el fin de ofrecer un panorama completo sobre la cuestión.

Cuadro 2. Canales de transmisión por los que el comercio afecta al empoderamiento económico de las mujeres y a la igualdad de género		
Función económica de las mujeres	Efectos generales	Repercusiones de género
Trabajadora	<p><i>Teoría estándar del comercio:</i></p> <p>El comercio se basa en la ventaja comparativa; es decir, un país exporta más intensivamente los bienes que utilizan su factor de producción relativamente más abundante, y por lo tanto relativamente más barato, e importa los bienes que utilizan intensivamente un factor escaso.</p> <p>Puesto que en los países en desarrollo la mano de obra suele ser abundante y no tanto el capital (o una mano de obra poco cualificada, frente a una mano de obra altamente cualificada), la liberalización del comercio debería producir una expansión de los sectores intensivos en mano de obra (poco cualificados).</p> <p>Elo, a su vez, aumenta la demanda relativa de mano de obra (es decir, el empleo) y la remuneración del trabajo (es decir, los salarios) (para los trabajadores poco cualificados) en esos países.</p> <p><i>Teoría de Becker sobre la discriminación:</i></p> <p>La teoría de Becker (1957) sobre la discriminación en el mercado de trabajo predice la disminución de la discriminación de resultados de la competencia en el mercado. Así pues, el aumento de la competencia internacional reduce las posibilidades de discriminación de los empleadores y hace que las empresas abandonen antiguas prácticas de contratación discriminatorias.</p>	<p><i>Teoría estándar del comercio:</i></p> <p>Si las mujeres forman el grueso de la fuerza de trabajo poco cualificada en los países en desarrollo, según la teoría estándar del comercio, la liberalización del comercio aumentará la demanda de mano de obra femenina con respecto a la masculina. Por consiguiente, se producirá un aumento del empleo y los ingresos de las mujeres con respecto a los de los hombres, lo que reducirá la brecha salarial de género en el mercado de trabajo. Ello beneficiará a las mujeres como trabajadoras y como empresarias en los sectores de exportación en expansión. Esta interpretación de la teoría estándar del comercio supone que la liberalización del comercio contribuye a reducir la desigualdad de género en los países en desarrollo. Las repercusiones de género según la teoría estándar del comercio dependen totalmente de las diferencias en el nivel de competencias. No se tienen en cuenta las diferencias del nivel de competencias entre los países en desarrollo ni el hecho de que las mujeres cuenten con una buena instrucción en algunas regiones en desarrollo (por ejemplo, según datos de la UNESCO de 2020, la región de América Latina y el Caribe goza de paridad de género en la matrícula hasta el primer ciclo de la educación secundaria y las mujeres sacan ventaja a los varones en la matrícula del segundo ciclo de secundaria).</p> <p><i>Teoría de Becker sobre la discriminación:</i></p> <p>A medida que aumenta la competencia con las importaciones en los sectores concentrados (aquellos sectores en los que unas pocas grandes empresas acaparan un gran porcentaje del mercado), las empresas que antes discriminaban a las mujeres dejarán de seguir pagando salarios más altos a trabajadores hombres igualmente productivos. Ello a su vez reducirá las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en esos sectores, que antes no eran competitivos. En ese contexto, la brecha salarial de género es endógena en el sentido de que se ajusta de modo que la discriminación laboral contra las mujeres se elimina a través del mecanismo de la competencia entre las empresas.</p>

\* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf00003746147?posInSet=2&queryId=N-EXPLORE-c4b172dc-98c6-4a19-833a-c05be6d31663>.

Función económica de las mujeres	Efectos generales	Repercusiones de género
<p><i>La expansión comercial como fenómeno basado en la ventaja absoluta:</i></p> <p>El comercio se basa en la ventaja absoluta (costos unitarios absolutos); es decir que un país que produce un bien más barato dominará el mercado internacional y superará a sus competidores.</p> <p>Las diferencias absolutas en los costos de producción son el resultado de las diferencias tecnológicas, educativas, salariales y de demanda entre los países. Si una nación no introduce políticas para reducir sus brechas tecnológicas y educativas, los salarios bajos se convierten en la principal estrategia competitiva de las empresas en los mercados internacionales.</p> <p><i>Nueva teoría del comercio y novísima teoría del comercio:</i></p> <p>La nueva teoría del comercio ofrece un marco alternativo para explicar el comercio que tiene lugar entre economías con una dotación de factores similar (por ejemplo, el comercio intraindustrial entre países desarrollados) mediante la incorporación de las economías de escala, la diferenciación de productos y la competencia imperfecta en el modelo comercial. Así pues, cada país se especializa en el sector en el que tiene el mayor mercado nacional para poder obtener economías de escala.</p> <p>Las novísimas teorías comerciales postulan que los costos asociados al comercio únicamente llevan a exportar a las empresas más productivas y más avanzadas a nivel tecnológico, lo que aumenta la demanda relativa de trabajadores cualificados y comprometidos.</p> <p><i>Cambio tecnológico y automatización:</i></p> <p>La liberalización del comercio induce un cambio tecnológico, que complementa a la mano de obra y hace que los empleos del sector manufacturero sean menos exigentes físicamente.</p> <p>Al mismo tiempo, el comercio puede acelerar la automatización. Las tareas rutinarias o repetitivas tienen más probabilidades de automatizarse que las que requieren habilidades cognitivas complejas y capacidad de discernimiento.</p>	<p><i>La expansión comercial como fenómeno basado en la ventaja absoluta:</i></p> <p>La brecha salarial de género y el escaso poder de negociación de las mujeres pueden servir para reducir los costos unitarios de producción de las empresas exportadoras. Una estrategia de reducción de costos basada en una mano de obra con salarios bajos puede aumentar el empleo relativo de las mujeres, pero no necesariamente sus salarios relativos. La brecha salarial de género puede convertirse en una fuente de crecimiento de las exportaciones y podría coincidir con una mayor competencia internacional, por lo que, en este contexto, la brecha se considera exógena y el crecimiento de las exportaciones (o el crecimiento económico) se considera endógeno.</p> <p><i>Nueva teoría del comercio y novísima teoría del comercio:</i></p> <p>Las repercusiones de género según la nueva teoría del comercio y la novísima teoría del comercio dependen de la distribución de las competencias de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo. La expansión del comercio aumentará la brecha salarial de género en los sectores exportadores en la medida en que las mujeres estén menos presentes en la mano de obra cualificada. En algunos entornos, las empresas no pueden observar el nivel de compromiso de los trabajadores y practican una discriminación estadística contra las mujeres. Ello se debe a que los empleadores dan por hecho que las mujeres están menos comprometidas y son menos flexibles que los hombres. Este canal también reduce la demanda relativa de trabajadoras, lo que aumenta la brecha de género en el mercado de trabajo.</p> <p><i>Cambio tecnológico y automatización:</i></p> <p>El cambio tecnológico que complementa a la mano de obra reduce la necesidad de fuerza física y aumenta la productividad relativa de las mujeres en las tareas de producción. Ello conlleva un aumento de los salarios relativos de las mujeres y reduce la brecha salarial de género. Suele haber una proporción excesiva de mujeres en las tareas rutinarias y repetitivas, por lo que estas tienen más probabilidades que los hombres de perder su empleo o trabajar menos horas como resultado de la automatización.</p>	<p>Empleo y salarios</p>

Función económica de las mujeres	Efectos generales		Repercusiones de género
Empresarias (por ejemplo, agricultoras, comerciantes y propietarias de empresas)	<p>La liberalización del comercio conlleva una expansión de los sectores que producen bienes de exportación, aumenta el precio relativo de dichos bienes y les abre nuevos mercados. Ello beneficia a los empresarios de los sectores exportadores.</p> <p>La eliminación de los aranceles de importación reduce los precios de las importaciones y aumenta la competencia en el mercado nacional. Ello tiene un efecto adverso en los empresarios de los sectores que se ven obligados a competir con las importaciones, ya que les resulta difícil competir con importaciones más baratas.</p>	Ingresos	<p>La liberalización del comercio aumenta los ingresos relativos de los empresarios de los sectores exportadores. Las mujeres empresarias también se beneficiarán de ella en la medida en que tengan capacidad para exportar.</p> <p>Los pequeños empresarios, muchos de los cuales son mujeres, pueden sufrir una pérdida de ingresos como consecuencia del incremento de la competencia de los productos importados más baratos (a menos que produzcan para su propio consumo).</p> <p>La <i>discriminación de género</i> puede mantener a las mujeres empresarias bloqueadas en empresas de baja productividad, las cuales tienden a sufrir más con la competencia internacional.</p>
Consumidoras	<p>El principal canal son las importaciones de bienes, que bajan los precios y aumentan la variedad de bienes en los sectores que compiten con las importaciones.</p> <p>El segundo canal es la exportación de bienes, que puede dar lugar a un aumento del precio de esos bienes, dado que una mayor proporción de la producción se envía al extranjero.</p> <p>La aplicación de una política de liberalización del comercio conlleva la pérdida de ingresos arancelarios para los gobiernos, lo que puede provocar recortes en el gasto público, a menos que la pérdida de ingresos se compense con el aumento de otros gravámenes.</p>	Bienestar	<p>Las mujeres se benefician de estos cambios en la medida en que, como principales compradoras de artículos de primera necesidad para el hogar, sean las principales consumidoras de productos importados que ven bajar sus precios y aumentar su variedad.</p> <p>Ello afectaría negativamente a las mujeres en la medida en que, como principales compradoras de artículos de primera necesidad para el hogar, sean las principales consumidoras de productos de exportación cuyos precios aumenten en el mercado nacional.</p> <p>Las mujeres se verían negativamente afectadas por un recorte del gasto público en servicios públicos. Ello se debe a que las mujeres soportan la carga del trabajo no remunerado (como el cuidado de niños o ancianos) en ausencia de servicios públicos destinados a tal fin.</p>

Fuente: Secretaría de la UNCTAD.

### Preguntas para el debate

- ¿Cuáles son los canales a través de los cuales el comercio afecta al bienestar de las mujeres y a la igualdad de género en la sociedad?
- ¿En qué difieren los efectos de la apertura comercial en el empleo y los ingresos de las mujeres en las distintas funciones económicas? ¿Puede una mujer sufrir simultáneamente efectos positivos y negativos de resultados del mismo cambio en la política comercial?

## 1.2 MUJERES TRABAJADORAS

La adopción de *políticas orientadas a la exportación* por los países en desarrollo desde los años sesenta y setenta ha producido una afluencia masiva de trabajadoras a la producción manufacturera intensiva en mano de obra, sobre todo en el sector textil y del vestido, pero también en algunas industrias ligeras. Las mujeres pasaron a constituir entre el 70 % y el 90 % de la fuerza de trabajo en esos sectores, y para la mayoría supuso su primer empleo formal (por ejemplo, en México, Puerto Rico, la República de Corea y Singapur). La expansión de las *exportaciones agrícolas no tradicionales* y, más adelante, de los servicios orientados a la exportación (como el turismo o la *externalización de procesos empresariales*) facilitó la ampliación de la participación de la mujer en el empleo asalariado, un proceso conocido como la *feminización de la mano de obra*. En esta sección se examinan en primer lugar los efectos de género de la liberalización del comercio en el empleo, entre otras cosas en términos de nivel, patrones y calidad del empleo, y a continuación se analizan los efectos de género en los salarios<sup>6 7</sup>.

### 1.2.1 EFECTOS EN EL EMPLEO

La liberalización del comercio trae consigo cambios en la estructura productiva de un país, en la que algunos sectores se expanden (por ejemplo, la producción orientada a la exportación) y otros se

contraen (por ejemplo, la producción que compite con las importaciones). El efecto del comercio en el empleo es muy específico de cada contexto y depende de varios factores, entre ellos: i) el sector económico del trabajador (la agricultura, la industria o los servicios); ii) la situación laboral del trabajador (trabajador asalariado, trabajador por cuenta propia o trabajador familiar auxiliar); iii) los cambios en la composición de las exportaciones e importaciones de un sector (por grupos de productos y socios comerciales); y iv) el cambio tecnológico inducido por el comercio.

Las mujeres y los hombres suelen trabajar en sectores y ocupaciones diferentes, lo que da lugar a una *segregación por razón de género* en el empleo, que es el resultado de factores relacionados tanto con la demanda como con la oferta en el mercado de trabajo, como se ilustra en el cuadro 3. El cambio tecnológico inducido por el comercio es un factor adicional que afecta al grado de sustituibilidad de los trabajadores y las trabajadoras en los distintos sectores económicos (Pieters, 2018).

Esa segregación por razón de género en el empleo, especialmente en los distintos subsectores, sienta las bases de los efectos de la liberalización del comercio relacionados con el género en el mercado de trabajo. Pongamos por caso que todos los subsectores del sector manufacturero tienen idénticos porcentajes de mujeres en el empleo. La reasignación sectorial de la producción y el empleo no afectaría a la proporción de mujeres ocupadas en la industria manufacturera, ya que todos los subsectores poseen las mismas cuotas. En cambio, cuando los hombres y las mujeres no están distribuidos por igual en los distintos sectores, la liberalización del comercio tiene efectos de género en el mercado de trabajo. Asimismo, los empleadores pueden preferir a las trabajadoras en detrimento de los trabajadores en determinados contextos para aprovechar la brecha salarial de género como medida de reducción de costos, como se verá más adelante en el módulo 2. A su vez, esos factores influyen en los diferentes efectos que la apertura comercial tiene sobre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

<sup>6</sup> La mayor parte de las investigaciones empíricas sobre el impacto de género del comercio se centran en las mujeres en el empleo asalariado debido a la mayor disponibilidad de *datos desglosados por sexo* sobre ese tipo de empleo. Dichos estudios examinan principalmente cómo los cambios en las corrientes comerciales (exportaciones e importaciones) o en la política comercial (por ejemplo, los derechos arancelarios) inciden en los resultados del mercado de trabajo (como el empleo, los salarios o las condiciones de trabajo) de hombres y mujeres.

<sup>7</sup> En esta ocasión nos centraremos en la agricultura, las manufacturas y los servicios; no entraremos a analizar el sector minero ni las industrias extractivas ya que este tema no hace al caso en dichos sectores si no es en unos pocos países en desarrollo.

**Cuadro 3. Factores relacionados con la demanda y con la oferta subyacentes a la segregación por razón de género en el empleo**

Factores relacionados con la demanda: las empresas consideran que...	Factores relacionados con la oferta: las mujeres buscan empleo en una limitada gama de ocupaciones debido a...
Las mujeres son más aptas para determinadas actividades intensivas en mano de obra debido a las presuntas características de su sexo (como la destreza, la docilidad, la sumisión y la reticencia a afiliarse a sindicatos)	La discriminación que experimentan fuera del mercado de trabajo (como la discriminación previa al ingreso en el mercado durante la educación y la formación)
Los hombres son más aptos para todas las demás actividades “pesadas” y mejor remuneradas (por ejemplo, con motivo de su condición tradicional de sostén de la familia)	Las barreras de entrada derivadas de los sindicatos o de políticas gubernamentales diseñadas por hombres
Contratar a mujeres en profesiones en las que predominan los hombres tiene un efecto negativo en la productividad	El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que recae en las mujeres con arreglo a la división tradicional del trabajo en función del género
La segregación por razón de género en las ocupaciones funciona como la estrategia de “divide y vencerás” para debilitar el poder de negociación de los trabajadores	La presión de las normas sociales sobre las mujeres

Fuentes: Elson *et al.* (2007) y Seguino and Braunstein (2018).

Además de analizar el impacto del comercio en los niveles de empleo, también es importante examinar su impacto en la calidad del empleo (como los niveles salariales, las prestaciones laborales, el grado de vulnerabilidad y la informalidad) y, desde una perspectiva de género, en la segregación por razón de género en el empleo. Por ejemplo, se ha demostrado a partir de los datos de 69 países entre 1980 y 2011

que el número de países en desarrollo en los que la *segregación profesional* y sectorial van en aumento es mayor que el número de países en desarrollo en los que disminuyen. Se ha constatado que la apertura comercial aumenta la segregación profesional, mientras que no afecta mucho a la segregación sectorial (Borrowman and Klasen, 2020).

En las secciones siguientes se ilustran algunos de esos efectos de género en el empleo mediante una selección de estudios de casos tomados de los principales sectores económicos.

### **El caso de la agricultura**

Las mujeres participan en el comercio de productos agrícolas de múltiples formas: como trabajadoras familiares auxiliares, como asalariadas, como agricultoras por cuenta propia y como empresarias con negocios agrícolas y no agrícolas. Aquí nos centraremos en su papel como trabajadoras, dejando para la próxima sección la evaluación de las mujeres empresarias en la agricultura. Sin embargo, hay que tener en cuenta que las diferentes funciones económicas a menudo se mezclan, por lo que no siempre es posible trazar una línea clara entre el papel de la mujer como trabajadora y como empresaria en la agricultura (UNCTAD, 2020a). Ello se debe principalmente a que los hogares rurales de los países en desarrollo suelen seguir múltiples estrategias de subsistencia para diversificar sus fuentes de ingresos. Además de su papel tradicional en la agricultura, las mujeres trabajan activamente en la pesca en pequeña escala, la ganadería y las cadenas de valor de la silvicultura y la agrosilvicultura (FAO, 2011).

En las regiones en desarrollo, la agricultura desempeña un papel fundamental en el empleo femenino, especialmente en Asia Meridional (57 %) y África Subsahariana (53 %)<sup>8</sup>. La proporción de mujeres que trabajan en la agricultura ha aumentado con el tiempo —dicho fenómeno se conoce como “feminización de la agricultura”— en muchos países en desarrollo de las regiones de Oriente Medio y Norte de África, Asia Central, Asia Meridional y América Latina. La emigración masculina y la expansión de la agricultura comercial, como las exportaciones agrícolas no tradicionales, son los principales motores del creciente papel de la mujer en la agricultura (World Bank, 2016).

<sup>8</sup> Basado en la base de datos de los Indicadores del Desarrollo Mundial del Banco Mundial, disponible en <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (última consulta: 9 de marzo de 2022).

Por un lado, el abandono de la agricultura por parte de los hombres se traduce en una carga de trabajo adicional y en dificultades económicas para las mujeres que se quedan. Por otro, contribuye al empoderamiento de las mujeres, como se observa en Filipinas, Tailandia, Viet Nam (FAO *et al.*, 2010) y Nepal (Kar *et al.*, 2018). Esto se debe principalmente a que las mujeres asumen mayores responsabilidades de gestión y toma de decisiones en la explotación en ausencia de sus maridos.

A menudo, las mujeres colaboran como trabajadoras familiares auxiliares en la producción de *cultivos comerciales*, lo que reduce el costo de producción. Sin embargo, no suelen tener ni el mismo acceso a los recursos agrícolas ni el mismo control sobre ellos, y los beneficios que pueden obtener son inciertos (Berik and van der Meulen Rodgers, 2017). Con la incorporación al comercio internacional, las mujeres en las economías basadas en la agricultura se benefician más de las oportunidades de empleo asalariado en fincas agrícolas o en instalaciones de embalaje que directamente a través de los mercados de productos. Dicho fenómeno se ha visto acelerado por el cambio de los cultivos comerciales de exportación (como el cacao, el café y el azúcar) a las exportaciones agrícolas

no tradicionales (como las frutas, las verduras y las flores), cuya producción y procesamiento son más intensivos en mano de obra, lo que ha aumentado la demanda de mano de obra agrícola en muchos países en desarrollo (Swinnen, 2015; World Bank, 2016; UNCTAD, 2016).

En el momento de contratar a un trabajador asalariado, las mujeres tienen preferencia, especialmente en las plantas empaquetadoras, debido a su presunta superioridad en el procesamiento y la manipulación de productos frágiles. Por ello, las exportaciones agrícolas no tradicionales se han convertido en una importante fuente de empleo que permite a las mujeres de las zonas rurales realizar un trabajo remunerado fuera de la explotación familiar y obtener ingresos regulares en muchos países en desarrollo. Entre otros ejemplos figuran países latinoamericanos como Colombia, el Ecuador, el Brasil, Chile, México y el Perú, y algunos países africanos como Kenya, Uganda, Zambia, Sudáfrica, Etiopía y el Senegal (Barrientos *et al.*, 2019; Van den Broeck and Maertens, 2017). Como fuente de empleo regular y de mayores ingresos en comparación con la agricultura tradicional, este tipo de empleo contribuye positivamente al empoderamiento económico de las mujeres, como en el caso del Perú (recuadro 1).

### Recuadro 1. Las trabajadoras asalariadas en las exportaciones agrícolas no tradicionales: el caso del Perú

El Perú es uno de los principales exportadores de frutas y hortalizas frescas de América Latina, y entre sus principales productos de exportación están las uvas y los espárragos frescos. Las trabajadoras constituyen una importante fuente de empleo en las exportaciones agrícolas no tradicionales del Perú. Las trabajadoras proceden principalmente del sector de la agricultura de subsistencia, donde a menudo suministraban mano de obra no remunerada en explotaciones familiares. Así pues, las mujeres vieron aumentar sus ingresos como consecuencia del cambio a las exportaciones agrícolas no tradicionales en el empleo.

Las mujeres trabajan sobre todo en las operaciones de empaquetado, ya que se las considera preferibles a los hombres para manipular la fruta delicada y evitar daños innecesarios. En su mayoría están empleadas formalmente pero de manera temporal en el sector de la agroexportación, por lo que ganan un salario igual o superior al salario mínimo legal. En la mayoría de los casos se les ofrecen prestaciones en especie, como transporte y comida y, en ocasiones, vivienda y guardería. Las empresas agroexportadoras también ofrecen a esas trabajadoras oportunidades de formación y fomento de competencias para estar a la altura de las exigencias de los mercados de exportación.

Fuente: Gereffi *et al.* (2016).

Al mismo tiempo, la segregación por razón de género en el empleo es habitual en las exportaciones agrícolas no tradicionales, lo que se traduce en la aglomeración de las mujeres en puestos de baja cualificación y, por lo tanto, no apoya plenamente su empoderamiento (World Bank, 2016). Por ejemplo, hay una mayor concentración de mujeres en la recolección, el corte, la clasificación y

el empaquetado, mientras que los hombres se dedican más al manejo de maquinaria y a la conducción o carga de camiones, por lo que por término medio reciben mejores salarios que las mujeres (Chan, 2013; Musiime, 2018). En las exportaciones agrícolas no tradicionales, los hombres también predominan en las funciones de supervisión (ILO, 2016a). En general, las mujeres tienen

más probabilidades de ocupar empleos a tiempo parcial, estacionales y mal remunerados en las cadenas de valor agroalimentarias, y su trabajo asalariado temporero o jornalero en las explotaciones ha demostrado ser fundamental para mantener bajos los costos de producción y alta la demanda de exportaciones (Berik and van der Meulen Rodgers, 2017).

Se han emprendido varias iniciativas de múltiples partes interesadas para mejorar la calidad de los empleos relacionados con la exportación a raíz de las presiones de los consumidores, como la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) del Reino Unido. Dichas iniciativas conllevan

la adopción de códigos voluntarios de conducta por parte de las empresas de países septentrionales que contratan a proveedores en los países meridionales (Barrientos and Smith, 2005). En el recuadro 2 se presenta una de esas iniciativas relacionada con el sector de la floricultura en Kenya. Sin embargo, las iniciativas voluntarias no pueden sustituir la aplicación legal de los derechos y normas laborales fundamentales en el seno de los países. En muchos casos, los países en desarrollo disponen de las leyes necesarias para proteger los derechos laborales, pero es preciso mejorar bastante su aplicación y vigilancia.

### Recuadro 2. Mejora de las condiciones de las trabajadoras del sector de la floricultura de Kenya

El sector de la floricultura de Kenya constituye un buen ejemplo de la promoción de la igualdad de género en un sector orientado a la exportación en el que el 75 % de los trabajadores son mujeres. A principios de la década de 2000, organizaciones no gubernamentales (ONG) y organizaciones de derechos humanos, la sociedad civil y organizaciones sindicales en Kenya y Europa hicieron campaña para llamar la atención sobre las deficientes condiciones de trabajo en la cadena global de valor mundial de la floricultura. Dichas condiciones incluían el predominio de los contratos temporales, el incumplimiento de los reglamentos de salud y seguridad en los invernaderos y el acoso sexual por parte de los supervisores. Además, a menudo se exigían horas extraordinarias no planificadas para atender pedidos de última hora. Ello causaba problemas en relación con el cuidado de los niños, y las mujeres se veían sometidas a riesgos adicionales de acoso sexual debido a las largas jornadas y a los desplazamientos nocturnos de ida y vuelta al trabajo.

Una ONG miembro de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) del Reino Unido formuló una queja sobre el abastecimiento de los supermercados. La denuncia dio lugar a investigaciones por parte del personal de la ETI e implicó visitas a Kenya de representantes de los supermercados y de distintas ONG, lo que se tradujo en varios cambios en las principales explotaciones dedicadas al cultivo de flores:

- Aplicación de políticas de género serias en relación con los derechos de los trabajadores y en materia de formación, promoción y procedimientos de presentación de quejas
- Auditoría social participativa para identificar los problemas de las trabajadoras
- Conversión de las trabajadoras temporales en indefinidas, reforzando su seguridad en el empleo y sus derechos
- Un aumento de la afiliación sindical de las trabajadoras y de su inclusión en los convenios colectivos
- Creación de comités de género en las explotaciones, de modo que las trabajadoras cuentan con un canal para expresar sus quejas
- Ampliación de los plazos totales de ejecución por parte de algunos supermercados.

Además de esas medidas, las mejoras introducidas en la legislación laboral de Kenya en 2007 contribuyeron a mejorar la normativa nacional del trabajo. Con el tiempo, más mujeres se convirtieron en supervisoras y pasaron a ocupar puestos directivos, y se registró una reducción significativa de las denuncias de abusos laborales y acoso sexual. Ahora existen procedimientos de denuncia y reparación en caso de que llegue a haber problemas.

Los beneficios empresariales de los cambios no tardaron en hacerse patentes. La mejora de los derechos de una mano de obra mayoritariamente femenina se tradujo en una menor rotación de personal, un mayor compromiso de las trabajadoras cualificadas, una mayor productividad y una mayor calidad de los productos. A pesar de esos avances, aún queda mucho camino por recorrer: las trabajadoras siguen luchando por el derecho a un salario mínimo vital y colaboran con sindicatos y organizaciones de la sociedad civil para seguir avanzando en el ejercicio de sus derechos.

*Fuente: Barrientos et al. (2017).*

El cambio tecnológico, incluso en su forma más simple, también puede contribuir a una mejor integración en las *cadenas globales de valor* agrícolas y puede apoyar el empoderamiento de las mujeres como trabajadoras. Tomemos el ejemplo de una empresa mediana de procesamiento de frutas y verduras de Burkina Faso, donde las mujeres constituyen el 85 % de los trabajadores. La empresa tenía dificultades para cumplir las normas sanitarias y fitosanitarias y las normas de certificación ecológica para abastecer al mercado europeo. Un problema importante era el uso de mesas de madera para procesar los mangos, ya que la madera es propensa a las plagas y a la contaminación por suciedad. Otra cuestión clave era el acceso a una tecnología eficaz para deshidratar los mangos. Con el apoyo de un proyecto de Ayuda para el Comercio, la empresa pudo adquirir mesas de acero para el procesado y nuevos túneles de secado, además de impartir formación sobre prácticas de producción, higiene y seguridad y sobre el uso de los nuevos equipos. El resultado ha sido un aumento de las oportunidades de formación y mejores empleos para los trabajadores, muchos de los cuales son mujeres. También se han generado más oportunidades de empleo para la comunidad, ya que las exportaciones de la empresa han aumentado (Redden, 2017; UNECE, 2019).

### El caso del sector manufacturero

La feminización de la mano de obra en las economías basadas en la agricultura o ricas en recursos minerales ha sido superada por el papel central del sector manufacturero en la feminización de la mano de obra de resultados de la orientación a la exportación en las economías semiindustrializadas. En las primeras etapas de la liberalización del comercio en los años sesenta y setenta, el aumento del empleo femenino en el trabajo manufacturero fue particularmente marcado en Asia, especialmente en los cuatro “tigres” de Asia Oriental (es decir, en la RAE de Hong Kong, la Provincia China de Taiwán, Singapur y la República de Corea). Posteriormente, esos avances llegaron a ser significativos en Bangladesh y Sri Lanka, en Asia Meridional, y en Malasia, Indonesia, Tailandia y Filipinas, en Asia Sudoriental. La expansión del empleo femenino en el sector manufacturero también se observó, aunque de forma más limitada, en América

Latina, sobre todo en México, Centroamérica y el Caribe, y en algunos países africanos como Lesotho, Mauricio y Madagascar.

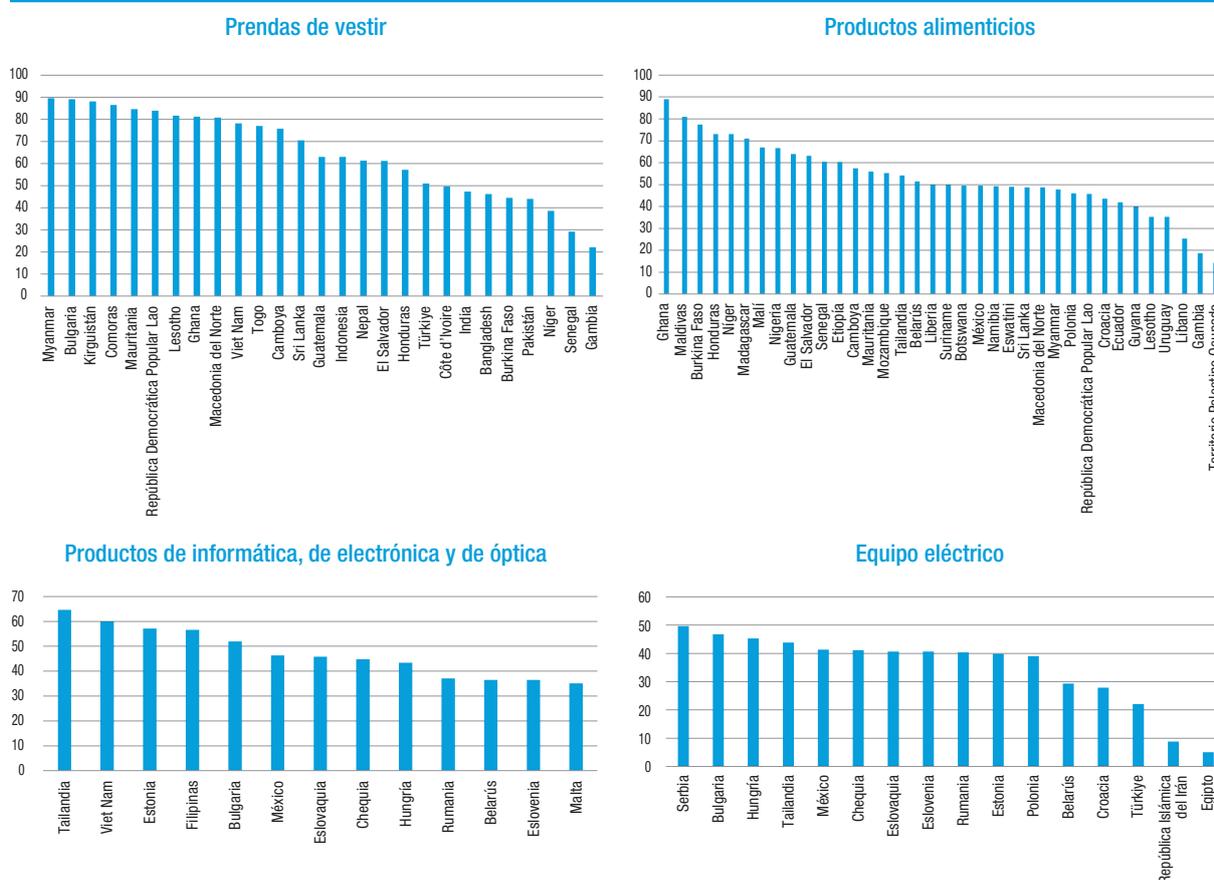
Esta expansión del empleo femenino se ha producido sobre todo en sectores exportadores intensivos en mano de obra de bajo *valor agregado* y poco remunerados dentro de la industria manufacturera (como los de los textiles, el vestido, el cuero y los juguetes). En la figura 6 se ilustra el porcentaje de mujeres en el empleo total de los principales subsectores manufactureros, utilizando los datos más recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Como se puede apreciar, las mujeres siguen dominando el empleo en subsectores manufactureros poco cualificados, como la confección y los productos alimentarios. Las mujeres también tienen una participación importante en el empleo en las cadenas de montaje de sectores como la electrónica y los productos eléctricos.

Los sectores en cuestión se caracterizan por los empleos de baja calidad y por unas perspectivas limitadas de mejora funcional hacia actividades de mayor valor agregado. En ese sentido, el término “feminización de la mano de obra” se refiere al aumento de la participación de las mujeres en el empleo y a la extensión a los hombres de las condiciones de trabajo desfavorables (los salarios bajos, la inseguridad laboral, etc.) que caracterizan a los empleos tradicionalmente femeninos (Standing, 1989, 1999). La feminización de la mano de obra en la industria manufacturera se debe principalmente a que las mujeres son más flexibles y cobran salarios más bajos, como se explica más adelante en este módulo.

Se ha demostrado a partir de un conjunto de datos mundiales que las empresas que participan en el comercio internacional (es decir, las empresas de exportación e importación, las que participan en las cadenas globales de valor y las empresas extranjeras) tienen una mayor proporción de empleo femenino que las empresas que no participan en el comercio internacional, dejando al margen características como la producción de la empresa, la intensidad de capital y la productividad total de los factores (Rocha and Winkler, 2019)<sup>9</sup>. Entre los países estudiados, la proporción de mujeres en las empresas exportadoras supera el 50 % en lugares como Marruecos, Rumania

<sup>9</sup> Se trata de un análisis de los datos de más de 25.000 empresas manufactureras de 64 economías en desarrollo y economías emergentes procedentes de las Encuestas de Empresas del Banco Mundial para el último año disponible de cada país.

**Figura 6. Proporción de mujeres en el empleo en los principales subsectores manufactureros de los países en desarrollo (en porcentaje)**



Fuente: Cálculos de la secretaría de la UNCTAD a partir de la base de datos ILOStat.

Nota: Los datos proceden de encuestas de hogares de cada país para el año disponible más reciente.

y Viet Nam. Merece la pena destacar algunos aspectos de este hallazgo empírico (Rocha and Winkler, 2019):

- El efecto es mucho mayor en el caso de los obreros de la producción (por ejemplo, en las ocupaciones del ámbito de la producción, la artesanía y las reparaciones, y entre los operadores de máquinas, los transportistas y los peones) que en el de los trabajadores no relacionados con la producción (directivos, comerciales, administrativos y otros). Por ello, las mujeres se concentran en la producción que requiere una mano de obra poco cualificada en esos países, lo que respalda el argumento de la feminización de la mano de obra.
- El efecto es más acusado entre las empresas de exportación y las que participan en las cadenas globales de valor en sectores de baja tecnología. Ello demuestra que las mujeres se benefician en gran medida de la apertura comercial por medio de la expansión del empleo que esta genera en los

sectores que requieren pocas cualificaciones en los países en desarrollo.

- Las empresas con una mayor proporción de trabajadoras ofrecen salarios más bajos por término medio, pero esa correlación negativa es menor en las empresas que participan en el comercio internacional que en las que no lo hacen.
- Entre las empresas que participan en el comercio internacional, las que son propiedad de mujeres o están dirigidas por mujeres tienen más empleo femenino que las demás.

En las últimas fases de la industrialización orientada a la exportación, algunos países en desarrollo han registrado un proceso de “desfeminización” en los sectores exportadores tradicionales. Ello se debe principalmente a que las empresas tienen mayor preferencia por los trabajadores varones en la producción más tecnológicamente avanzada en el

proceso de modernización industrial (Kucera and Tejani, 2014; Tejani and Kucera, 2021). Por ejemplo, en la República de Corea y en la Provincia China de Taiwán la caída de la cuota de empleo femenino en el sector textil, que guardaba relación con la modernización tecnológica del sector, fue el único y más importante factor de desfeminización del empleo en la industria manufacturera. También sucede que los costos laborales constituyen una parte menor del costo total en la producción intensiva en capital, lo que suaviza la presión competitiva que lleva a los empleadores a preferir a las mujeres en vez de a los hombres (Tejani and Milberg, 2016; Saraçoğlu *et al.*, 2018). La falta de competencias específicas, la pobreza de tiempo y los estereotipos de género sobre los distintos trabajos, y la automatización (por ejemplo, la digitalización y la robotización) también contribuyen a esa segregación por razón de género en el empleo. La *desfeminización de la mano de obra* es más válida en el caso de los países en desarrollo de ingreso medio, dado el alto grado de modernización tecnológica registrado en los sectores intensivos en mano de obra y la mayor importancia de los sectores manufactureros intensivos en capital en esos países.

### **Las repercusiones de género de las zonas francas industriales**

Las *zonas francas industriales* (ZFI) se han convertido en motores del crecimiento del empleo en el contexto de las políticas de industrialización orientada a la exportación en los países en desarrollo. Las ZFI suelen dedicarse a importar productos intermedios para su montaje y reexportación. Dado que las empresas de las ZFI son empresas de localización indiferente, los gobiernos les ofrecen generosos incentivos fiscales, normativos y de infraestructuras. Las ZFI se regulan de conformidad con sus propios marcos jurídicos, que forman parte de la legislación interna de cada país. No hay estadísticas actualizadas sobre el empleo en las ZFI, pero a partir de las antiguas estadísticas cabe deducir que en las ZFI se ha producido una feminización de la mano de obra, especialmente en Asia y América Latina y el Caribe (Boyenge, 2007).

Aunque las ZFI han proporcionado a las mujeres oportunidades de empleo y salarios más altos en la mayoría de los casos, las conclusiones sobre las dimensiones no salariales de las condiciones de trabajo son dispares. En la mayoría de los países en desarrollo, las mujeres predominan en el empleo en las ZFI, que contribuyen así a elevar las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo. Ello parece reflejar

el hecho de que las empresas de las ZFI recurren en gran medida a una mano de obra barata, en la que predominan las mujeres, para ser competitivas en los mercados internacionales, especialmente en las manufacturas que requieren poca cualificación, como el sector textil y el de la confección. Hay que tener en cuenta que es difícil desligar este fenómeno de los efectos de género de la composición sectorial de las ZFI, es decir, hay más mujeres asalariadas porque estas zonas tienden a concentrarse en sectores que tradicionalmente contratan mujeres. Las empresas de las ZFI suelen pagar salarios más altos que las no pertenecientes a las ZFI en la mayoría de los casos (Cirera and Lakshman, 2017).

Al comparar las dimensiones no salariales de las condiciones de trabajo (como la salud y la seguridad, y la duración de las jornadas de trabajo) en las ZFI con las empresas que se hallan fuera de esas zonas, los resultados son mixtos. Las conclusiones valen igual para hombres y mujeres, por lo que representan cuestiones laborales que van más allá del género en sí mismo. Por ejemplo, las jornadas de trabajo son largas en la mayoría de las ZFI, pero los datos no son concluyentes cuando se comparan con las jornadas de trabajo de los trabajadores fuera de esas zonas. Asimismo, muchos datos documentan restricciones a la afiliación sindical en las ZFI, ya sea al limitarse el derecho a afiliarse a un sindicato o por restricciones en la práctica de ese derecho. Sin embargo, lo mismo ocurre con las empresas no pertenecientes a las ZFI, por lo que las restricciones del derecho de sindicación pueden reflejar un fallo general de las instituciones laborales nacionales, en lugar de ser endémicas de las ZFI. Muchas fábricas no respetan las normas básicas de seguridad y protección contra incendios, como demostraron trágicamente los derrumbes y los incendios que tuvieron lugar en 2013 en varias fábricas exportadoras de ropa en Bangladesh. Además, la naturaleza precaria del trabajo en las ZFI hace que las mujeres sean especialmente vulnerables al acoso y la violencia sexuales (Cirera and Lakshman, 2017; ILO, 2016a).

### **Efectos de género de la pandemia de COVID-19 en la industria manufacturera**

La pandemia de COVID-19 golpeó duramente a las cadenas globales de valor del sector manufacturero, lo cual tuvo importantes repercusiones de género. La contribución de las cadenas globales de valor al comercio mundial pasó de más del 50 % al 32 %

en 2020 debido a la pandemia de COVID-19 (Barrientos and Pallangyo, 2020). Sin embargo, muchos de los problemas que habían dificultado el funcionamiento de las cadenas globales de valor durante la pandemia se resolvieron a finales de 2021. A principios de 2022, la mayoría de las economías seguían utilizando redes de producción que abarcaban múltiples regiones y países.

La pandemia de COVID-19 provocó una crisis sanitaria que se combinó con una recesión económica mundial y desencadenó trastornos del suministro y una contracción de la demanda en las cadenas globales de valor<sup>10</sup>. El sector de la confección fue el más afectado por la contracción de la demanda, y el sector de la electrónica salió perjudicado tanto por los trastornos del suministro como por la contracción de la demanda, en función del subsector. Las vulnerabilidades por razón de género en el empleo se vieron ampliadas durante la pandemia, independientemente del sector. Sin embargo, la cadena global de valor del sector de la confección, altamente feminizada, sufrió la peor contracción de la demanda y experimentó pérdidas permanentes de empleo e ingresos. Los trabajadores de la cadena global de valor de la electrónica, donde la pandemia se hizo sentir sobre todo a través de los trastornos del suministro, estaban hasta cierto punto en mejor posición para proteger sus puestos de trabajo y sus ingresos al seguir trabajando desde casa o en las fábricas.

En general, los riesgos más frecuentes que tuvieron que afrontar los trabajadores en los primeros meses de la pandemia fueron los casos de suspensión de empleo sin sueldo o despido, el impago de los salarios y los riesgos para la salud y el posible contagio en el lugar de trabajo, lo que representa un mayor peligro para los trabajadores más vulnerables, muchos de los cuales son mujeres (Tejani and Fukuda-Parr, 2021).

Los efectos de género de la pandemia también varían en función de la posición de las mujeres en las cadenas globales de valor. En los niveles superiores de la cadena de valor (proveedores directos de empresas líderes), las mujeres predominan en el empleo

asalariado de baja cualificación en la producción de prendas de vestir y productos alimenticios, pero cuentan con una baja protección del empleo, por lo que tardan más en volver a ser contratadas cuando la producción repunta. En los niveles inferiores de la cadena de valor (proveedores contratados por proveedores de mayor valor o indirectamente a través de intermediarios), las mujeres se concentran en el trabajo informal y a domicilio en el sector manufacturero y en el trabajo familiar no remunerado en la agricultura. Existe poca información completa sobre ellas, pero las organizaciones no gubernamentales indican que quienes se organizaron en grupos de productores u organizaciones de trabajadores informales se vieron menos afectados (Barrientos and Pallangyo, 2020).

### **Las repercusiones de género del cambio tecnológico y la automatización**

La automatización de la industria manufacturera repercute en los efectos de la apertura comercial sobre el empleo en función del género, ya que los hombres y las mujeres no se hallan distribuidos por igual en las tareas que se automatizan. En general, las mujeres están sobrerrepresentadas en las tareas rutinarias o repetitivas, que tienen más probabilidades de ser automatizadas, que en las tareas que requieren habilidades cognitivas complejas y capacidad de discernimiento. La automatización se traduce tanto en la supresión como en la creación de puestos de trabajo, y aumenta las posibilidades de llevar a cabo una reubicación o una deslocalización de proximidad, por ejemplo, en el sector de la confección, en la medida en que rebaja las necesidades de la producción con respecto a la mano de obra (Tejani and Fukuda-Parr, 2021). Aunque la automatización genera puestos de trabajo nuevos que requieren una mayor cualificación, es posible que las mujeres no puedan acceder a ellos por carecer de las competencias necesarias o al ser discriminadas por los empleadores.

El cambio tecnológico inducido por el comercio también puede favorecer a las trabajadoras en determinados contextos<sup>11</sup>. Si el cambio tecnológico

<sup>10</sup> Los retrasos en los envíos, la escasez de materias primas y las restricciones asociadas a las medidas de confinamiento adoptadas durante la pandemia provocaron trastornos en el suministro caracterizados por la infrautilización temporal de la capacidad y la posterior recuperación de la producción en los casos en que se mantuvo intacta la demanda. En cambio, con una contracción de la demanda, el cierre generalizado de empresas y las dificultades industriales en ocasiones se tradujo en pérdidas permanentes de empleo e ingresos para los trabajadores.

<sup>11</sup> El cambio tecnológico inducido por el comercio puede producirse de dos maneras. En primer lugar, tanto las empresas que se ven obligadas a competir con las importaciones como las empresas exportadoras invierten en una modernización tecnológica para ganar en competitividad. En segundo lugar, el aumento del comercio posibilita la importación de maquinaria y productos intermedios nuevos, y por lo tanto induce el cambio tecnológico (Pieters, 2018).

no sirve para ahorrar en mano de obra, sino que la complementa, puede aumentar la demanda relativa de trabajadoras al hacer menos necesarias las competencias para realizar tareas de producción físicamente exigentes, sin efecto alguno en las tareas no productivas, como se ha demostrado en el caso de México (Juhn *et al.*, 2014)<sup>12</sup>. Asimismo, la UNCTAD llevó a cabo varios estudios de casos y llegó a la conclusión de que la liberalización arancelaria respecto de las exportaciones (es decir, la reducción de los aranceles que deben liquidar las empresas exportadoras en los mercados de exportación) tiene una relación positiva con la participación de las mujeres en el empleo total únicamente en las tareas de producción en las empresas manufactureras de los países de la Comunidad del África Oriental (excepto Burundi) (UNCTAD, 2017a), la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (UNCTAD, 2017b) y los países del Mercado Común del Sur (Mercosur) (excepto el Brasil) (UNCTAD, 2018a). Ello podría estar reflejando las repercusiones positivas de la modernización tecnológica inducida por el comercio en la productividad relativa de las trabajadoras y en su empleo en las tareas de producción, y también podría ser un indicio de que las mujeres son una fuente de ventajas de costos laborales para las empresas exportadoras gracias a las brechas salariales de género existentes, una cuestión que se analiza de manera más detallada en el módulo 2.

### **Empleo femenino en sectores manufactureros de mayor valor agregado**

Aunque el empleo femenino se asocia tradicionalmente a las exportaciones de manufacturas de bajo valor agregado, las mujeres también tienen una participación importante en el empleo en determinados sectores de alto valor agregado. Por ejemplo, las mujeres predominan en el empleo en las cadenas globales de valor dedicadas a la producción de dispositivos médicos. La industria de los dispositivos médicos es un sector manufacturero de alta tecnología y alto valor con una fuerte presencia femenina. A la cabeza de la producción en el sector hay un número relativamente pequeño de empresas líderes a nivel mundial. Aunque estas siempre habían situado su producción en países desarrollados, la creciente presión de los compradores a nivel de precios las llevó a deslocalizar su producción a países en desarrollo para lograr una

mayor eficiencia económica, aprovechar el capital humano cualificado internacional y llegar a nuevos mercados. La mano de obra del sector está integrada por trabajadores cualificados y semicualificados con contratos indefinidos, lo que contrasta con los acuerdos contractuales de trabajo que se observan en otras cadenas globales de valor de la industria manufacturera. Desde una perspectiva de género, el sector se caracteriza por una equidad de género generalizada y presenta una elevada proporción de empleos ocupados por mujeres en relación con la industria manufacturera en su conjunto. Por ejemplo, en las grandes empresas exportadoras de dispositivos médicos, la participación de las mujeres en el empleo es del 44 % en los Estados Unidos, del 50 % en China y del 59 % en México. En el recuadro 3 se analizan las cadenas globales de valor de dispositivos médicos desde una perspectiva de género a través de los casos de Costa Rica y la República Dominicana.

Por último, es importante señalar que la mejora de las condiciones de trabajo también repercute positivamente en los resultados de las empresas, además de incidir directamente en el bienestar de los trabajadores. De ahí la importancia de las iniciativas de múltiples interesados sobre el trabajo decente. Por ejemplo, un estudio realizado en 2018 sobre el impacto en las empresas de Indonesia, Jordania y Viet Nam del Programa Better Work, una iniciativa conjunta de la OIT y la Corporación Financiera Internacional, arrojó que las empresas que participaban en el programa experimentaban un aumento de productividad, salarios y beneficios (Aleman-Castilla, 2020).

En este sentido, cabe establecer una comparación entre Bangladesh y Camboya. Los bajos salarios del sector de la confección en Bangladesh ayudaron al país a sobrevivir al ocaso del *Acuerdo Multifibras (AMF)* en 2005 y a la crisis financiera mundial de 2008-2009. Sin embargo, los bajos salarios imperantes sumados a un costo de la vida al alza y al encarecimiento de los alimentos en 2008 erosionaron el nivel de vida de las trabajadoras (Hossain, 2011). Además, Bangladesh cedió a fuertes presiones para recortar los costos laborales, lo que provocó indirectamente el deterioro de unas condiciones de trabajo ya de por sí deficientes (Berik and van der Meulen Rodgers, 2010).

<sup>12</sup> Las tareas productivas suelen darse en el contexto de los trabajos manuales y las no productivas en el de los trabajos de oficina.

### Recuadro 3. Las cadenas globales de valor de dispositivos médicos: ¿una vía rápida hacia el empleo femenino?

Tanto Costa Rica como la República Dominicana son productores emergentes en el sector de los dispositivos médicos, considerado por ambos países como una industria prioritaria para la mejora y diversificación de las exportaciones. La participación de Costa Rica en el sector de los dispositivos médicos se remonta a 1985 y sus exportaciones comenzaron a aumentar a principios de la década de 2000; en 2016, el sector representaba el 17 % de las exportaciones del país. Por su parte, la República Dominicana se incorporó a la industria a finales de los años noventa, pero no adquirió un impulso considerable hasta después de 2006; en 2016, el sector representaba el 12 % de las exportaciones del país. En ambos casos, la participación en la cadena de valor mundial se produce principalmente a través de las inversiones de empresas líderes mundiales.

Existe una fuerte participación de las mujeres en la mano de obra de la industria en ambos países en comparación con el empleo en otras zonas francas industriales (ZFI) y en la industria manufacturera en general (cuadro 3.1). Los empleos ocupados por mujeres se caracterizan por contratos indefinidos, ofrecen salarios similares o superiores a los de otros sectores manufactureros en las ZFI de esos países y brindan oportunidades de formación y desarrollo de competencias. Sin embargo, existe una clara segregación por razón de género en el empleo tanto en la fase de fabricación de componentes como en la fase de montaje de la cadena global de valor. En ambas fases, las mujeres se hallan concentradas en las funciones de producción (por ejemplo, en los trabajos de línea de montaje de componentes o productos finales) y están infrarrepresentadas en los puestos técnicos (por ejemplo, entre los operadores de máquinas). Aunque los hombres también están concentrados en la producción, son más los que ocupan puestos técnicos y profesionales. En el empleo en los puestos de producción, hay una elevada intensidad femenina: el 74 % de los trabajadores de montaje y el 67 % de los dedicados a la producción de componentes son mujeres. En las funciones técnicas y profesionales prácticamente existe una paridad de género (por ejemplo, en el ámbito de la ingeniería industrial, las finanzas y los recursos humanos). La participación extranjera en las empresas líderes y sus objetivos en materia de diversidad e inclusión han contribuido a una mayor igualdad de género en el sector. Sin embargo, las mujeres siguen teniendo una representación limitada entre el personal directivo de nivel medio (29 %) y superior (24 %). Por último, la modernización de las cadenas globales de valor de dispositivos médicos se asocia a una intensidad femenina estable o creciente, a diferencia de la tendencia a la desfeminización de las cadenas globales de valor del sector manufacturero tradicional.

**Cuadro 3.1 Proporción de mujeres en el empleo (en porcentaje)**

	Dispositivos médicos	Zonas francas industriales	Industrias manufactureras
Costa Rica	53	40	34
República Dominicana	67	49	31

Fuente: Bamber and Hamrick (2019).

Nota: Costa Rica: servicios, plásticos, metalmecánica, eléctrica y electrónica, alimentación y textiles y confección; República Dominicana: servicios, confecciones textiles, calzado, joyería, agroindustria y tabaco, eléctrica y electrónica.

Por el contrario, Camboya consiguió resistir en la era posterior al AMF reteniendo a los trabajadores escasamente remunerados sin una mayor degradación de los salarios. En el período en que el AMF fue gradualmente sustituido, Camboya se embarcó en un acuerdo comercial único con los Estados Unidos y obtuvo un contingente de exportación adicional que era un 18 % superior a lo que le correspondía en un principio (Sibbel and Boormann, 2007). El programa, establecido en colaboración con la OIT, ofrecía incentivos

comerciales a cambio de la aplicación fehaciente de mejores *normas del trabajo* en el marco del Proyecto Mejores Fábricas para Camboya de la OIT. Ello se ha traducido en una notable mejora de las condiciones de trabajo gracias a un mayor control del cumplimiento, e incluso se asocia a una reducción de la brecha salarial de género y la discriminación contra las mujeres, en claro contraste con el sector manufacturero no textil, que no se vio afectado por el Acuerdo (Berik and van der Meulen Rodgers, 2010; Samaan and Mourelo, 2018).

### El caso de los servicios

El sector servicios puede dividirse en dos grupos: los servicios tradicionales que implican una interacción directa entre vendedores y compradores (como el comercio mayorista y minorista, los servicios de alojamiento y comidas, la educación, la sanidad y los servicios para hogares privados); y los servicios modernos que hacen un uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) (como los servicios financieros, empresariales y profesionales de diverso tipo). Hay que tener en cuenta que muchos servicios tradicionales, como la educación y la sanidad, también se prestan a distancia haciendo uso de las TIC. En los países en desarrollo, los servicios generan alrededor de la mitad del empleo femenino, y hay más oportunidades de trabajo para las mujeres en los servicios tradicionales.

El Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS), introducido en 1995 para liberalizar y abaratar los costos del comercio de servicios, define el comercio de servicios en cuatro modos de suministro: modo 1, comercio transfronterizo; modo 2, consumo en el extranjero; modo 3, presencia comercial; y modo 4, presencia de personas físicas<sup>13</sup>. Pese a que el comercio de servicios ha ido ganando importancia con el tiempo, el comercio de bienes, especialmente en el sector manufacturero, tiene una capacidad de generación de empleo mayor que el comercio de servicios. Sigue siendo necesario considerar conjuntamente las políticas comerciales del sector manufacturero y los servicios debido a la creciente “servicificación” de la producción, es decir, la inclusión de un componente de servicios en la producción de bienes (Lassman and Mulder, 2021).

En muchos países en desarrollo, el comercio de servicios proporciona empleo a las mujeres principalmente en el turismo, la externalización de procesos empresariales, el *comercio transfronterizo*

(tanto informal como a pequeña escala) y el comercio electrónico. La mano de obra de las mujeres migrantes en los sectores doméstico y sanitario en el extranjero es otra parte importante y en gran medida indocumentada del comercio de servicios (Lassman and Mulder, 2021). Si bien en menor medida, los servicios profesionales comercializados internacionalmente (como los servicios jurídicos, médicos, contables y de auditoría) también han adquirido mayor peso en el empleo femenino, lo que en parte se debe a las mejoras del nivel educativo de las mujeres (Sauvé 2020) y al aprovechamiento de las TI para la comerciabilidad. En esta subsección presentamos varios estudios de casos sobre los sectores del turismo y la externalización de procesos empresariales, dos grandes sectores de servicios comercializables internacionalmente que son importantes para el empleo femenino<sup>14</sup>. En el módulo 2 se abordará el caso del comercio transfronterizo y el trabajo de las mujeres migrantes.

El turismo constituye uno de los principales sectores de exportación de servicios y proporciona tanto oportunidades de empleo directo (en hoteles, restaurantes, agencias de viajes, aviones, centros turísticos, tiendas, etc.) como indirecto (es el caso de los proveedores de restaurantes, las constructoras de instalaciones, los productores de artesanía, etc.) (UNWTO and ILO, 2014). A escala mundial, las mujeres representan el 54 % de la fuerza de trabajo en el sector del turismo, porcentaje muy superior al que les corresponde en el conjunto de la economía (39 %). Esa proporción llega al 60 % en África y América Latina y el Caribe. La brecha salarial de género en el sector de la hostelería y la restauración es menor que en otros sectores. Hay un mayor número de mujeres empleadoras en el sector de la hostelería y la restauración, y más puestos ministeriales ocupados por mujeres en el turismo que en otros sectores. Sin embargo, los hombres ocupan en general más puestos profesionales y de alta cualificación y reciben más

<sup>13</sup> La inversión extranjera directa (IED) (modo 3) se considera un servicio comercializado internacionalmente a efectos de política comercial internacional, por lo que se le aplican el AGCS y otros acuerdos comerciales, y está sujeta a los tratados bilaterales de inversión. La IED y la inversión en general no se abordan en el presente módulo, ya que se trata de un campo muy amplio que va más allá de nuestro interés específico en la apertura comercial y la política comercial.

<sup>14</sup> La externalización de procesos empresariales se enmarca en el sector general de las tecnologías de la información y la gestión de procesos empresariales y consiste en la deslocalización de la gestión de los recursos empresariales, los recursos humanos y las relaciones con los clientes.

educación y formación que las mujeres en el sector (UNWTO, 2019). La tecnología ayuda a salvar esas brechas de género en la medida en que aumenta las oportunidades de formación y ayuda a las mujeres emprendedoras a acceder al mercado turístico a través de plataformas de formación y venta y comercialización en línea. Además, las políticas de turismo cada vez son más *sensibles a las cuestiones de género* (UN Women, 2019).

Sin embargo, la calidad de los empleos ocupados por mujeres en el turismo es bastante deficiente, caracterizándose a menudo por largas jornadas laborales, altas tasas de rotación, la subcontratación y fuertes variaciones estacionales. También existe un alto grado de segregación por razón de género en el empleo turístico. Las mujeres trabajadoras suelen concentrarse en puestos de baja cualificación (como recepcionistas de hotel, servicio de limpieza, dependientas de tiendas de regalos y camareras), mientras que los hombres ocupan un número relativamente mayor de empleos en puestos mejor remunerados (como operadores turísticos o gerentes de agencias de viajes) (ECLAC, 2014; UNCTAD, 2017a, 2020b).

La externalización de procesos empresariales es otro sector importante para el empleo femenino en el terreno de los servicios. El sector de la externalización de procesos empresariales está muy concentrado y dominado por grandes empresas de TI con sede en países desarrollados, así como por algunas empresas indias que han alcanzado su madurez y que prestan servicios a clientes de todo el mundo a través de una red de centros situados en países en desarrollo que resultan más baratos (Gereffi and Fernandez-Stark, 2010). A nivel mundial, las mujeres representan el 71 % del total de trabajadores equivalentes a tiempo completo en la industria mundial de los centros de llamadas (Hultgreen, 2018), un sector atractivo para las trabajadoras jóvenes relativamente cualificadas de los países en desarrollo. La segregación por razón de género en el empleo también es evidente en el sector de la externalización de procesos empresariales: las mujeres realizan sobre todo tareas rutinarias, mientras que los hombres se concentran más en los puestos que requieren una mayor cualificación y en los cargos directivos. Los turnos prolongados e inflexibles, el estigma asociado al trabajo nocturno

femenino, un fuerte sesgo de género en la asignación de funciones y la inexistencia de licencias de maternidad y servicios de guardería son algunas de las limitaciones que afrontan las mujeres en el sector de la externalización de procesos empresariales (Lassman and Mulder, 2021). En el recuadro 4 se presenta un estudio de caso del sector de los centros de llamadas en Egipto.

Durante la pandemia de COVID-19, los trabajadores del sector de la externalización de procesos empresariales tuvieron mejores condiciones para proteger sus empleos y sus ingresos en la medida en que pudieron seguir trabajando en casa, si bien experimentaron el solapamiento de las esferas de la producción y la reproducción social (Tejani and Fukuda-Parr, 2021).

La participación de las mujeres en el empleo disminuye a medida que aumenta el contenido de valor agregado de las exportaciones de servicios. Un ejemplo de ello es el sector de la externalización de las tecnologías de la información, en el que las mujeres solo constituyen una cuarta parte del total del personal técnico y de ingeniería. Las *normas y estereotipos de género* cobran fuerza en el mundo de la tecnología, dominado por los hombres. Las mujeres se hallan infrarrepresentadas tanto en los empleos en tecnología de Silicon Valley como en los centros tecnológicos de Asia Meridional y Asia Oriental (como sucede en la India y Singapur) (Lassman and Mulder, 2021).

La automatización también tiene efectos de género en los servicios, principalmente porque reduce las necesidades con respecto a la mano de obra en muchos sectores. Por ejemplo, en el sector de la externalización de procesos empresariales, los servicios basados en la inteligencia artificial pueden sustituir a los prestados por seres humanos. En los servicios que exigen una menor cualificación, como los de restauración, también puede suceder que el uso de aplicaciones basadas en Internet para transmitir los pedidos reduzca la demanda de mano de obra por cuanto se refiere a determinadas categorías laborales, como las camareras. En ambos sectores, las mujeres tienen una participación importante en el empleo y es probable que se vean afectadas de forma desproporcionada por estas novedades.

#### Recuadro 4. Implicaciones de género del empleo en el sector de los centros de llamadas: el caso de Egipto

Egipto se ha convertido en uno de los principales destinos para la deslocalización de servicios y en una ubicación muy deseada para la instalación de centros de llamadas gracias a que dispone de una mano de obra barata en la que hay gente joven y educada, y a que está dotado de buenas infraestructuras. El país ha apoyado activamente el desarrollo de servicios relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación, y ha colaborado con empresas líderes en materia de estrategia, política, desarrollo de la fuerza de trabajo y comercialización. Además, Egipto ha sido uno de los países de la región MENA que ha llevado a cabo reformas legislativas y ha emprendido iniciativas para facilitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como para mejorar sus derechos en el trabajo.

La mano de obra de los centros de llamadas está compuesta por jóvenes licenciados universitarios y las mujeres representan el 60 % de la plantilla en la mayoría de los centros. Sin embargo, las mujeres están sobrerrepresentadas sobre todo entre los trabajadores de primera línea. Suelen trabajar en servicios de atención al cliente o en puestos de apoyo técnico de baja complejidad, a pesar de que las mujeres constituyen el 60 % de los licenciados en ingeniería informática en Egipto. La percepción que tienen los empleadores de las mujeres como mano de obra temporal y su desconocimiento sobre la posibilidad de acceder a puestos más cualificados contribuyen a ese resultado.

Las mujeres se enfrentan a limitaciones intensificadas por la dimensión del género en términos de nivel educativo, conocimientos de idiomas extranjeros, tiempo, ubicación geográfica de los centros de llamadas, normas sociales y culturales y capacidades de gestión. Existen factores institucionales que limitan la realización de la plena capacidad de los jóvenes.

Propuestas de opciones de política:

- Políticas para reducir las responsabilidades reproductivas de las mujeres (como servicios de guardería y cuidado de ancianos o programaciones del trabajo que se adapten a los horarios de las mujeres).
- Sensibilización sobre las oportunidades de promoción profesional en el sector de los centros de llamadas para las mujeres con una titulación técnica.
- Becas para mujeres para el estudio de materias técnicas.
- Información por parte del sector privado sobre el tipo de trabajo realizado durante los turnos de noche.
- Creación de programas de certificación de competencias para superar el sesgo de género en la asignación de funciones.
- Políticas y prácticas que animen a las mujeres a construir sus redes, como las asociaciones de mujeres profesionales y los programas de tutorías.
- Uso de plataformas de formación en línea para aumentar el acceso de las mujeres a la formación y el desarrollo de competencias.
- Servicios públicos o ayudas al sector privado en relación con las prestaciones sensibles a las cuestiones de género (como las licencias de maternidad, las guarderías y el transporte).
- Lograr un equilibrio entre la competitividad en costos y unas condiciones de trabajo decente.

Fuentes: Ahmed (2013); OECD/ILO/CAWTAR (2020).

La pandemia de COVID-19 afectó más a las mujeres empleadas en los servicios que a los hombres. Ello se debe a que las mujeres suelen trabajar en sectores de servicios que sufren mayores perturbaciones comerciales debido a las restricciones de viaje y a

las medidas de distanciamiento relacionadas con la COVID-19 (modos 2 y 4 del AGCS) (World Bank and WTO, 2020). En el recuadro 5 se analizan las repercusiones de la pandemia en el empleo femenino en el sector del turismo.

### Recuadro 5. El impacto de la pandemia de COVID-19 en las mujeres empleadas en el sector turístico

Sectores como el turismo y la hostelería se vieron muy afectados por las restricciones a los viajes internacionales que los países impusieron para contener la pandemia de COVID-19. Bajo las presiones económicas de la pandemia, las empresas se inclinaron por despedir primero a los trabajadores con empleos poco cualificados, ocasionales, estacionales e informales, manteniendo a los que ocupaban puestos permanentes o de alta cualificación. Además, como estrategia para hacer frente a la situación, las empresas también optaron en ocasiones por bajar los salarios o por pasar a los trabajadores a acuerdos en clave de trabajo informal o a tiempo parcial, lo que conlleva un deterioro de las condiciones de empleo en el turismo, ya de por sí poco claras. Ambos factores afectan más a las mujeres, que constituyen el grueso de los trabajadores en el sector turístico, especialmente en los marcos contractuales más inestables. Otros sectores que dependen del turismo y que dan trabajo a un gran número de mujeres, como los servicios de comidas y la artesanía, también se han visto perjudicados.

Los efectos adversos de la pandemia en el turismo son especialmente graves en el caso de las pequeñas economías que dependen del turismo como principal actividad económica, entre las que figuran los pequeños Estados insulares en desarrollo (PEID). El turismo aporta más del 50 % de los ingresos totales por exportaciones en 20 PEID y más del 30 % en 29 PEID. Más de la mitad de las personas empleadas en los servicios de alojamiento y comidas —las principales actividades económicas relacionadas con el turismo— en 20 de los 28 PEID sobre los que existen datos son mujeres. Por lo tanto, los efectos de género adversos de la contracción del turismo motivada por la pandemia se hacen sentir más entre las mujeres en los PEID.

Las estrategias para hacer frente a las consecuencias adversas de una conmoción económica como la provocada por la pandemia exigen políticas a corto y medio plazo. Los programas de incentivos para mantener los puestos de trabajo mediante la financiación de los salarios o las cotizaciones a la seguridad social y otras medidas tributarias en relación con los pagos son importantes para evitar la pérdida de empleos a corto plazo. Es necesario prolongar o crear programas de apoyo a los ingresos, como las prestaciones por desempleo, tanto para el sector formal como para el sector informal, con el fin de ayudar a quienes pierden sus trabajos. Hacen falta pagos directos de ayuda a los ingresos y transferencias en efectivo para los trabajadores por cuenta propia, así como medidas para aliviar los problemas de liquidez de las empresas turísticas. Los programas de infraestructuras para vincular mejor el turismo con el resto de la economía, así como los programas de educación y formación, son importantes a medio plazo para la recuperación del sector del turismo.

Fuentes: Zarrilli and Aydiner-Avsar (2020) y WTO (2021).

### Preguntas para el debate

- ¿Qué supone la “feminización de la mano de obra”? ¿Qué factores explican este fenómeno observado en muchos países en desarrollo?
- Explique los factores de la segregación por razón de género en el empleo. ¿Reduce el comercio la segregación de las mujeres en determinados tipos de sectores y ocupaciones? Si no fuera así, ¿de qué manera podría lograrse?

de hombres como de mujeres) y en la brecha salarial de género. En primer lugar, es importante aclarar el significado y la medición de la brecha salarial de género. La brecha salarial de género es una medida relativa de la desigualdad de género a nivel de ingresos. Suele medirse como la diferencia entre el salario medio masculino y femenino expresada como un porcentaje del salario medio masculino<sup>15</sup>. En ese sentido, la brecha salarial de género indica la desventaja o la ventaja que tienen las mujeres en términos de ingresos medios de los hombres<sup>16</sup>. Esa brecha salarial de género total se suele denominar brecha salarial bruta, y puede descomponerse en una parte explicada y otra no explicada (o residual) (figura 7).

### 1.2.2 EFECTOS SALARIALES

En esta sección se examinan las repercusiones de la apertura comercial en los niveles salariales (tanto

<sup>15</sup> Es habitual utilizar la retribución horaria en el cálculo de la brecha salarial de género porque, en general, las mujeres trabajan menos horas que los hombres.

<sup>16</sup> Por ejemplo, una brecha salarial de género del 30 % indica que las mujeres ganan un 30 % menos que los hombres y, por lo tanto, se encuentran en una posición de desventaja; una brecha salarial de género de -10 % apunta a que las mujeres ganan un 10 % más que los hombres y, por lo tanto, se encuentran en una posición de ventaja.

Figura 7. ¿Qué constituye la brecha salarial?



Fuente: Secretaría de la UNCTAD.

Este informe ya ha demostrado que la apertura comercial ha creado oportunidades de empleo en los sectores orientados a la exportación en la mayoría de los países en desarrollo. Pero, ¿qué hay de los ingresos? ¿Ha aumentado la apertura comercial los niveles salariales de hombres y mujeres en comparación con otras fuentes alternativas de ingresos? ¿Ha contribuido la liberalización del comercio a reducir la brecha salarial de género? Estas son las preguntas a las que responderemos a continuación.

Las conclusiones sobre los efectos salariales de la apertura comercial en función del género son

dispares. Por ejemplo, la participación en las cadenas globales de valor no ha mejorado los salarios relativos de las trabajadoras en la India (Deb, 2021). Sin embargo, en Camboya y Sri Lanka, las exportaciones de prendas de vestir han beneficiado a las mujeres tanto en términos de empleo como de nivel salarial (recuadro 6). En general, hay más datos que corroboran los efectos salariales positivos de la liberalización del comercio para los trabajadores, especialmente en la industria manufacturera, frente a las alternativas en la agricultura (Papyrakis *et al.*, 2012; World Bank and WTO, 2020).

#### Recuadro 6. Los efectos salariales de género de la apertura comercial en Camboya y Sri Lanka anterior y posterior al Acuerdo Multifibras

Basándose en un análisis de encuestas de hogares y encuestas de la población activa de 1992 a 2015, Robertson *et al.* (2018) constatan grandes primas salariales positivas y una disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en los períodos en que estuvo en vigor el AMF, frente a primas más pequeñas y un aumento de la brecha salarial tras el vencimiento del Acuerdo en ambos países.

Las mujeres constituyen el 74 % de la fuerza de trabajo en el sector de la confección en Sri Lanka y el 78 % en Camboya, porcentajes muy superiores a sus medias en la fuerza de trabajo total (49 % y 35 %, respectivamente). En ambos países, la mano de obra que trabaja en la confección tiene un nivel de estudios superior a la media del país, y los hombres que trabajan en el sector tienen más estudios que las mujeres. También en ambos países, los salarios son más altos en el sector textil y de la confección que en la agricultura, pero inferiores a la media del conjunto de la economía.

Un análisis empírico apunta a que existe una prima salarial para el empleo en el sector de la confección en los dos países. En concreto, los puestos de trabajo en el sector de la confección están mejor pagados que los puestos de trabajo alternativos para personas similares (por lo general, mujeres jóvenes, solteras y con menos estudios), a pesar de que el nivel salarial en el sector es

bajo en comparación con los niveles internacionales. En el período anterior al final del AMF (antes de 2005), la prima salarial de la confección era del 31,7 % en Camboya y del 6 % en Sri Lanka. En ambos países, esa prima salarial disminuyó en la época posterior al AMF a raíz del descenso mundial de los precios de la confección. La prima salarial masculina aumentó tanto en Camboya como en Sri Lanka en el período posterior al AMF, lo que hizo que la brecha salarial de género se ensanchara a partir de 2005. En el período más reciente que abarca el análisis (a partir de 2011), la prima salarial de la confección comenzó a aumentar de nuevo en Camboya y la diferencia salarial entre hombres y mujeres se redujo. Ello podría deberse a que, en 2011, Camboya empezó a exportar a Europa en vez de a los Estados Unidos, y allí los precios de las prendas de vestir cayeron mucho menos que en el mercado estadounidense.

Además de los efectos en el empleo y los salarios, las condiciones de trabajo afectan directamente al bienestar de los trabajadores (como el número de horas extraordinarias trabajadas, el grado de peligrosidad del entorno laboral, las prestaciones sociales o la discriminación en el lugar de trabajo). Los Gobiernos de Camboya y Sri Lanka siguieron estrategias diferentes para mejorar las condiciones laborales en el sector de la confección. Sri Lanka diseñó campañas internacionales y locales para mejorar la imagen del sector de la confección y las condiciones laborales (por ejemplo, en 2006 se llevó a cabo una campaña internacional bajo el lema “Prendas de vestir sin culpabilidad”, y en 2008 tuvo lugar una campaña local bajo el lema “Abhimani”, que significa “orgullo”). A pesar de esos esfuerzos, las condiciones de trabajo siguen estando lejos de ser ideales. Según datos de la OIT (ILO, 2016a), los costos laborales en Sri Lanka son inferiores a los de China y la India. Además de los bajos salarios, otros problemas son la falta de cartas de nombramiento, las largas jornadas laborales, la elevada intensidad del trabajo y la denegación del derecho de asociación y negociación colectiva, sobre todo en las empresas más pequeñas. Camboya tiene un buen historial de cumplimiento de la normativa laboral gracias al programa Mejores Fábricas para Camboya, iniciado en 1999. Los contingentes de exportación de prendas de vestir que Camboya recibió de los Estados Unidos estaban directamente vinculados al cumplimiento de las normas del trabajo, y aunque vencieron en 2004, el Gobierno alentó al sector de la confección a continuar con el proyecto para mantener su buena reputación en términos de normas del trabajo con el fin de atraer a inversores extranjeros.

Fuentes: Robertson *et al.* (2018); ILO (2016a).

### Preguntas para el debate

- Muchas mujeres pobres de países de ingreso bajo se dedican a la agricultura de subsistencia y a servicios informales de baja cualificación. ¿Cómo puede contribuir la apertura comercial a mejorar su bienestar a través de las oportunidades de empleo asalariado en cada sector?
- Supongamos que el empleo femenino ha aumentado recientemente en su país, sobre todo debido a la creación de una nueva zona franca industrial. Al mismo tiempo, existen indicios de un cumplimiento deficiente de las normas del trabajo. Si usted fuera responsable de la formulación de políticas, ¿qué propondría para resolver ese problema, manteniendo al mismo tiempo la competitividad internacional?

tecnológica. Las *microempresas y las pequeñas y medianas empresas (MIPYME)* representan alrededor del 90 % de las empresas y generan entre el 60 % y el 70 % del empleo formal en los países en desarrollo y hasta el 50 % del empleo mundial. Por término medio, las mujeres son propietarias del 27 % de las empresas en los países de América Latina y el Caribe y del 24 % en África Oriental, las dos regiones con mayor grado de *emprendimiento* femenino. Esos mismos porcentajes son del 21 % en la región de Oriente Medio y Norte de África, del 14 % en África Occidental y del 16 % en Asia (ITC, 2015).

Las diferencias en el nivel y los tipos de emprendimiento influyen significativamente en el desempeño económico de las empresas y en su capacidad para contribuir al desarrollo de un país, así como en los propios emprendedores. Si bien el emprendimiento dinámico y motivado por las oportunidades del mercado puede entrañar importantes efectos positivos en esos aspectos, el empresario que por necesidad posee un negocio orientado a la supervivencia suele ser menos innovador, desarrolla sobre todo actividades de baja productividad y bajo valor agregado, produce bienes y servicios tradicionales con tecnologías ya consolidadas

## 1.3 MUJERES EMPRESARIAS

La actividad empresarial contribuye al crecimiento económico, ya que estimula la creación de empleo, mejora las competencias y fomenta la innovación

y suele inscribirse en la *economía informal*<sup>17</sup>. Ese tipo de empresas, en las que participan muchas mujeres, suelen mantenerse en el nivel de microempresa (UNCTAD, 2018b).

El emprendimiento se da en un contexto económico y social determinado por el género. Ello incide en los tipos de emprendedores que surgen y en su probabilidad de alcanzar el éxito. Las mujeres son menos propensas que los hombres a poseer y dirigir una empresa, en parte porque lo consideran más arriesgado que el trabajo asalariado. En general, las empresas propiedad de mujeres experimentan limitaciones de la oferta (como un acceso limitado a la financiación, los insumos, los bienes

de capital, la tecnología y las redes) más graves que las empresas propiedad de hombres. También se enfrentan a limitaciones motivadas por el género, como la pobreza de tiempo y un marco jurídico caracterizado por la desigualdad con respecto a la actividad empresarial.

En la figura 8 se presentan visualmente las principales limitaciones que afrontan las mujeres empresarias para crear y dirigir sus empresas y exportar. Esas limitaciones no están aisladas, sino que guardan relación entre sí y se alimentan mutuamente. Entre ellas, las que conviene abordar en primer lugar son las limitaciones financieras y la inestabilidad del entorno empresarial, económico y político.

**Figura 8. Principales obstáculos para el emprendimiento de las mujeres y su capacidad de exportación**

Obstáculo	Ejemplos
Limitaciones financieras	Asimetría de la información, falta de antecedentes crediticios, garantías insuficientes
Falta de apoyo a nivel de infraestructuras	Tecnología y servicios empresariales
Entorno empresarial, económico y político desfavorable	Complejidad de la normativa y las condiciones para registrar una empresa y exportar, burocracia, cohecho
Redes profesionales menos abundantes y con menos raigambre	Las redes empresariales suelen estar dominadas por los hombres
Falta de formación y educación empresarial	Planificación financiera y gerencial
Discriminación de género	El emprendimiento se considera cosa de hombres
Conflicto entre el trabajo y la familia	Tiempo limitado para gestionar la empresa e interactuar en las redes
Normas sociales de género que inhiben la movilidad de las mujeres	Movilidad limitada para comerciar, mayor riesgo que los hombres de experimentar violencia en las aduanas
Limitaciones basadas en la personalidad	Falta de autoestima
Tamaño reducido de las empresas propiedad de mujeres en general	Falta de recursos para expandirse a los mercados internacionales; cuando lo hacen, los volúmenes comerciales son relativamente menores, por lo que los costos comerciales resultan más elevados
Brecha de género en los beneficios empresariales, lo que repercute negativamente en la capacidad de las empresarias para expandirse y empezar a exportar	La concentración de las mujeres empresarias en sectores relativamente menos rentables (segregación vertical) donde se hallan rezagadas con respecto a las empresas del mismo sector que son propiedad de hombres (segregación horizontal)

Fuentes: Brenton *et al.* (2014), Goldstein *et al.* (2019), Higgins (2012), ITC (2018), Korinek *et al.* (2021) (basado en una encuesta realizada a empresas con presencia en plataformas de medios sociales), Panda (2018) (basado en un análisis de 35 estudios llevados a cabo en 90 países en desarrollo); UNCTAD (2020a).

<sup>17</sup> Los costos financieros y no financieros de la inscripción registral, la falta de información sobre ese proceso y la gran incertidumbre que suscitan las posibles ventajas de la formalización contribuyen a la decisión de los empresarios de mantenerse en la informalidad (UNCTAD, 2018b).

Debido a esas limitaciones, las empresas propiedad de mujeres suelen ser más pequeñas y menos productivas que las de los hombres, y se hallan concentradas principalmente en servicios tradicionales y no comercializables internacionalmente. La mayor parte de las mujeres empresarias son propietarias de mipymes que en su mayoría no se dedican al comercio. El porcentaje de empresarias que venden a clientes extranjeros más del 25 % de su producción es muy escaso en las regiones en desarrollo (asciende al 4 % en África Subsahariana, al 5 % en América Latina y el Caribe, y al 10 % en Asia Oriental y Meridional y el Pacífico). Los niveles más altos de cesación de la actividad entre las empresarias también se registran en los países de ingreso bajo, sobre todo debido a dificultades económicas (GERA, 2019).

Dado que las empresas propiedad de mujeres exportan menos, no pueden beneficiarse de las oportunidades de expansión ni lograr economías de escala a través de una participación directa en los mercados internacionales. Sin embargo, pueden participar indirectamente en el comercio vendiendo a empresas nacionales o a filiales de empresas multinacionales extranjeras. Aunque el sistema genera oportunidades para esas empresarias, las empresas multinacionales o las grandes empresas nacionales son las que más se benefician de su participación directa en el comercio, y no las pequeñas empresas subcontratadas. Las empresas propiedad de mujeres también importan menos, lo que limita su capacidad para incorporar insumos importados potencialmente más baratos en sus procesos de producción (Korinek *et al.*, 2021).

Los problemas que impiden exportar a las mujeres empresarias son parecidos a los que según ellas dificultan el crecimiento de sus empresas de manera más general, lo que demuestra que, como en muchos otros ámbitos, las medidas adoptadas frente a dichos problemas deben centrarse más en la política nacional que en la política comercial. Por otra parte, la gran distancia geográfica con el país de origen, la obtención de financiación para la exportación y las diferencias normativas con los mercados de destino fueron citadas como las principales limitaciones específicamente vinculadas al comercio por las empresarias que participaron en una encuesta realizada entre mipymes con presencia en plataformas de medios sociales (Korinek *et al.*, 2021). También se ha demostrado que las medidas que facilitan el comercio benefician más a las mipymes que a las grandes empresas, por lo que existe un amplio margen político para ampliar la capacidad

comercial de las mujeres empresarias. Por ejemplo, las agencias de promoción del comercio exterior pueden servir de instrumento para apoyar la capacidad comercial de las mujeres empresarias. Esas agencias, presentes en la mayoría de los países, proporcionan herramientas y servicios a las empresarias para facilitar su proceso de internacionalización. Ofrecen formación, información de mercado y asistencia técnica en relación con los planes empresariales y las cuestiones financieras, entre otros servicios, y ayudan a las empresas lideradas por mujeres a cumplir las normas y requisitos de los mercados de exportación.

Por último, la pandemia de COVID-19 parece haber afectado más a la actividad empresarial de las mujeres. En 2020, el número de mujeres que desarrollaron o lideraron iniciativas emprendedoras registró un mayor descenso que el de los hombres, lo cual podría reflejar el aumento de la carga de trabajo doméstico de las mujeres durante la pandemia (GERA, 2021), y se constató una menor probabilidad de supervivencia a la pandemia de las mipymes propiedad de mujeres (ITC, 2020a). En las siguientes secciones se examinan estudios de casos concretos de mujeres empresarias en el contexto de los distintos sectores.

### **El caso de la agricultura**

Desde 1995, las importaciones de alimentos per cápita han aumentado un 300 % en los países en desarrollo importadores netos de alimentos y más del 500 % en los países de ingreso bajo con déficit de alimentos. Las importaciones de alimentos baratos derivadas de la liberalización del comercio pueden bajar el precio nacional de los productos agrícolas y erosionan los ya bajos ingresos de los agricultores de subsistencia, un grupo en el que predominan las mujeres (UNCTAD, 2020a). Ello resulta más problemático en el caso de los países importadores netos de alimentos y puede dar lugar a una situación de inseguridad alimentaria. Una solución viable sería potenciar la competitividad de los pequeños empresarios de los sectores agrícolas que se ven obligados a competir con las importaciones mediante una mayor inversión y la modernización tecnológica.

En el caso de los cultivos comerciales de exportación, los pequeños agricultores tienen dificultades para competir en los mercados internacionales y afrontan limitaciones concretas, en muchos casos asociadas al género. En el recuadro 7 se presenta la cadena de valor del café en Centroamérica.

### Recuadro 7. La cadena de valor del café en Centroamérica desde una perspectiva de género

En América Latina siempre se ha considerado el café un cultivo “masculino” y se ha presupuesto que la participación de las mujeres era secundaria; por lo tanto, el trabajo en la práctica de las mujeres en la producción de café a menudo pasa desapercibido. De hecho, un estudio de varias cooperativas de comercio justo en México y Guatemala reveló que las mujeres realizan hasta el doble de trabajo en el cultivo del café que los hombres debido a la naturaleza intensiva en mano de obra de sus tareas, especialmente en el caso de bajos niveles de capitalización (Lyon *et al.*, 2010).

La cadena de valor del café consiste en una larga temporada de trabajo en los cultivos, seguida de la cosecha, el procesamiento de las cerezas de café (bayas), el transporte, la comercialización y las ventas. El reparto de tareas está altamente segregado por género. Las mujeres suelen desempeñar un papel importante en los segmentos iniciales de la cadena de valor, es decir, el trabajo en el campo, la cosecha y el procesamiento, mientras que los hombres predominan en el extremo superior del transporte, la comercialización y la venta. Además, las agricultoras soportan la doble carga de conciliar el trabajo agrícola con el trabajo de cuidados no remunerado y las responsabilidades de las tareas domésticas (SCAA, 2015).

En contra de la creencia popular, la mayoría de los productores de café de Centroamérica son propietarios a pequeña escala. Por ejemplo, en 2017, los pequeños y medianos productores representaban el 86 % de la producción total de café en Honduras. En Guatemala, los agricultores a pequeña escala representan el 80 % del total de 125.000 caficultores, pese a que solo producen el 60 % de la producción total de café. Los agricultores a pequeña escala son poco eficientes y vulnerables a las condiciones cambiantes, y carecen de medios para invertir en nuevas tecnologías o asumir riesgos de experimentación de nuevas técnicas (Global Affairs Canada, 2018). Esto, a su vez, afecta negativamente a su productividad y a su capacidad de generación de ingresos.

Hay muy pocos datos sobre el papel de la mujer y las relaciones de género en la cadena de valor del café. Recientemente, la Alianza Internacional de Mujeres en el Café (IWCA) ha intentado hacer una estimación del número de mujeres que trabajan en la producción de café en los principales países caficultores (cuadro 7.1). En los países abarcados por el estudio, las mujeres constituyen más del 30 % del total de caficultores en Costa Rica, El Salvador, Rwanda y Colombia.

**Cuadro 7.1 Mujeres empresarias en las cadenas de valor del café**

	Número aproximado de mujeres productoras	Porcentaje de mujeres en el total de productores	Año de la estimación
Costa Rica	15 450	34	2013
El Salvador	6 700	33	2013
Guatemala	Entre 4 000 y 7 000	19 a 22	2016-2017
Honduras	17 978	19	2016
Burundi	117 990	20	2006-2007
Rwanda	113 846	32	2015
Colombia	164 000	30	2015

Fuente: Church (2018).

Además, cada vez es más frecuente que la transición de la agricultura de subsistencia a los cultivos de exportación conlleve que los hombres se hagan cargo

de los cultivos intensivos en mano de obra femenina. En cuanto un cultivo se comercializa y empieza a ser rentable, aumenta la participación de los

hombres, que dominan la distribución de los cultivos comerciales y controlan los ingresos obtenidos de su venta. Esto sucede pese a que las mujeres participan tanto como los hombres en los cultivos de exportación, especialmente como trabajadoras no remuneradas en explotaciones familiares (UNCTAD, 2015). Por ejemplo, en el Senegal, las mujeres desarrollan actividades de *agricultura por contrato* en el ámbito de la horticultura, pero no tienen ninguna autoridad sobre los ingresos generados, ya que los pagos los suelen recibir los miembros varones del hogar (Van den Broeck *et al.*, 2018; Maertens and Swinnen, 2012).

La agricultura por contrato existe desde hace decenios en la mayoría de los países, pero se ha vuelto más frecuente y ha cobrado protagonismo en los últimos años, sobre todo en el contexto de las exportaciones agrícolas no tradicionales y para asegurar la producción destinada a las cadenas globales de valor. La agricultura por contrato y otros modelos de cadenas de suministro estructuradas ofrecen oportunidades a los pequeños agricultores, pero también pueden generar problemas de dependencia excesiva y asimetrías de poder entre compradores y agricultores. Las ramificaciones de género de los contratos dependen de las circunstancias. Algunos compradores estructuran sus compras de manera que favorezcan la participación de mujeres, en particular cuando están en juego cuestiones de reputación o sostenibilidad. En tales casos, los compradores pueden actuar como catalizadores del empoderamiento de las mujeres de las zonas rurales. En algunas situaciones, los compradores prefieren comprar de los agricultores que tienen una orientación más comercial con el fin de reducir los costos de transacción de la supervisión y los riesgos de contraparte. Ello tiende a desplazar a pequeños productores rurales, marginales y vulnerables, muchos de los cuales son mujeres.

En muchos países en desarrollo, las organizaciones de productores, las cooperativas y los planes de certificación han contribuido de manera importante a aumentar la participación de las mujeres en los mercados de exportación y a mejorar en las cadenas globales de valor. Facilitan a los agricultores acceso a bienes de capital, canales de comercialización, creación de capacidad y mercados que podrían estar fuera de su alcance, especialmente en el caso de las mujeres (Verhart and Pyburn, 2010; Stein, 2017).

Los servicios de extensión son un componente esencial de la producción agrícola. El diseño y la prestación de esos servicios con sensibilidad a las cuestiones de género contribuye en gran medida al empoderamiento de las agricultoras y las empresarias agrícolas y les ayudan a desarrollar su capacidad de exportación. En la figura 9 se ilustran los factores que determinan el éxito de los servicios de extensión.

La expansión del comercio de exportaciones agrícolas no tradicionales de alto valor a través de las cadenas globales de valor representa una oportunidad prometedora para los pequeños productores y transformadores, incluidas muchas mujeres empresarias. La participación de los pequeños empresarios en las cadenas globales de valor puede servirles como vía de acceso a la tecnología, los servicios de extensión y otros recursos proporcionados por las empresas líderes para garantizar la calidad de los productos.

Los sistemas de certificación voluntaria son una forma de reorientar la producción hacia segmentos del mercado de gran valor en el caso de exportaciones agrícolas como el café, el té, el cacao y las frutas tropicales. En el recuadro 8 se presentan varios buenos ejemplos de cooperativas cafeteras que apoyan el empoderamiento económico de las mujeres.

**Figura 9. ¿Qué conduce al éxito de los servicios de extensión desde una perspectiva de género?**



Fuente: UNCTAD (2020b).

### Recuadro 8. Cooperativas y organizaciones de productores en apoyo de las caficultoras: el caso de Centroamérica

Café Femenino, una marca de café propiedad de mujeres que abarca diez cooperativas de mujeres caficultoras, entre otras, en Guatemala y Nicaragua, ha tenido un efecto positivo en la propiedad de la tierra de las agricultoras, su poder de toma de decisiones, los ingresos familiares y las condiciones de vida en las zonas de cultivo de café. SOPPEXCCA en Nicaragua comercializa el café producido por mujeres con una etiqueta distintiva denominada “Las Hermanas” y ayuda a las mujeres a desarrollar su capacidad técnica en la producción y a obtener títulos de propiedad de la tierra.

Café de Mujer son un certificado y una etiqueta de café exclusivamente femeninos elaborados en 2006 por dos organizaciones guatemaltecas (MayaCert y Acodihue). Su objetivo es hacer visible la labor de las caficultoras y valorar su contribución con la aplicación de indicadores sensibles al género. El cumplimiento de las normas de Café de Mujer por parte de las organizaciones miembro ha favorecido el acceso de las mujeres a nuevos conocimientos, a la creación de capacidad y a aspectos técnicos de la producción. Las mujeres también aumentaron su representación en los órganos rectores, asumieron la responsabilidad de gestionar el proceso de producción (orgánica) y, sobre todo, se sintieron más realizadas, dignas y orgullosas. Se rediseñaron los servicios de extensión para que fueran más sensibles a las cuestiones de género (por ejemplo, horarios que tuvieran en cuenta el trabajo reproductivo de la mujer y la implantación de servicios itinerantes de cuidado de niños). Todas esas intervenciones promovieron la igualdad de género en la cadena de valor del café.

Fuentes: Café Femenino (2018); Chan (2010); Verhart and Pyburn (2010); World Bank *et al.* (2009).

En el sector del café se han introducido distintos sistemas de certificación, como Fair Trade, la certificación orgánica, Rainforest Alliance y la certificación Utz en varios países menos adelantados. Según las conclusiones de una encuesta sobre el terreno realizada en 2012 en Uganda, los programas de certificación tenían efectos positivos a nivel de género, como una mayor concienciación de género en lo relativo a la división equitativa del trabajo, un mayor acceso de las mujeres a los recursos (por ejemplo, mediante talleres que requerían la presencia obligatoria de ambos cónyuges) y un mayor control de las mujeres sobre los ingresos provenientes de las ventas (por ejemplo, gracias al requisito de las cooperativas de exigir la presencia de ambos cónyuges para liquidar los pagos de los envíos). También se han asociado a una mejor representación de las mujeres entre el personal de extensión y en cargos directivos (Chiputwa and Quaim, 2016). Se han documentado efectos positivos similares en el poder de decisión de las mujeres en las cooperativas de Rwanda, uno de los países con más productores de café certificados de África (Elder *et al.*, 2012). Los sistemas de certificación también aportan beneficios para toda la familia y no solo para las mujeres, como una mayor escolarización de los niños (Van den Broeck and Maertens, 2017).

Sin embargo, los logros en materia de igualdad de género no deben considerarse únicamente el resultado de cadenas de valor certificadas, sino que deben evaluarse en un marco político más amplio. Por ejemplo, el aumento de la igualdad de género en las cadenas de valor del té en la República Unida de Tanzania se debe en parte a la mejora de las normas, pero sobre todo refleja los cambios sociotécnicos a largo plazo del país (Loconto, 2015). Además, estos resultados sobre los sistemas de certificación no son concluyentes en todos los países menos adelantados.

#### El caso del sector manufacturero

El emprendimiento femenino en el sector manufacturero es mayor en el sector de los textiles y el vestido, según datos del Centro de Comercio Internacional (ITC) correspondientes a 20 economías en desarrollo<sup>18</sup>. Concretamente, el 29 % de las empresas del sector de la confección pertenecen a, o están dirigidas por, mujeres. Las mujeres empresarias también tienen una gran presencia en los sectores de hilados, tejidos y textiles (24 %) y ordenadores, telecomunicaciones y electrónica de consumo (23 %) y, en menor medida, en los de manufacturas varias (20 %) y la maquinaria no eléctrica (18 %) (ITC, 2015). Las mujeres empresarias afrontan varios obstáculos, algunos comunes a todos los sectores

<sup>18</sup> Camboya, Indonesia y Sri Lanka (Asia); Jamaica, Paraguay, Trinidad y Tabago (América); Egipto, Estado de Palestina, Marruecos, Túnez (Oriente Medio y Norte de África); Burkina Faso, Cote d'Ivoire, Guinea, Kenya, Madagascar, Malawi, Mauricio, República Unida de Tanzania, Rwanda y Senegal, (África Subsahariana).

y otros más restrictivos en la industria manufacturera. Los obstáculos jurídicos y normativos, como las limitaciones del derecho al trabajo, la titularidad de activos y la desigualdad en los derechos de propiedad y sucesión, son mayores para las mujeres. Esos obstáculos limitan el acceso de las mujeres al capital y a la financiación. Las mujeres empresarias tienen menos probabilidades de pertenecer a las redes empresariales formales, lo que las priva de oportunidades de capacitación, información, *acceso a los mercados*, alianzas y promoción. Las medidas no arancelarias (como las normas o reglamentos y los procedimientos de manipulación en los puertos o de aduanas) afectan en mayor medida a

las microempresas y a las pequeñas empresas. Dado que las empresas que pertenecen a mujeres suelen ser más pequeñas, las medidas no arancelarias afectan de manera desproporcionada a las mujeres empresarias (ITC, 2015). En el recuadro 9 se presenta un estudio de caso sobre las mujeres empresarias del sector manufacturero de Ghana.

Para liberar el potencial de las empresas propiedad de mujeres hacen falta una política pública propicia al emprendimiento, la disponibilidad de financiación, el desarrollo del capital humano, nuevos mercados y el refuerzo de las infraestructuras.

### Recuadro 9. Obstáculos a la exportación para las empresarias del sector manufacturero en África: el caso de Ghana

Más mujeres que hombres crean empresas en Ghana. Esto lo convierte en un país interesante para investigar el comportamiento exportador de las mujeres empresarias frente al de los hombres. Ackah *et al.* (2020) utilizan una encuesta panel de 880 mipymes de Ghana realizada entre 2011 y 2015 para examinar la cuestión. La mayoría de esas empresas se hallan concentradas en la fabricación de alimentos, textiles y prendas de vestir, productos madereros y muebles. El propietario principal es una mujer en el 43 % de las empresas, pero hay tres veces más hombres exportadores que mujeres. El 98 % de las empresas propiedad de mujeres pertenecen a los sectores de los textiles y la confección y los alimentos y las bebidas.

Ackah *et al.* (2020) constatan que las empresas propiedad de mujeres tienen menos probabilidades de exportar (y de optimizar sus exportaciones) que los hombres, aunque una vez que exportan, las empresas propiedad de mujeres exportan por término medio en la misma medida que las empresas exportadoras propiedad de hombres. Sin embargo, las mujeres no consiguen captar plenamente las ganancias de productividad derivadas de la exportación y se sitúan detrás de los hombres en términos de aprendizaje por las exportaciones. El acceso a la financiación y a las infraestructuras son las dos limitaciones empresariales que dificultan la participación de las mujeres en las exportaciones, pero no así en el caso de los hombres, lo que hace que crezca la brecha de género en lo que se refiere a la capacidad de exportación de los empresarios del sector manufacturero.

Aunque el acceso a la financiación es un obstáculo que las mujeres consideran más importante que los hombres, esa presunta diferencia en materia de financiación no explica los mediocres resultados de las empresas dirigidas por mujeres en el terreno de la exportación. En cambio, ciertas limitaciones sociales y culturales que afectan más profundamente a las mujeres empresarias que a sus homólogos varones explican la brecha de género en la exportación.

Algunas de las soluciones para abordar la brecha de género en lo referente a la capacidad de exportación entre empresarios y empresarias incluyen: i) crear nuevos programas de mentorazgo y aumentar la eficacia de los ya existentes (como el Programa Lionesses of Africa); ii) introducir soluciones tecnológicas que permitan a las empresarias vender sus productos desde casa (como Jumia y Takealot en África); iv) recurrir a las cooperativas para ayudar a las mujeres empresarias a optimizar sus exportaciones mediante la financiación conjunta de los costos de publicidad, certificación y distribución de sus productos; y v) reconocer las limitaciones culturales y sociales bajo las que actúan las mujeres.

Fuentes: Ackah *et al.* (2020); UN Women (2021).

### El caso de los servicios

Es importante introducir políticas que faciliten la vinculación de los pequeños empresarios del sector manufacturero, entre los que las mujeres están sobrerrepresentadas, y el turismo, que constituye una forma de acceder a

mercados más amplios y de exportar directamente a los mercados internacionales. Las mujeres tienen más probabilidades de ser empresarias en el turismo que en otros sectores de la economía porque este ofrece muchas opciones para el emprendimiento que no requieren una financiación inicial importante (UNWTO, 2019).

Sin embargo, incluso en el turismo, el acceso a la financiación es una de las principales limitaciones que afrontan los empresarios, especialmente las mujeres. Por ejemplo, en Vanuatu, las propietarias de *bungalows* informan de que dependen en gran medida de sus ahorros personales y no pueden ampliar sus negocios por falta de capital y debido a un acceso limitado al crédito (Bowman *et al.*, 2009). En el recuadro 10 se compara la actividad empresarial de hombres y mujeres en el sector del turismo en Kenya.

Las normas y estereotipos de género son otra traba importante que limita la capacidad de las mujeres empresarias para dirigir y ampliar sus empresas con

éxito. Las limitaciones de tiempo y movilidad también afectan a las mujeres empresarias en el sector del turismo, por lo que han comenzado a mostrar interés por el turismo de alojamiento en familia. El alojamiento en familia permite a los turistas conocer de verdad la cultura, la comida y las tradiciones locales alojándose en una casa del lugar. Dado que el alojamiento está estrechamente relacionado con las responsabilidades domésticas generales que deben desempeñar las mujeres, y teniendo en cuenta que esta actividad no requiere estar fuera de casa, el alojamiento en familia puede ser una oportunidad de turismo favorable a las mujeres (Acharya and Halpenny, 2013).

### Recuadro 10. Las mujeres empresarias en el sector del turismo en Kenya

En un estudio, Christian *et al.* (2013) exploran las dimensiones de género de tres segmentos del turismo: la organización de viajes, los paquetes de excursiones y los proveedores de servicios de alojamiento. El objetivo es comprender mejor cómo las desigualdades de género inciden en la competitividad del sector y en su potencial para generar un impacto positivo en el desarrollo. Los autores identifican distintas fuerzas estructurales y socioculturales que limitan la capacidad de las mujeres para participar plenamente en el sector del turismo en Kenya y beneficiarse de él. También formulan recomendaciones, aplicables a países distintos de Kenya, para mejorar las condiciones de las mujeres en el sector.

Observan que en los tres segmentos de la cadena de valor existe una segregación profesional por motivos de género que hace que las mujeres se concentren en funciones de mayor riesgo, menor valor y menor cualificación. En términos generales, dos tercios de las personas empleadas en el turismo son hombres. La mayor parte de las empresas que se dedican a la organización de viajes pertenecen a hombres, sobre todo las que son más rentables, tienen mayor acceso al capital financiero y ofrecen destinos exclusivos a una clientela extranjera lucrativa. De los 31 operadores turísticos de "categoría A" según la Asociación de Operadores Turísticos de Kenya, solo 2 están dirigidos por mujeres. Determinadas ocupaciones están muy condicionadas por el género: por ejemplo, las funciones de mayor relevancia de guía de safari y conductor se consideran más apropiadas para los hombres; en cambio es mucho más frecuente encontrar a mujeres entre el personal de billetería, recepción y hostelería. Las mujeres también se solían concentrar más en empleos ocasionales, a tiempo parcial o estacionales.

Las normas jurídicas, culturales y sociales también limitan la participación de las mujeres. Las responsabilidades en el hogar además de las normas culturales desalientan el trabajo de las mujeres en lugares más alejados, como los campamentos para safaris. Muchas pequeñas empresas relacionadas con el turismo son de propiedad familiar. El padre o los hijos varones desempeñan funciones más importantes y se espera que las mujeres realicen una labor de apoyo. Las mujeres de grupos étnicos o tribales, como los masáis, a menudo carecen de una educación adecuada, por lo que se ven limitadas a trabajar como artesanas o artistas en manifestaciones culturales. Según el estudio, el derecho consuetudinario que restringe el acceso de las mujeres a la titularidad de la tierra perjudica directamente su capacidad para beneficiarse de los contratos de arrendamiento, los fondos para el desarrollo del turismo y las cuotas de conservación. Por último, la comercialización de los paquetes de viajes suele favorecer las dimensiones del sector dominadas por los hombres.

Recomendaciones:

- Integrar las cuestiones de género en la política nacional de turismo
- Promover la paridad de género a través de asociaciones sectoriales nacionales e internacionales
- Brindar formación específica a las mujeres para aumentar y diversificar sus competencias
- Promover y publicitar actividades comerciales favorables a las mujeres.

Fuentes: Christian *et al.* (2013); WTO (2019).

Las mujeres empresarias están indirectamente vinculadas al sector turístico a través de la producción y venta de diversos productos y servicios, como la artesanía, la ropa, la gastronomía local y el arte. Existe tanto una competencia a nivel interno entre las mujeres locales que producen y venden productos básicamente iguales como una competencia con las importaciones de productos similares, que podrían afectar negativamente al éxito de los negocios de las mujeres. Por ejemplo, las mujeres de Vanuatu compiten ferozmente entre ellas en los mercados locales para vender artículos de artesanía a los turistas (Bowman *et al.*, 2009).

Establecer vínculos comerciales directos entre los establecimientos turísticos y los proveedores locales de artesanía y otros productos podría ser útil para contrarrestar algunos de los efectos negativos de las importaciones baratas y apoyar los medios de subsistencia de las comunidades locales. Además de crear empleo, ayudaría a preservar la cultura y el patrimonio locales. La compra directa a los productores locales también permite a las mujeres locales aumentar sus beneficios (UNCTAD, 2017a). Los datos de Etiopía muestran que las mujeres locales se han beneficiado sustancialmente del gasto de los turistas en sus artesanías, que asciende a cerca del 5,5 % del gasto total de los turistas. En Burkina Faso se están registrando resultados similares a través de un proyecto llamado “Por las rutas de la sal, el pescado, el oro y la nuez de cola”, que cultiva la relación directa entre los turistas y las artesanas y lugareñas para promover su producción, su arte y su gastronomía local (UNCTAD, 2017a). En la República Democrática Popular Lao, también se considera que la artesanía elaborada por las mujeres de las minorías étnicas apoya la economía local debido al elevado nivel de abastecimiento local de materias primas (como seda, tela, papel, etc.) (Mitchell and Ashley, 2009). Los vínculos locales son importantes porque las pequeñas productoras a menudo no pueden cumplir las normas de calidad y obtener las certificaciones necesarias para comerciar a nivel internacional, como se ha documentado en el caso de Vanuatu (Bowman *et al.* 2009). Asimismo, en el estado de Shan (Myanmar), según el trabajo de campo realizado por la UNCTAD en 2020, las agricultoras afrontan diversos obstáculos para vender en los mercados extranjeros, como la barrera del idioma, la falta de información de mercado, los procedimientos de exportación, las normas de calidad, etc. (UNCTAD, 2020b). En ese sentido, el sector del turismo podría convertirse cada vez más en una salida para los productos agrícolas de los pequeños agricultores, que en muchos casos son mujeres, si se

establecieran los vínculos adecuados, como en el caso de la artesanía comentado anteriormente.

### Preguntas para el debate

- ¿Cuáles son las características del emprendimiento femenino? ¿De qué manera ofrece el comercio mejores oportunidades a las mujeres empresarias que las alternativas de la economía nacional?
- Muchas mujeres de los países en desarrollo se concentran en el sector agrícola. ¿De qué manera pueden las cadenas globales de valor apoyar la participación de las mujeres en el comercio de productos agropecuarios? ¿Se le ocurre algún ejemplo?

## 1.4 MUJERES CONSUMIDORAS

En esta sección examinamos las consecuencias de la liberalización del comercio para las mujeres como consumidoras. El efecto en el consumo se produce por dos vías. La principal son las importaciones de bienes que conllevan una bajada de los precios y aumentan la variedad de la oferta en los sectores que se ven obligados a competir con las importaciones. Las mujeres se benefician de esos cambios en la medida en que son las principales consumidoras de esos productos. Así sucede especialmente con los artículos básicos necesarios para el bienestar del hogar. Hay que tener en cuenta que esos mismos cambios perjudicarán a las trabajadoras y a las empresarias de los sectores que compiten con las importaciones. La segunda vía, que resulta menos evidente, son las exportaciones de bienes que pueden conducir a un encarecimiento de los bienes en cuestión al enviarse al extranjero una mayor proporción de la producción (Shepherd and Stone, 2017).

Las repercusiones de género del efecto en el consumo dependen de las cestas de consumo de hombres y mujeres y de las diferencias de precio y variedad entre dichas cestas. Los datos estándar sobre consumo suelen hallarse agregados a nivel de hogares. Aunque en ocasiones se distingue entre hogares encabezados por mujeres u hombres, las fuentes no son lo suficientemente granulares como para permitir identificar diferencias en los hábitos de consumo de hombres y mujeres (World Bank and WTO, 2020; Shepherd and Stone, 2017).

A pesar de esas deficiencias, es posible extraer algunas conclusiones de los datos e investigaciones

disponibles. Las mujeres suelen gastar una mayor proporción de sus ingresos en los alimentos para el hogar que los hombres, según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Si la liberalización del comercio reduce el precio de los bienes de consumo básicos, las mujeres como consumidoras se beneficiarán de ello en mayor medida, por ejemplo, según las estimaciones para Cabo Verde<sup>19</sup> y Ghana<sup>20</sup>. También hay un sesgo de género en los aranceles de algunos de los productos (recuadro 11).

Otra vía de transmisión del efecto en el consumo son los recortes en el gasto público. La política de liberalización del comercio hace que los gobiernos pierdan ingresos arancelarios, lo que puede provocar recortes en el gasto público, a menos que la pérdida de ingresos se compense con el aumento de otros

gravámenes. Además, la liberalización de algunos sectores de servicios (como la sanidad, la educación, las telecomunicaciones o los transportes) puede afectar negativamente a la disponibilidad o la asequibilidad de dichos servicios. La competencia internacional también podría estimular la eficiencia y la innovación y traducirse en servicios de mayor calidad a un menor precio para los consumidores. Por último, si las pérdidas de ingresos arancelarios se compensan con un aumento de otros gravámenes, es probable que esas nuevas modalidades impositivas tengan efectos distributivos entre los distintos grupos de la sociedad.

Es posible hacer una distinción entre sesgos explícitos e implícitos contra las mujeres en la tributación (Stotsky, 1997; Elson, 2006; Barnett and Grown, 2004; Grown and Valodia, 2010; UNDP, 2010), como se muestra en la figura 10.

### Recuadro 11. ¿Son los aranceles neutros en cuanto al género?

Los tipos impositivos aplicados a las importaciones pueden variar entre productos dirigidos a un público masculino o femenino que por lo demás son idénticos y a menudo penalizan de manera directa a las consumidoras. Se trata del “impuesto rosa” sobre los bienes importados. Betz *et al.* (2021) estudian la distinción curiosamente marcada que existe en el Sistema Armonizado de Designación y Codificación de Mercancías (SA) entre prendas de vestir masculinas y femeninas por lo demás idénticas, siendo esa la única categoría en la que los productos se diferencian por género. Su análisis compara casi 200.000 aranceles emparejados de productos de confección masculinos y femeninos (por ejemplo, “camisas de algodón para mujeres” y “camisas de algodón para hombres”) en 167 países entre 1995 y 2015.

Los autores identifican 78 parejas de productos de idéntico estilo y material que solo difieren en si se comercializan para hombres o para mujeres y a los que los gobiernos pueden imponer aranceles diferentes. Partiendo de que el impuesto rosa es la diferencia entre los aranceles aplicados a los productos emparejados, encuentran diferencias arancelarias en casi el 40 % de las parejas de productos. Aunque muchos productos masculinos puntuales también se enfrentan a aranceles elevados, el arancel medio general impuesto al conjunto de los productos femeninos es superior al de los productos masculinos. En el conjunto de los países, el impuesto rosa medio se sitúa en torno al 0,7 %, lo que quiere decir que las importaciones de productos femeninos por término medio se gravan un 0,7 % más que las importaciones de productos masculinos. En varios países, entre los que figuran países desarrollados como el Canadá y el Japón, las mujeres se hallan en una situación de desventaja por lo que respecta a más del 50 % de las parejas de productos.

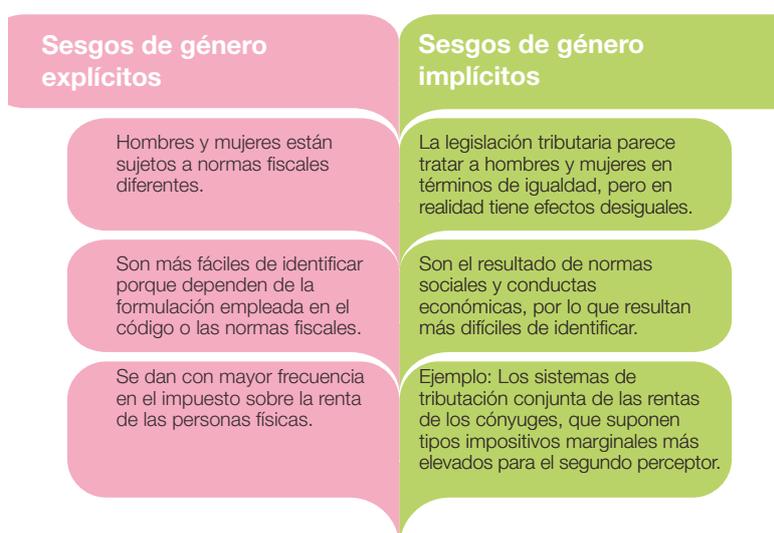
Betz *et al.* (2021) también examinan la importancia de la representación de las mujeres para explicar la penalización fiscal rosa a la que estas se enfrentan en muchos países. En las democracias, la presencia de mujeres en el poder legislativo se asocia con una menor penalización fiscal de la importación de productos femeninos, lo que apunta a la importancia de la representación en la lucha contra las políticas discriminatorias. Los autores sostienen que la representación de las mujeres en condiciones de igualdad reduciría la penalización fiscal anual femenina en una media de 324 millones de dólares por país y 15.000 millones de dólares en el conjunto de los países.

Fuente: Betz T, *et. al* (2021).

<sup>19</sup> Se calcula que un descenso del 10 % en el precio de los alimentos básicos supondría una disminución de la proporción de personas que viven por debajo del umbral de pobreza de 2,6 puntos porcentuales en Cabo Verde. Ello podría afectar significativamente al bienestar de los hogares encabezados por mujeres que gastan una gran parte de sus ingresos en alimentos (UNCTAD, 2011).

<sup>20</sup> La liberalización del comercio de productos agrícolas benefició a las mujeres del medio urbano, que eran compradoras netas de alimentos en Ghana. Sin embargo, también perjudicó a las agricultoras, que vieron disminuir sus ingresos debido a la competencia de importaciones más baratas (Randriamaro, 2005).

Figura 10. Sesgos de género explícitos e implícitos en la tributación



Fuente: Barnett and Grown (2004); OECD (2022).

También se puede establecer una distinción con respecto al tipo de impuestos (directos o indirectos) que se aumentan para compensar la pérdida de ingresos. En el caso de los impuestos directos, los cambios en el impuesto sobre la renta de las personas físicas suelen afectar sobre todo a los hombres, que normalmente ganan más y poseen un patrimonio mayor. El impuesto de sociedades también puede tener distintas repercusiones en hombres y mujeres, por ejemplo debido al trato fiscal preferencial de diferentes sectores económicos o de la pequeña empresa (Barnett and Grown 2004). En el caso de los impuestos indirectos, como los impuestos sobre el valor agregado o sobre las ventas y los impuestos especiales, la tributación se basa en el consumo y no en los ingresos, y afecta de forma diferente a hombres y mujeres en función de sus hábitos de consumo y de los impuestos que gravan los diferentes grupos de bienes y servicios.

### Preguntas para el debate

- ¿Cómo afecta directamente la política comercial al bienestar a través del consumo? ¿De qué manera tienen estos efectos repercusiones de género?
- Las reducciones arancelarias debidas a la liberalización del comercio pueden afectar a las mujeres de manera indirecta como consumidoras de servicios públicos. Explique por qué es probable que las mujeres se vean más afectadas que los hombres.

## 1.5 CONCLUSIÓN: MÓDULO 1

En el módulo 1 se ha demostrado que la apertura comercial ha ampliado las oportunidades de empleo formal de muchas mujeres en los países en desarrollo. Por término medio, las mujeres han experimentado un aumento de sus ingresos en comparación con las formas alternativas de empleo en la agricultura y los servicios informales que requerían poca cualificación. Sin embargo, los datos sobre la situación relativa de las mujeres en comparación con la de los hombres, y por ende sobre la igualdad de género en el mercado de trabajo, son contradictorios. En algunos casos, el aumento de la brecha salarial de género ha ido acompañado de un aumento del empleo femenino. La apertura comercial también puede contribuir al empoderamiento económico de las mujeres a través de la actividad empresarial, en particular mediante la integración en las cadenas globales de valor. Por último, es probable que una política comercial que reduzca los aranceles sobre los bienes de consumo, especialmente los alimentos, aumente el bienestar de los hogares pobres, entre los que las mujeres están sobrerrepresentadas.

## 2. MÓDULO 2. DESIGUALDADES DE GÉNERO Y RESULTADOS DEL COMERCIO EXTERIOR

### 2.1 INTRODUCCIÓN

En el módulo 1 analizamos los efectos del comercio en las mujeres como trabajadoras, empresarias y consumidoras, o lo que es lo mismo, el impacto de la apertura comercial en la igualdad de género. En el presente módulo pasaremos a estudiar la otra cara de la relación bidireccional entre el comercio y el género y examinaremos la incidencia de las desigualdades de género en el comercio en dos dimensiones: i) cómo las desigualdades de género en el mercado de trabajo son utilizadas por las empresas para mejorar la *competitividad de las exportaciones*, y ii) cómo las desigualdades de género limitan la capacidad de las mujeres para exportar y dirigir con éxito sus empresas.

En primer lugar, es necesario aclarar el significado de ventaja competitiva, o dicho de manera más sencilla, de la competitividad, y explicar cómo se utiliza el término en este módulo. La ventaja competitiva es en su origen un término empresarial. Se refiere al atributo que permite a una empresa superar a sus competidores. Puede establecerse por varios medios, como una estrategia de bajo costo, una estrategia de diferenciación del producto (por ejemplo, por su alta calidad), la sostenibilidad medioambiental, el respeto de las normas del trabajo y la creación de una imagen de marca que haga que los productos de la empresa resulten atractivos para determinados grupos de consumidores. Con el tiempo, la competitividad se ha convertido en un término más extendido que se utiliza en la economía y en la elaboración de políticas económicas, y que puede aplicarse tanto a nivel de empresa como de país (UNCTAD, 2004). Cuando se aplica a nivel de empresa, se refiere a los beneficios o a las cuotas de mercado. Cuando se aplica a nivel de país, se refiere tanto al ingreso nacional como a los resultados del comercio internacional, especialmente

en determinados sectores que son importantes para el empleo, la productividad o el potencial de crecimiento. La competitividad puede deberse tanto a factores reales como monetarios. En el primer caso, puede tener su origen en una productividad relativamente elevada de las empresas o la economía como resultado de la acumulación de capital, los cambios estructurales o los avances tecnológicos. En el segundo, puede ser el resultado de una depreciación del tipo de cambio efectivo real de un país tras una depreciación de su tipo de cambio efectivo nominal o un menor aumento de la relación entre los salarios y la productividad (es decir, los costos laborales unitarios) en comparación con otros países.

Elson *et al.* (2007) definen la adquisición de una ventaja competitiva como un proceso determinado por el género. Distinguen las formas en que la desigualdad de género define el papel de las mujeres como creadoras de ventaja competitiva y como fuentes de ventaja competitiva. Las desigualdades de género en el acceso a los recursos, los activos, la formación y la información de mercado limitan la capacidad de las empresarias para competir y exportar. Esas mujeres se convierten en creadoras modestas de ventaja competitiva en sus propias empresas, principalmente debido a una productividad menor. Las brechas de género en términos de poder en los hogares y los mercados de trabajo pueden proporcionar competitividad de costos a las empresas mediante la contratación de mano de obra femenina con salarios bajos. Esas mujeres se convierten en fuentes de ventaja competitiva para las empresas orientadas a la exportación, principalmente porque les permiten reducir los costos laborales unitarios. Estos dos procesos se ilustran en las secciones siguientes a través de distintos estudios de casos de países y mediante el marco que aparece en la figura 11.

Figura 11. El impacto de las desigualdades de género en los resultados del comercio exterior



Fuente: Secretaría de la UNCTAD.

Al final de este módulo, usted será capaz de:

- Describir el concepto de ventaja competitiva.
- Explicar los mecanismos de transmisión a través de los cuales las desigualdades de género afectan a la participación de las mujeres en el comercio.
- Poner ejemplos de la manera en que las desigualdades de género afectan a los resultados del comercio exterior y a la competitividad de las exportaciones de un país.
- Proponer estrategias económicas que no se basen en la desigualdad de género para lograr el crecimiento económico.

## 2.2 MUJERES TRABAJADORAS

En este apartado se aborda de nuevo el papel de las mujeres como trabajadoras. En esta ocasión, el objetivo es examinar en primer lugar cómo los sesgos o las desigualdades de género en el mercado de trabajo inciden en la participación de las mujeres como trabajadoras asalariadas en el comercio internacional y, más concretamente, en las exportaciones de bienes. A continuación, se analiza cómo las desigualdades de género en diversos ámbitos de la vida económica y social determinan las condiciones laborales de las

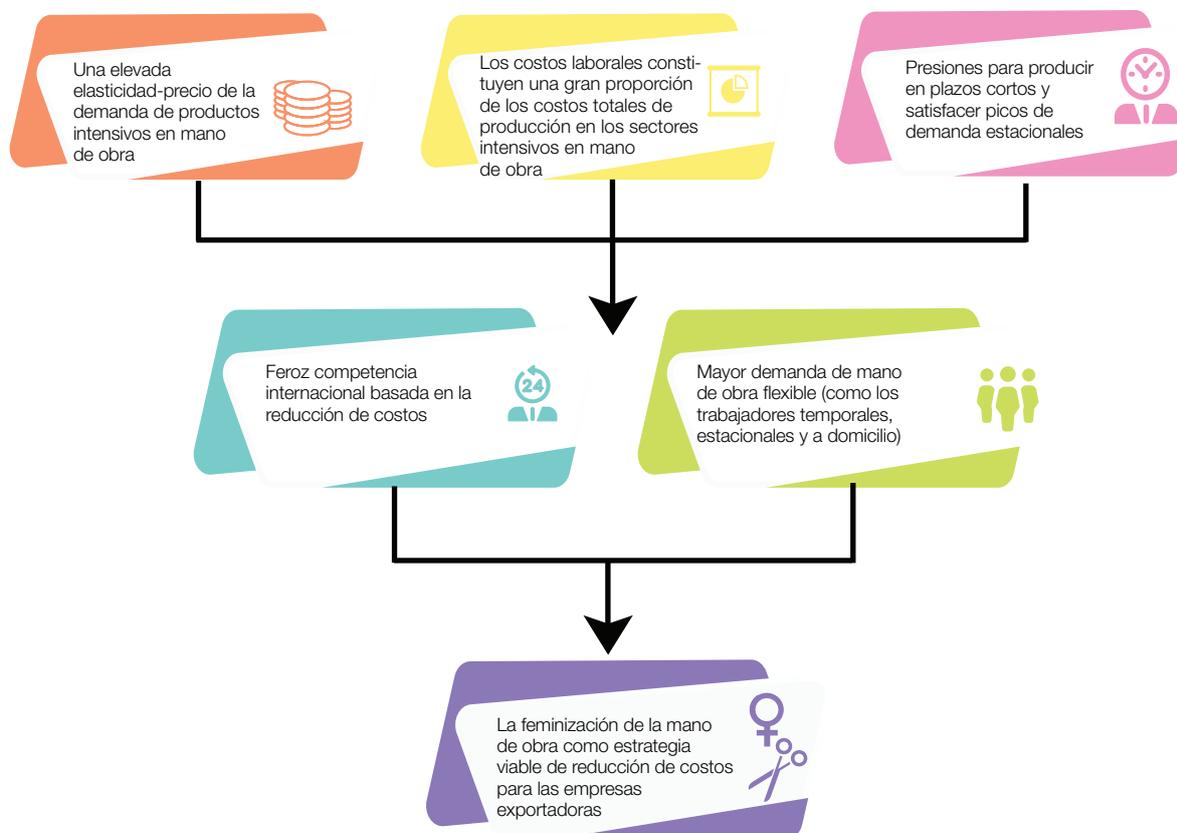
mujeres como trabajadoras migrantes temporales, una forma cada vez más frecuente de la prestación de servicios en el extranjero.

### 2.2.1 MUJERES TRABAJADORAS ASALARIADAS

En el módulo 1 vimos que una gran cantidad de mujeres son trabajadoras asalariadas en los sectores exportadores intensivos en mano de obra de muchos países en desarrollo. ¿Cómo se explica esa feminización de la mano de obra? Dicho fenómeno se debe en parte a la segregación de las mujeres en sectores de baja cualificación en los que los países en desarrollo exportan principalmente. También se debe a la preferencia de las empresas por las trabajadoras como fuente de competitividad en los mercados internacionales, gracias al menor poder de negociación de las mujeres y a sus salarios más bajos en comparación con los salarios medios de los hombres.

En la figura 12 se explican las razones de esa estrategia de bajo costo de las empresas exportadoras. En el recuadro 12 se ilustra el caso de las mujeres asalariadas como fuentes de ventaja competitiva en la Provincia China de Taiwán.

Figura 12. ¿Qué circunstancias explican la estrategia de las empresas que exportan a mercados internacionales?



Fuente: Secretaría de la UNCTAD, en base a Seguino (2020).

### Recuadro 12. Aprovechar la desigualdad de género para lograr una ventaja competitiva: los inicios del desarrollo industrial en la Provincia China de Taiwán

A principios de los años sesenta, la mayor parte de la mano de obra de la Provincia China de Taiwán trabajaba en la agricultura. Durante las tres décadas siguientes se aplicó una estrategia de crecimiento en tres fases basada en la expansión de las exportaciones. En la primera fase, esa estrategia basada en las exportaciones se apoyó en las manufacturas intensivas en mano de obra. En la segunda fase se desarrollaron sectores intensivos en capital y tecnología, y se mejoró la calidad de los productos para mantener la competitividad internacional. Durante la tercera fase (a partir de mediados de los años ochenta hasta finales de siglo), las grandes empresas que operaban en industrias de alta tecnología comenzaron a buscar trabajadores más cualificados para adoptar las nuevas tecnologías, y otras se trasladaron allí donde los costos laborales eran más bajos. Esas políticas estimularon el crecimiento económico en la medida prevista, pero coincidieron con un cambio drástico de los patrones de empleo, especialmente en el caso de las mujeres.

A partir de los años sesenta, durante la primera fase de la estrategia de crecimiento orientada a la exportación, las mujeres constituyeron una importante fuente de mano de obra poco cualificada y con salarios bajos para el sector manufacturero de exportación. Las desigualdades salariales entre hombres y mujeres observadas entonces persistieron a lo largo de los años ochenta y principios de los noventa. A mediados de los años setenta, las mujeres representaban alrededor del 80 % de la mano de obra total de las zonas francas industriales. Las fábricas de exportación contrataban a las mujeres en las zonas rurales y las escuelas, interrumpiendo así su educación. Además, las ofertas de empleo dirigidas a un sexo específico impedían el acceso de las mujeres a los puestos cualificados y bien pagados; también se hallaban excluidas del acceso a la formación. Los salarios iniciales de las mujeres eran entre un 10 % y un 30 % más bajos que los de los hombres que trabajaban en la misma ocupación. Ya en los

años sesenta, los sectores manufactureros intensivos en mano de obra contaban con una enorme masa de mujeres solteras mal remuneradas y poco cualificadas que alimentaban la fase intensiva en mano de obra de la industrialización impulsada por las exportaciones. Pese al aumento de las tasas de empleo femenino, la desigualdad salarial de género y la segregación de las mujeres en empleos poco cualificados persistieron en la Provincia China de Taiwán a lo largo de los años sesenta. En los años setenta, también se animó a las mujeres casadas a incorporarse al mercado de trabajo de la industria manufacturera ofreciéndoles condiciones de trabajo flexibles que les permitían conciliar sus tareas domésticas.

La segunda fase de la estrategia basada en las exportaciones comenzó a finales de los años setenta, cuando la base productiva fue pasando a productos de tecnología más alta, lo que hizo que las empresas exigieran mayores niveles de cualificación. Sin embargo, las anteriores prácticas de contratación habían impedido que las mujeres adquiriesen las competencias necesarias para entrar en las empresas de alta tecnología y poder beneficiarse de mejores oportunidades de empleo. A partir de mediados de los ochenta, la tercera fase de la estrategia basada en las exportaciones se caracterizó por la reubicación de empresas de la Provincia China de Taiwán con gran intensidad de mano de obra a países con costos laborales más bajos. Dicho proceso conllevó el desmantelamiento de la mayor parte de la producción manufacturera intensiva en mano de obra de la economía, y las mujeres fueron las que más sufrieron los despidos. La disminución de la demanda de mano de obra femenina dio lugar a una disminución constante de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y a un ensanchamiento de la brecha salarial de género.

En resumen, entre los años sesenta y los años noventa, la Provincia China de Taiwán fue uno de los lugares que practicaron con más éxito la estrategia del crecimiento impulsado por las exportaciones. Las políticas industriales se orientaron a promover el crecimiento de las exportaciones de las empresas nacionales, apoyándose en la mano de obra barata para mantener bajos los precios de exportación. A pesar del aumento del empleo femenino, los salarios de las mujeres siguieron siendo bajos en comparación con los de sus homólogos masculinos. Esto se debió principalmente a un exceso de oferta de mano de obra femenina y a la concentración de las mujeres en los sectores de baja productividad. Asimismo, no se hicieron sino intentos limitados para pagar a las mujeres salarios más altos o permitirles acceder a empleos más cualificados. Los estudios sugieren que la Provincia China de Taiwán recurrió a trabajadoras con salarios bajos para lograr una ventaja competitiva en la producción manufacturera intensiva en mano de obra en los mercados internacionales. A partir de mediados de los años ochenta, cuando la industria de la Provincia China de Taiwán se modernizó y se reubicó, se produjo una desfeminización de la mano de obra.

Desde entonces, los avances en el nivel educativo de las mujeres a finales del siglo pasado, la promulgación de la Ley de Igualdad de Género en el Empleo en 2001 y el cambio de la forma de entender los roles de género de la sociedad con el tiempo han contribuido a una mejora de los resultados en materia de igualdad de género en la Provincia China de Taiwán. Gracias al aumento de los niveles educativos y a la concienciación sobre la independencia financiera de las mujeres, la tasa global de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres mayores de 15 años en Taiwán superó el 50 % en 2012 y alcanzó el 51,4 % en 2019.

Fuentes: Berik (2008); Chu (2002); Government of Taiwan Province of China (2021); Yang (2016).

¿Por qué las mujeres asalariadas predominan en la mano de obra flexible y con salarios bajos en los países en desarrollo? El desfase educativo entre hombres y mujeres contribuyó a ese resultado en las primeras fases de la liberalización del comercio. Sin embargo, ese desfase ha desaparecido casi por completo a nivel de la enseñanza primaria, y se ha ido reduciendo en los niveles superiores en muchos países en desarrollo. De hecho, en algunas regiones en desarrollo, como América Latina y partes de Asia Sudoriental, el desempeño educativo de las mujeres ha llegado a superar el de los hombres en los niveles secundario y terciario. Sin embargo, las mujeres pueden carecer de formación en el empleo

y de acceso a programas de *formación profesional* y técnica, lo que podría limitar su participación en los puestos de alta cualificación.

Como se ha visto, las mujeres asalariadas como fuente de mano de obra flexible con bajos salarios han sido decisivas para ayudar a los países en desarrollo a lograr una ventaja competitiva. ¿Es sostenible a largo plazo una estrategia basada en la desigualdad de género? La respuesta es no por varios motivos. En primer lugar, las desigualdades de género podrían obstaculizar el crecimiento económico debido a sus efectos negativos en la productividad laboral (por ejemplo, como resultado de las brechas

de género en salud y educación), a una asignación inadecuada del talento y a sus efectos adversos sobre las inversiones en capital humano (Klasen and Santos Silva, 2018; Seguino, 2020). En segundo lugar, si todos los países adoptaran esta estrategia, ello podría afectar de manera negativa a su *relación de intercambio* con países exportadores intensivos en capital (Cagatay, 2001). Así pues, un aumento de las desigualdades salariales de género da lugar a unos precios más bajos de las exportaciones con respecto a las importaciones (Osterreich, 2007).

En tercer lugar, la utilización de la desigualdad de género como estrategia de exportación también resulta problemática desde una perspectiva ética. Esa competencia puede conducir a una carrera hacia el abismo y empeorar la desigualdad y el nivel de vida en estos países. Esos efectos adversos han generado presiones por parte de los consumidores de los mercados de destino, que prestan atención a las normas del trabajo y se niegan a comprar bienes producidos en condiciones laborales precarias, como salarios bajos, largas jornadas laborales y circunstancias de discriminación de género y acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo. En el plano internacional, los convenios de la OIT sobre igualdad de remuneración y discriminación, y tratados de derechos humanos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, proporcionan una base jurídica para el trabajo decente y la igualdad de género en el mercado laboral. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos también se centran cada vez más en las cuestiones relacionadas con el género (United Nations Human Rights Council, 2019a). A nivel regional y nacional, algunos países y asociaciones regionales también legislan para exigir a las empresas que garanticen mejor el respeto de los derechos laborales en toda su cadena de valor.

En conclusión, una estrategia que de hecho está basada en la desigualdad de género, aunque vaya dirigida a estimular el crecimiento y desarrollo, puede no ser deseable ni sostenible. Con el tiempo, la evolución de las normas y tradiciones sociales en paralelo al desarrollo económico sin duda hará que las desigualdades de género resulten cada vez más inaceptables. En tal caso, las desigualdades podrían convertirse en una fuente de conflicto social y desestabilizar el entorno socioeconómico de los países afectados.

### Preguntas para el debate

- ¿Qué datos puede encontrar sobre los salarios y la calidad y el tipo de empleo de las mujeres en los distintos sectores manufactureros de su país? ¿Cómo han evolucionado estos factores?
- ¿Qué tipo de políticas recomendaría a los gobiernos para eliminar la segregación de las mujeres en sectores mal remunerados y poco cualificados?

### 2.2.2 MUJERES TRABAJADORAS MIGRANTES TEMPORALES

La mayoría de los países del mundo se ven afectados por la migración como país de origen o de destino. La migración se halla impulsada por las asimetrías en la disponibilidad de mano de obra y capital en todo el mundo (Panizzon, 2010). Según las estimaciones de la OIT (ILO, 2021), en 2019 el número de trabajadores migrantes internacionales ascendía a 169 millones, lo que equivalía al 4,9 % de la fuerza de trabajo en los países de destino a nivel mundial. Las mujeres constituyen el 41,5 % de los trabajadores migrantes internacionales. Entre las trabajadoras migrantes, el 79,9 % trabajan en los servicios, el 14,2 % en la industria y el 5,9 % en la agricultura. La proporción de mujeres empleadas en el sector servicios es relativamente mayor que la de los hombres, lo que se explica principalmente por el aumento mundial de la demanda de mano de obra en la economía del cuidado. Más de dos tercios de los trabajadores migrantes internacionales se concentran en los países de ingreso alto. Las principales subregiones receptoras del mundo son Europa Septentrional, Meridional y Occidental (24,2 %), América del Norte (22,1 %) y el mundo árabe (14,3 %) (ILO, 2021).

Los trabajadores migrantes hacen su aportación tanto en los países de origen como en los de destino. En los primeros, las remesas contribuyen a reducir la pobreza y promueven el desarrollo. Cuando los trabajadores migrantes regresan a su país de origen, traen consigo experiencia, ahorros, redes profesionales y, en algunos casos, una mayor formación. Esos beneficios pueden ser más importantes en el caso de las mujeres que en el de los hombres. En los países de acogida, los trabajadores migrantes contribuyen al crecimiento económico, y las mujeres migrantes poco cualificadas ocupan puestos de trabajo doméstico y de cuidados

mal remunerados que no ocupan las ciudadanas nativas (ILO, 2009; Lassman and Mulder, 2021).

Entre los instrumentos multilaterales que abordan la migración relacionada con el empleo figuran la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares; el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular; los convenios de la OIT sobre la promoción del trabajo decente y la migración laboral<sup>21</sup>; y el AGCS de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

El AGCS es un acuerdo comercial que no pretende regular la migración, sino liberalizar cada vez más el movimiento temporal de determinadas categorías de proveedores de servicios que prestan sus servicios en otro miembro de la OMC. La migración permanente o de larga duración no entra dentro del modo 4 de suministro de servicios del AGCS (movimiento de personas físicas). La cobertura del modo 4 es bastante limitada y otorga derechos de entrada y estancia en otro miembro de la OMC únicamente a determinadas categorías de proveedores de servicios, en particular a los ligados al establecimiento de una presencia

comercial (por ejemplo, el personal transferido dentro de la misma empresa) y las personas altamente calificadas, como directivos y ejecutivos. Las medidas en materia de ciudadanía, residencia o empleo, o relacionadas con la búsqueda de empleo con carácter permanente, quedan excluidas del modo 4. Por el contrario, el movimiento temporal de proveedores de servicios sí queda abarcado por el modo 4. Con todo, ni el texto del AGCS ni su anexo sobre el movimiento temporal de personas físicas definen la duración de la estancia.

La mayoría de los trabajadores migrantes temporales en los sectores de los servicios domésticos y sanitarios son mujeres. Representan una gran parte del empleo precario, inseguro e informal sin protección social, y por término medio cobran menos que los trabajadores locales y que los trabajadores migrantes varones. Los países de Asia y el Pacífico y América Latina son una de las grandes fuentes de la mano de obra migrante temporal en los servicios domésticos y sanitarios a nivel mundial. Filipinas es uno de los principales países de origen. En el recuadro 13 se ilustran los retos a los que se enfrentan las trabajadoras migrantes filipinas en el extranjero.

### Recuadro 13. Trabajadoras migrantes procedentes de Filipinas

La Comisión de Filipinos en el Extranjero calcula que 10,2 millones de filipinos y filipinas han emigrado por trabajo a más de 200 países desde 2013. De estos, alrededor de 4,9 millones se han establecido permanentemente en sus países de destino, entre ellos (en orden decreciente) los Estados Unidos, el Canadá, Australia, el Japón, el Reino Unido, Italia, Singapur, Alemania, España y Nueva Zelandia. Alrededor de 1,2 millones de trabajadores filipinos son migrantes indocumentados en países como Malasia, los Estados Unidos e Italia. Las remesas de los trabajadores migrantes representan el 10 % del PIB de Filipinas y son un motor clave de la economía.

Las mujeres filipinas representan el 56 % de los 2 millones de trabajadores filipinos que están en el extranjero cuyos contratos fueron visados por la Administración Filipina del Empleo en el Exterior en 2019. Esa cifra no incluye a los miles de mujeres que emigraron por canales irregulares, consistentes por ejemplo en entrar en terceros países como turistas, pero permanecer allí como inmigrantes no registradas. Alrededor del 40 % de las trabajadoras migrantes recién movilizadas se dedicaban a ocupaciones elementales como el trabajo doméstico, según una encuesta realizada por la Autoridad de Estadística de Filipinas en 2019. La Arabia Saudita, seguida de los Emiratos Árabes Unidos, la RAE de Hong Kong, la Provincia China de Taiwán y Kuwait fueron los principales destinos de las trabajadoras migrantes temporales filipinas. Hay indicios de que muchas de esas mujeres, especialmente las indocumentadas, sufren violencia sexual y física y condiciones de trabajo extremas.

Además de las trabajadoras domésticas migrantes, que en su mayoría no están cualificadas, también emigran al extranjero mujeres filipinas cualificadas. Entre ellas hay médicas y enfermeras dotadas de formación que trabajan en hospitales e instituciones asistenciales en el extranjero. En 2019, 17.000 enfermeras firmaron contratos para trabajar en otros países.

Fuente: Kotte (2021).

<sup>21</sup> Se trata del Convenio sobre los Trabajadores Migrantes, 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes, 1975 (núm. 143), el Convenio sobre la Igualdad de Trato, 1962 (núm. 118) y el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189).

La pandemia de COVID-19 ha tenido efectos de género en los trabajadores migrantes temporales. El desempleo aumentó más entre los trabajadores migrantes que entre los no migrantes durante la pandemia. Los efectos adversos de la pandemia fueron más graves entre las trabajadoras migrantes temporales que entre los hombres, debido a su concentración en el sector de los servicios domésticos y a su mayor presencia en formas de empleo informales o inestables. Debido al temor de sus empleadores particulares a una posible transmisión de la COVID-19, muchos trabajadores domésticos migrantes fueron despedidos, y los que consiguieron conservar su empleo tuvieron que limitar sus contactos con el exterior por miedo a un contagio (ILO, 2021). Las personas que fueron despedidas no pudieron encontrar un nuevo trabajo ni regresar a su país de origen debido al cierre de las fronteras. La mayoría de los trabajadores domésticos migrantes trabajan como personal interno, lo que conlleva la pérdida del alojamiento tras el despido. Además, en algunos países, como Malasia, Singapur, Qatar y la Arabia Saudita, los permisos de trabajo están

vinculados a un empleador concreto, lo que pone en peligro la condición jurídica de los trabajadores (Foley and Piper, 2020).

Se han tomado varias medidas legales para abordar las adversas condiciones laborales de los trabajadores domésticos. En 2011, la OIT publicó el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (núm. 189), que entró en vigor en 2013. El Convenio reconoció por primera vez que el trabajo doméstico no es un asunto privado o familiar, sino un trabajo como cualquier otro, e insta a que se proporcione a los trabajadores domésticos la misma protección básica que a los demás trabajadores. Sin embargo, en agosto de 2022, solo 35 países habían ratificado el Convenio. En términos de política migratoria a nivel nacional, los países necesitan desarrollar marcos políticos no solo sobre la emigración, sino también sobre los migrantes que regresan. En el recuadro 14 se presenta el caso de Camboya en lo referente a la política migratoria a nivel nacional.

#### **Recuadro 14. Cómo regular la emigración y el regreso de los migrantes mediante políticas nacionales: el caso de Camboya**

En los dos últimos decenios se ha producido un aumento de la emigración desde Camboya debido a las mejores oportunidades de empleo que existían en el extranjero y a una cooperación bilateral más estrecha con los países vecinos. Del millón aproximado de camboyanos que trabajaban en el extranjero en 2020, la mitad eran mujeres. Tailandia y Malasia son los principales destinos, pero Singapur y la Arabia Saudita también se han convertido en destinos importantes con el tiempo. Los trabajadores migrantes contribuyen a la economía camboyana enviando remesas a su país de origen y enriqueciendo el mercado laboral con las competencias que han adquirido en el extranjero. Las mujeres migrantes de Camboya suelen trabajar en hogares, en fábricas de ropa, en la agricultura y en restaurantes. Tienen bajos niveles de educación y por término medio ganan menos que los hombres migrantes durante el tiempo en que trabajan en el extranjero. También son más propensas que los hombres a sufrir abusos físicos, sanitarios y sexuales a lo largo de su periplo migratorio.

Camboya empezó a desarrollar políticas favorables a un sistema para la migración segura y ordenada en 2010. El marco político se centra en mejorar la gobernanza de la migración laboral, ampliar la cobertura de la protección social y mejorar el acceso de los migrantes a los servicios financieros. Ahora bien, la mayoría de las iniciativas existentes se centran más en la emigración y en cuestiones como la contratación irregular y la explotación o la adaptación social de los trabajadores en el extranjero, y menos en la cuestión del regreso. Evaluar o aprovechar las mejoras en el capital humano de los trabajadores migrantes en el extranjero o ayudarles a adquirir nuevas competencias durante su estancia en el exterior no forman parte de esas intervenciones.

En marzo de 2022, no existía un marco formal de reintegración en Camboya, y la situación era similar en otros miembros de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental. Es necesario introducir un marco eficaz de reintegración para garantizar un retorno digno de los trabajadores migrantes, facilitarles una transición fluida a su entorno local y permitirles explorar oportunidades económicas. El marco de reintegración no solo debería incorporar la reintegración económica, sino también las dimensiones sanitaria y psicosocial, que son especialmente importantes para las mujeres migrantes. Algunas de las posibles intervenciones políticas en lo que se refiere al regreso son las siguientes:

- Reforzar la cobertura de la protección social para las mujeres migrantes
- Mejorar la recopilación de datos sobre las mujeres migrantes

- Impartir formación mientras los migrantes están en el extranjero
- Facilitar la adquisición de las competencias necesarias por parte de los migrantes para que puedan conseguir empleo o gestionar empresas a su regreso
- Facilitar los trámites para crear una empresa a los migrantes que regresan
- Ofrecer educación financiera y digital a los migrantes que regresan
- Mejorar el acceso al capital de los migrantes que regresan

Estas políticas deben aplicarse desde una perspectiva de género porque algunos retos, como el acceso limitado al capital, las barreras para crear una empresa o los bajos niveles de cualificación, son más acuciantes para las mujeres migrantes que para los hombres en general. Por último, una evaluación más clara de las competencias, la alfabetización y la conectividad digital actuales de las mujeres migrantes que regresan podría ser útil para diseñar medidas de intervención adecuadas.

Fuente: IOM (2022).

## 2.3 MUJERES EMPRESARIAS

En esta sección se examina en primer lugar cómo las diversas formas de desigualdad de género afectan a la participación de las mujeres empresarias en el comercio internacional y a su competitividad. A continuación, se examinan las repercusiones de las desigualdades de género en la participación de las mujeres en el *comercio informal transfronterizo*.

### 2.3.1 MUJERES PROPIETARIAS DE EMPRESAS

En el módulo 1 se evidenció que las mujeres empresarias se benefician de la apertura comercial a través de la ampliación de los mercados de exportación y la integración en las cadenas globales de valor. Sin embargo, existen varias limitaciones de la oferta que reducen la productividad de las mipymes, especialmente de las que pertenecen a mujeres, y les impiden beneficiarse plenamente de esas oportunidades (World Bank and WTO, 2020).

Los programas de creación de capacidad relacionados con el comercio pueden ayudar a reducir los obstáculos a los que se enfrentan los empresarios en los sectores comercializables internacionalmente. Por ejemplo, podrían establecerse acuerdos contractuales o institucionales para garantizar el *acceso al mercado* de los productos elaborados por parte de pequeños empresarios, en particular en el caso de las empresas propiedad de mujeres. El acceso al crédito podría facilitarse a través de mecanismos como préstamos garantizados por el Estado y planes estructurados

de financiación de la cadena de suministro para apoyar a los propietarios de pequeñas empresas, con una ventanilla específica para las mujeres. Se podrían dirigir oportunidades de contratación pública a las mipymes propiedad de mujeres. Asimismo, los programas de desarrollo de competencias podrían centrarse en ámbitos en los que es necesario apoyar la capacidad de las mujeres empresarias para exportar en los sectores exportadores clave de un país.

África Subsahariana destaca como la única región del mundo donde las mujeres tienen más probabilidades de ser empresarias que los hombres. También es la región con menor proporción de empresarios que crean una empresa para aprovechar una oportunidad. Por lo tanto, el emprendimiento se halla impulsado principalmente por la necesidad económica a falta de oportunidades de empleo asalariado. Casi el 50 % de las mujeres del sector no agrícola son empresarias en África Subsahariana, y se enfrentan a limitaciones similares a las de las empresarias de otros lugares. Por ejemplo, según los datos sobre 14 países de la región, las mujeres empresarias se concentran en sectores de baja rentabilidad, como el comercio minorista y la hostelería, y disponen de menos capital social (equipos, existencias y propiedades) y menos empleados que los hombres empresarios. También hay brechas de género en las capacidades de las empresas. Por ejemplo, es más probable que los hombres empresarios adopten prácticas empresariales avanzadas que las mujeres empresarias, que suelen concentrarse en la economía informal. Además de un acceso desigual a la educación, el desarrollo de capacidades y la financiación, las mujeres empresarias

se enfrentan a los riesgos de la discriminación y la violencia de género, la desigual asignación de los recursos productivos en el hogar y la falta de tiempo debido a sus obligaciones de cuidados. Por último, las normas sociales obstaculizan el éxito empresarial de las mujeres en África. Esas normas de género determinan el concepto que las mujeres tienen de sí mismas y

de sus capacidades, afectan a sus aspiraciones y pueden provocar un trato discriminatorio por parte de los demás. En el recuadro 15 se presenta una visión general de las soluciones políticas que podrían servir para abordar algunas de esas limitaciones de género a las que se enfrentan las mujeres empresarias en África Subsahariana.

### Recuadro 15. ¿Qué políticas han funcionado para apoyar a las mujeres empresarias en África Subsahariana?

En World Bank (2019) se examinan los hallazgos de una serie de rigurosas evaluaciones del impacto y se clasifican las distintas estrategias para ofrecer más oportunidades a las mujeres empresarias en función de la solidez de los datos. Estas estrategias suelen referirse a un conjunto de países concreto, por lo que son difíciles de generalizar. Sin embargo, sigue siendo útil destacar las más prometedoras para los responsables políticos. Las tres mejores estrategias identificadas son las siguientes:

- Llevar a cabo programas de formación que utilicen las enseñanzas extraídas del ámbito de la psicología para animar a las mujeres a actuar con mentalidad empresarial. Los datos del Togo, Etiopía, Mozambique y Kenya demuestran que esos programas refuerzan las competencias socioeconómicas de las empresarias y tienen un impacto más positivo en sus resultados empresariales que los programas estándar de formación en materia de gestión.
- Apoyar a las mujeres con mecanismos de ahorro seguros. Proporcionar a las mujeres mecanismos que les permitan apartar dinero para su negocio hacen que les resulte más fácil evitar que estos vayan destinados en exclusiva a subvenir a las necesidades del hogar. Según los datos de Kenya, Uganda y Malawi, las políticas específicas para aumentar el acceso a cuentas bancarias empresariales, dinero móvil y otros medios de pago digitales tienen un efecto positivo en el rendimiento empresarial de las mujeres empresarias.
- Conceder cuantiosos subsidios en efectivo a empresas propiedad de mujeres en el marco de concursos de planes de negocio. Esos concursos pueden remediar las limitaciones de capital de las empresas orientadas al crecimiento, en particular en el caso de las que son propiedad de mujeres. Los datos de Nigeria, Etiopía, la República Unida de Tanzania y Zambia demuestran que los cuantiosos subsidios en efectivo concedidos a través de concursos de planes de negocio tuvieron un efecto positivo en el empleo, las ventas y los beneficios de las mujeres empresarias.

Otras estrategias con muchas posibilidades, identificadas a partir de los datos existentes, consisten en eliminar los obstáculos jurídicos a la igualdad de género; reforzar los derechos de tenencia de la tierra de las mujeres; ampliar el acceso de las mujeres empresarias a nuevas redes empresariales; ofrecer modelos de formación adaptados a las mujeres, incluido el apoyo entre pares; conceder subvenciones en especie a empresas propiedad de mujeres; introducir innovaciones financieras que reduzcan los requisitos de garantía, como la evaluación psicométrica; facilitar el acceso a los servicios de guardería; involucrar a los hombres con el fin de crear un entorno más propicio para las empresarias mujeres; e incentivar a las mujeres para que se pasen a sectores dominados por los hombres, entre otras cosas mediante el intercambio de información, los programas de aprendizaje y los modelos masculinos.

Por último, cabe señalar que las mujeres empresarias a menudo experimentan varias limitaciones, por lo que podrían necesitar intervenciones políticas en múltiples áreas, y que casi todas esas intervenciones también resultan positivas para los empresarios varones.

*Fuente:* World Bank (2019).

### Las repercusiones de la digitalización para las mujeres propietarias de empresas

La transformación digital es la integración de la tecnología digital en diversos ámbitos de una empresa,

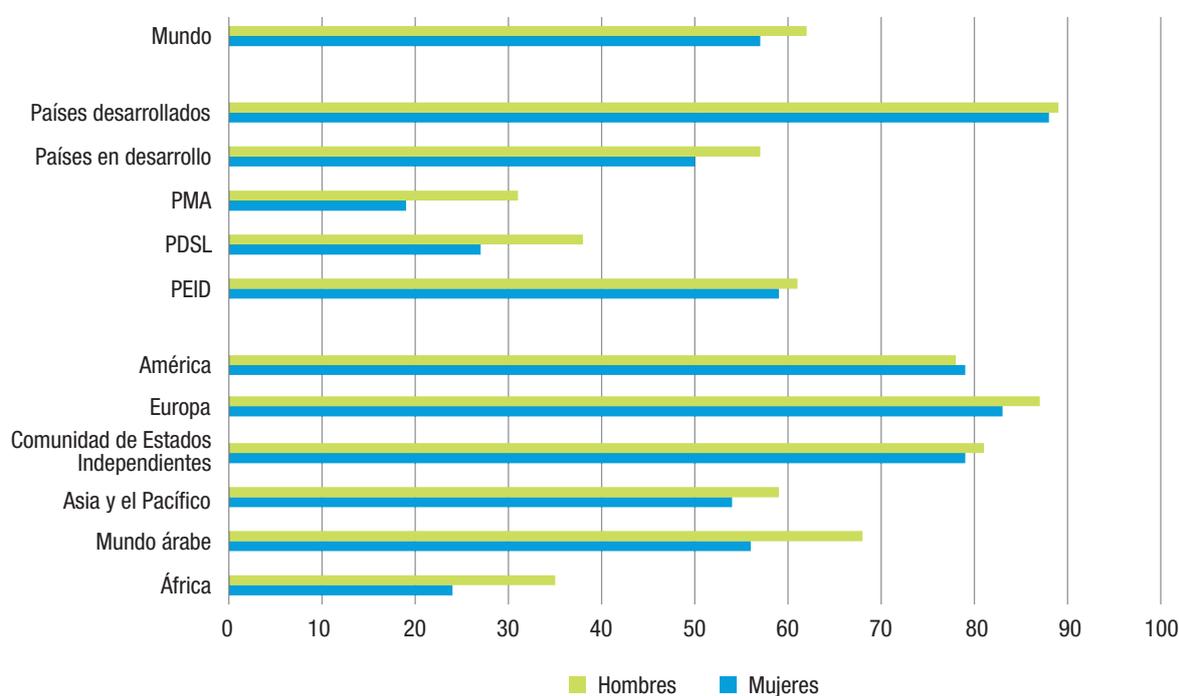
y con el tiempo ha cobrado importancia en el contexto del comercio internacional. Reduce el costo de participar en el comercio internacional, facilita la coordinación de las cadenas globales de valor, apoya la difusión de ideas y tecnologías y conecta a más empresas con

los consumidores de todo el mundo (OECD, 2019a, UNCTAD, 2022a). Además de que Internet sirve de plataforma para el comercio electrónico y hace posibles otros intercambios y transacciones en línea, las tecnologías digitales también son importantes para las exportaciones de TIC y los servicios transmitidos digitalmente, que han crecido más rápidamente que los servicios en general (WTO, 2021; UNCTAD, 2022b).

Sin embargo, el mundo sigue dividido en términos de conectividad a Internet, y en los países en

desarrollo existe una brecha digital de género. Según estimaciones de ITU (2021), 2.900 millones de personas (el 37 % de la población mundial) todavía no habían utilizado nunca Internet en 2020, y el 96 % de esas personas vivían en países en desarrollo. La brecha digital de género cada vez es menor en todo el mundo y se ha eliminado en los países desarrollados, pero persisten grandes diferencias, especialmente en los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y en África y el mundo árabe (figura 13).

**Figura 13. Porcentaje de la población femenina y masculina que utiliza Internet, 2020**



Fuente: ITU (2021).

Nota: PMA: países menos adelantados; PDSL: países en desarrollo sin litoral; PEID: pequeños Estados insulares en desarrollo.

El comercio electrónico engloba las transacciones solicitadas digitalmente, ejecutadas digitalmente o basadas en plataformas digitales (figura 14). En 2021, las ventas del comercio electrónico minorista a nivel mundial se cifraron en 4,9 billones de dólares, un 16,3 % más que en 2020. El comercio electrónico transfronterizo representa alrededor del 20 % del comercio electrónico mundial. En 2021, el 52 % de los compradores en línea compraron en sitios web internacionales y nacionales. En el otro extremo, los vendedores en línea afirman que las ventas transfronterizas ayudaron a su negocio a crecer. China acapara la mayor parte del comercio electrónico

transfronterizo, con una cuota prevista del 41 % del total en 2021 (IATF, 2022).

Según el Banco Mundial y la OMC, la proporción de empresarias mujeres es mayor en las plataformas de comercio electrónico que en los negocios que no se desarrollan en línea (World Bank and WTO (2020)). Entre otros sectores de actividad comercial electrónica figuran los cosméticos, las prendas de vestir, los comestibles y los productos para bebés. En el recuadro 16 se presenta una visión general de las oportunidades y retos del comercio electrónico para las mujeres empresarias y se señalan algunas políticas que podrían servir para abordar los retos.

**Figura 14. Qué significa el comercio electrónico para las empresas, los consumidores y los mercados**

Fuente: IFC (2021).

### Recuadro 16. Oportunidades y retos del comercio electrónico para las mujeres empresarias

El comercio electrónico se ha convertido en una importante vía de acceso a los mercados para las mujeres empresarias por varios motivos. El comercio electrónico exige un menor nivel de inversión que el comercio ordinario, ya que no requiere un medio físico para llegar a los clientes. Permite trabajar desde casa y gestionar el tiempo de forma flexible mediante el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad horaria. Ello es importante para las mujeres que a menudo combinan el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas no remuneradas, y que pueden necesitar complementar otras fuentes de ingresos. El comercio electrónico también permite superar las barreras culturales y de movilidad que son importantes en el caso de las mujeres, ya que la Web puede proporcionar cierto grado de anonimato y ayuda a evitar los prejuicios sexistas que pueden estar presentes en los mercados tradicionales. Una ventaja adicional para las empresas propiedad de mujeres es que pueden utilizar el comercio electrónico para entrar en sectores en los que suelen estar infrarrepresentadas, como el de la electrónica. Ello podría contribuir a reducir las diferencias de ingresos a medio y largo plazo.

Es necesario tomar medidas para reducir la brecha digital de género en los países en desarrollo y aumentar la alfabetización digital de los pequeños empresarios para que puedan aprovechar las oportunidades de negocio que trae consigo el comercio electrónico. Hace falta un marco regulatorio eficaz para gestionar los avances digitales y los flujos de datos. Es necesario ampliar los programas de alfabetización digital y formación sobre las actividades de comercio electrónico, y rediseñar los actuales programas de educación y desarrollo de competencias para adaptarlos a las transformaciones digitales. También es necesaria una política en materia de comercio digital que permita la entrada de productos, servicios y conocimientos especializados del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación en los países en desarrollo.

En cuanto a las intervenciones de creación de capacidad en función del género, el programa eTrade4Women, dirigido por la UNCTAD, constituye un buen ejemplo. También hay iniciativas empresariales para reducir la brecha digital de género en los países en desarrollo, como el programa "She will connect" de Intel, la empresa mundial de microprocesadores. El acceso a la financiación es otro tema que requiere atención. Al igual que ocurre con las actividades fuera de línea, las empresarias que se dedican a la venta en línea tienen menos probabilidades que los hombres de acceder a financiación para su negocio y no siempre son conscientes de las opciones de financiación a su alcance. En algunos países sigue habiendo obstáculos jurídicos que impiden a las mujeres crear o ampliar sus negocios, por ejemplo porque no pueden registrar una empresa o abrir una cuenta bancaria del mismo modo que los hombres. Otra cuestión que es necesario abordar es el acoso en línea, que es más grave en el caso de las mujeres y los jóvenes que en el de los hombres adultos y las personas mayores. Aunque en la mayoría de los casos ese tipo de acoso es sexista y político, también puede darse por motivos profesionales y es preciso abordarlo en el contexto del emprendimiento de las mujeres.

Fuentes: Smeets (2021), Korinek *et al.* (2021), IFC (2021) y UNCTAD eTrade4WomenProgramme (<https://unctad.org/topic/ecommerce-and-digital-economy/etrade-for-women>).

**Preguntas para el debate**

- ¿Cuáles cree que son las principales limitaciones que merman la capacidad de exportación de las mujeres empresarias? ¿Exigen políticas centradas en el comercio, políticas nacionales o ambas?
- ¿Cuáles cree que son los principales obstáculos para que las mujeres empresarias aprovechen las transformaciones digitales en los países en desarrollo?

### 2.3.2 MUJERES QUE SE DEDICAN AL COMERCIO INFORMAL TRANSFRONTERIZO

Las mujeres abundan en el comercio transfronterizo en muchas regiones y a menudo operan de manera informal. Por comercio informal transfronterizo se entiende el intercambio de bienes y servicios legítimamente producidos y prestados, no comprendido en el marco normativo establecido por el Gobierno (esto es, eludiendo el pago de determinados impuestos y gravámenes reglamentarios)<sup>22</sup>. Constituye una fuente vital de empleo y medios de subsistencia para las mujeres y los jóvenes de bajos ingresos y escasa cualificación de las zonas fronterizas. En este sentido, tiene un amplio efecto en la pobreza y el desarrollo.

Las mujeres comercian con una amplia gama de productos agrícolas (como frutas, verduras, pescado y cereales) y manufacturados (como ropa y calzado nuevos y de segunda mano, utensilios de cocina, mantas o sábanas). En ese sentido, dicho comercio también contribuye a la seguridad alimentaria (UNCTAD, 2019a).

Las mujeres que se dedican al comercio informal transfronterizo se ven más afectadas que los hombres por los obstáculos de la oferta y los obstáculos fronterizos. En cuanto a las limitaciones de la oferta, las normas sociales de género suelen limitar la capacidad de las mujeres para dirigir un negocio y controlar sus ingresos. El acceso a la financiación, los mercados, la información y el transporte, una educación suficiente y unas competencias técnicas y de gestión adecuadas

es otro de los obstáculos a los que se enfrentan especialmente las mujeres comerciantes. La mayor carga de trabajo no remunerado de las mujeres también limita sus resultados comerciales, ya que el tiempo es un factor crítico para cruzar la frontera y pasar la aduana. Por último, un entorno regulatorio empresarial propicio es un factor importante para el éxito de los comerciantes transfronterizos.

En cuanto a los obstáculos fronterizos, las infraestructuras fronterizas insuficientes en términos de almacenes, instalaciones sanitarias y servicios (bancos, alojamientos, puntos de información y medidas de seguridad) representan una gran limitación para los pequeños comerciantes y especialmente para las mujeres. En los pasos fronterizos, las mujeres comerciantes son más propensas a ser objeto de la corrupción y a veces tienen que pagar sobornos para eludir los procedimientos legales, ya que a menudo carecen de la información y los conocimientos necesarios para realizar esos trámites por sí mismas.

UNCTAD (2019b) proporciona un marco de promoción de políticas para abordar esas limitaciones y apoyar a las mujeres que se dedican al comercio informal transfronterizo, como se ilustra en el cuadro 4.

La pandemia de COVID-19 afectó directamente a los comerciantes transfronterizos con motivo de los cierres de fronteras, los confinamientos, las medidas de distanciamiento social, las perturbaciones de las cadenas de suministro, la disminución del número de clientes y el aumento de los costos de las operaciones comerciales y los viajes debido a la necesidad de cumplir los nuevos requisitos sanitarios (UNCTAD, 2022a). Muchos comerciantes no pudieron mantener su actividad. Asimismo, durante la pandemia aumentaron los pasos de fronteras informales para evitar los trámites fronterizos relacionados con la COVID-19, lo que hizo que los comerciantes se vieran más expuestos a diversos riesgos. Los comerciantes que lograron sobrevivir recurrieron a varias alternativas para hacer frente a las restricciones derivadas de la pandemia. Algunos empezaron a abastecerse a nivel local, otros utilizaron los servicios de empresas de transporte y también hubo quienes comenzaron a cultivar los productos que comercializaban para hacer viable su negocio. Algunos comerciantes dieron

<sup>22</sup> El comercio de los bienes y servicios en cuestión lo pueden llevar a cabo: i) comerciantes informales (sin registrar) que operan completamente fuera del ámbito de la economía formal y pasan por rutas no oficiales, o ii) comerciantes formales (registrados) que eluden plena o parcialmente las reglamentaciones y aranceles relacionados con el comercio (UNCTAD 2019a).

**Cuadro 4. Recomendaciones de política para apoyar a las mujeres que se dedican al comercio informal transfronterizo**

- Formación y sensibilización acerca de cuestiones comerciales
  - Difundir información sobre los regímenes comerciales simplificados<sup>1</sup>
  - Reforzar la presencia de personal de información en materia de comercio
  - Crear capacidad en lo tocante al emprendimiento
- Regímenes comerciales simplificados y su adopción
  - Fortalecer la aplicación de los regímenes comerciales simplificados
  - Ampliar la lista de productos que pueden acogerse a dichos regímenes
  - Elevar el umbral para las operaciones de los regímenes comerciales simplificados
- Transparencia y sensibilización
  - Mejorar la transparencia sobre tasas, derechos y requisitos de documentación
  - Aumentar la sensibilidad a las cuestiones de género de los funcionarios de aduanas mediante la formación
  - Promover la paridad de género entre los agentes de fronteras
- Facilitación del entorno empresarial y la formalización
  - Flexibilizar los requisitos de registro e incentivar la formalización
  - Comprar a empresas propiedad de mujeres
  - Establecer vínculos con las cadenas de valor locales
- Mejora del diálogo entre las partes interesadas
  - Mejorar la comunicación entre las personas que se dedican al comercio informal transfronterizo y los funcionarios de fronteras
  - Reforzar las asociaciones de comerciantes transfronterizos
  - Involucrar a las asociaciones de comerciantes transfronterizos en el diálogo político
- Acceso a la financiación y desarrollo de las infraestructuras
  - Apoyar el acceso al crédito de los pequeños comerciantes
  - Construir instalaciones sanitarias y lugares para dormir en los pasos fronterizos
  - Garantizar la seguridad de las operaciones de cambio de divisas en las fronteras
- Coordinación de políticas
  - Armonizar las características de los regímenes comerciales simplificados
  - Crear sistemas de ventanilla única y despacho acelerado
- Participación de las organizaciones de mujeres
  - Apoyar a las cooperativas y a las redes de organizaciones de mujeres
  - Impartir formación al personal de las cooperativas para la adquisición de conocimientos empresariales básicos
  - Vincular las organizaciones de mujeres a las redes de distribución y facilitar el acceso de las cooperativas al crédito

Fuente: UNCTAD (2019 b).

<sup>1</sup> Por régimen comercial simplificado se entiende la simplificación de los regímenes comerciales y aduaneros para las pequeñas remesas del comercio transfronterizo. Los regímenes comerciales simplificados también tienen por objeto animar a los pequeños comerciantes a formalizar sus negocios.

un paso más y empezaron a utilizar plataformas de medios sociales para continuar con sus negocios. También crearon redes a través de esas herramientas para dar a conocer sus productos, y para comprar y vender productos en línea, incluso mediante pagos en línea (Zarrilli, 2021; UNCTAD, 2022c).

### Preguntas para el debate

- ¿Cuáles son las limitaciones de la oferta que frenan las actividades de las mujeres que se dedican al comercio transfronterizo?
- Identifique tres grandes obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en las fronteras. ¿Qué políticas recomendaría como solución a esos obstáculos fronterizos si usted fuera responsable de formular políticas?

## 2.4 CONCLUSIÓN: MÓDULO 2

En el módulo 2 se ha demostrado que las mujeres asalariadas han contribuido a lograr una ventaja competitiva en los mercados internacionales para los países en desarrollo, y se ha analizado por qué una estrategia de exportación basada en la mano de obra

femenina barata no es viable a largo plazo tanto por razones de crecimiento económico como por razones éticas.

Las mujeres también ocupan un lugar central en la economía del cuidado a mundial, ya que predominan en los flujos de trabajadores migrantes temporales en el sector de los servicios domésticos. La liberalización del comercio aporta a las mujeres empresarias beneficios como el acceso a tecnología e insumos más baratos y mercados de exportación más amplios. Sin embargo, los factores que coartan la capacidad de las mujeres para crear y dirigir con éxito una empresa también limitan sus perspectivas de exportación. Las políticas nacionales han de coordinarse con la política comercial para facilitar una participación fructífera de los pequeños empresarios en los mercados internacionales. Es necesario explorar más a fondo las oportunidades que surgen para los pequeños empresarios de transformaciones digitales como el comercio electrónico. También es necesario abordar los obstáculos de la oferta y los obstáculos fronterizos que afectan más gravemente a las mujeres que se dedican al comercio transfronterizo. En todos estos ámbitos, la igualdad de género debe considerarse una cuestión transversal en la formulación de políticas.

## 3. MÓDULO 3. LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA COMERCIAL

### 3.1 INTRODUCCIÓN

Este volumen didáctico es la crónica de una esperanza. Desde el comienzo de la década de 2020 se ha producido una transformación en la forma de entender las cuestiones de género en los círculos de la política comercial. Los responsables de la política comercial han pasado de ser indiferentes al género (es decir, de no percatarse de que el comercio puede afectar de forma diferente a hombres y mujeres) a reconocer cada vez más sus distintos efectos y la necesidad de responder a ellos.

En el módulo 3 examinamos las formas en que las consideraciones de género se han integrado o incorporado en la política comercial. Conviene tener presente que el objetivo es la igualdad de género y que la *incorporación de la perspectiva de género* es una estrategia para alcanzar dicho fin. En dicha empresa intervienen toda una serie de actores: los ministerios y otros organismos públicos, los negociadores comerciales, las organizaciones internacionales, los empleadores, las cooperativas, los investigadores, los estadísticos y las organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

El número de iniciativas destinadas a incorporar la perspectiva de género en el comercio ha ido aumentando con el tiempo y es posible encontrarlas en los nuevos acuerdos comerciales, en el trabajo de las organizaciones internacionales y a nivel nacional. En el presente módulo, en primer lugar analizamos las evaluaciones *ex ante* del impacto de género como instrumento para fundamentar la política comercial con el fin de incorporar la perspectiva de género. A continuación, examinamos la evolución a lo largo del tiempo de las disposiciones relativas al género de los acuerdos comerciales, para luego pasar a estudiar ejemplos de la *incorporación de la perspectiva de género en la política comercial* mediante la labor de la OMC, así como por otras vías a nivel nacional y regional. Por último, evaluamos en qué medida dichas iniciativas contribuyen a los objetivos de igualdad de género.

Este es un campo en rápida evolución, por lo que el presente módulo no pretende abarcar de manera exhaustiva todas las iniciativas de incorporación de la

perspectiva de género en la política comercial pasadas y presentes. Más bien nos centraremos en algunas de las principales cuestiones en juego, con el fin de destacar las mejores prácticas y sugerir medios útiles para la futura labor de incorporación de la perspectiva de género en la política comercial.

Después de haber completado este módulo, usted será capaz de:

- Describir las distintas maneras de plantear las evaluaciones *ex ante* del impacto de género de la política comercial.
- Comparar las formas en que se introducen las disposiciones de género en los acuerdos comerciales y evaluar su eficacia probable.
- Evaluar las novedades en el seno de la OMC desde el punto de vista de la incorporación de la perspectiva de género en la política comercial.
- Formular propuestas para lograr que la política comercial de un país tenga más en cuenta las cuestiones de género.

### 3.2 EVALUACIONES EX ANTE DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA POLÍTICA COMERCIAL

Las evaluaciones *ex ante* del impacto de la política comercial son útiles por varios motivos<sup>23</sup>. Nos permiten pasar de analizar el efecto global de una política comercial en un país a concentrarnos en su efecto en determinados grupos de la sociedad (como las poblaciones rurales frente a las urbanas, o los hombres frente a las mujeres). Estas evaluaciones nos dan una idea de las posibles repercusiones de la política comercial para esos grupos, permitiéndonos así identificar el mejor diseño de políticas para alcanzar objetivos específicos en relación con ellos. También resultan útiles para formular y aplicar las medidas complementarias que podrían ser necesarias para mitigar los efectos adversos de una política comercial prevista o para potenciar sus posibles efectos positivos. La política comercial y las reformas comerciales pueden aplicarse unilateralmente y a través de acuerdos comerciales bilaterales o multilaterales.

<sup>23</sup> Las evaluaciones *ex post* del impacto también son importantes para evaluar la política comercial durante el proceso de ejecución e identificar lo que ha funcionado y lo que no de cara a la elaboración de futuras políticas comerciales y a la modificación de las existentes.

Las evaluaciones del impacto de la política comercial en función del género sirven para reunir información y ampliar los conocimientos sobre los efectos de las reformas comerciales en mujeres y hombres, y en la igualdad de género en general. La pregunta principal a la que pretende responder una evaluación del impacto de género es si la ley, política o medida evaluada reduce, mantiene o aumenta las desigualdades entre mujeres y hombres. Ya en 1995, la Plataforma de Acción de Beijing pedía que se realizaran evaluaciones del impacto de género. En el párrafo 165 de dicho documento, se aconseja a los gobiernos que traten de que las políticas nacionales relacionadas con los acuerdos comerciales “no tengan efectos perjudiciales para las actividades económicas nuevas y tradicionales de la mujer”, y que “utilic[en] en la formulación de las políticas macroeconómicas y microeconómicas y sociales el análisis de género a fin de vigilar las

repercusiones de género y modificar las políticas en los casos en que esas repercusiones sean perjudiciales”.

Podría decirse que las evaluaciones del posible impacto de género de las políticas comerciales previstas son necesarias en virtud del derecho de los derechos humanos. Por ejemplo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención epónima, es uno de los muchos órganos de derechos humanos que han afirmado que es importante conocer los efectos en las mujeres del comercio y de las políticas relacionadas con el comercio, y que los Estados deben realizar evaluaciones del impacto (recuadro 17). En ese sentido, las evaluaciones *ex ante* del impacto también son una herramienta clave para la rendición de cuentas en la elaboración de políticas comerciales.

#### Recuadro 17. La obligación de proteger los derechos de la mujer en las políticas de comercio e inversión

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer habitualmente formula preguntas a los Estados partes sobre el empoderamiento económico de las mujeres. En ocasiones también plantea dudas específicas acerca de los efectos de las políticas de comercio e inversión internacionales para las mujeres. El Comité se ha mostrado preocupado porque los países desarrollados no realizan suficientes evaluaciones del impacto que tengan explícitamente en cuenta los derechos humanos de las mujeres antes de negociar acuerdos internacionales de comercio e inversión. Por ejemplo, en 2016 y 2017, el Comité recomendó a Suiza, el Canadá y Alemania que hicieran lo propio, y en 2019 afirmó que el Reino Unido debería garantizar que todos los futuros acuerdos de comercio e inversión “consider[as]en explícitamente la repercusión de esos acuerdos en los derechos de la mujer.”

El Comité también formula recomendaciones en el contexto de las políticas de integración del comercio regional. Por ejemplo, en 2019 recomendó a Seychelles que formulase una política nacional relativa a la Declaración de Buenos Aires sobre las Mujeres y el Comercio (véase la sección 3.4.1 del texto principal) en el contexto del Acuerdo por el que se Establece la Zona de Libre Comercio Continental Africana. También aconsejó a Seychelles que se asegurase de que en el futuro todos los acuerdos de comercio e inversión que negociase reconocieran la primacía de sus obligaciones en virtud de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y considerase explícitamente las consecuencias de esos acuerdos para los derechos de las mujeres.

En varias ocasiones, el Comité ha expresado su preocupación por la falta de datos sobre el impacto de las políticas comerciales en las mujeres. Por ejemplo, en 2011, con respecto a Costa Rica, señaló la “falta de información concreta relativa a las medidas adoptadas para analizar, prevenir y dar seguimiento a los posibles efectos negativos del Tratado de Libre Comercio de Centroamérica para las mujeres empleadas en el sector estructurado de la economía”<sup>24</sup>. Asimismo, en 2018, el Comité expresó su preocupación al Gobierno de Bahamas por “la escasa información disponible sobre las nuevas medidas adoptadas para realizar ajustes estructurales en las estrategias de desarrollo del Estado parte [y] sobre las políticas de liberalización del comercio y sus efectos para las mujeres”<sup>25</sup>. El Comité también señaló en 2018 la falta de datos sobre los efectos de los acuerdos de comercio e inversión de Samoa (incluida su adhesión a la Organización Mundial del Comercio) en los derechos de las mujeres y las niñas<sup>26</sup>.

*Fuente:* Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (sobre los informes periódicos de los países citados).

<sup>24</sup> <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N11/441/54/PDF/N1144154.pdf?OpenElement>, pág. 7.

<sup>25</sup> <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/379/04/PDF/N1837904.pdf?OpenElement>, pág. 13.

<sup>26</sup> <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/378/86/PDF/N1837886.pdf?OpenElement>.

Algunos países y bloques económicos sí llevan a cabo evaluaciones *ex ante* del impacto de género durante la negociación de un acuerdo comercial. Esas evaluaciones varían en cuanto a su alcance y finalidad. En las siguientes secciones, examinaremos los enfoques del Canadá y la Unión Europea, ya que ambos realizan con asiduidad evaluaciones *ex ante* a nivel de género de los acuerdos comerciales en fase de negociación, y luego analizaremos brevemente otros ejemplos de metodologías de evaluación del impacto y sus limitaciones, con sugerencias para subsanar las deficiencias señaladas.

### 3.2.1 EL ANÁLISIS BASADO EN EL GÉNERO PLUS DEL CANADÁ

El Canadá ha hecho de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres y las niñas una prioridad de sus políticas nacionales e internacionales. Con ese objetivo, ha elaborado la herramienta del análisis basado en el género plus (Gender-Based Analysis Plus, GBA+) para su integración en todas las políticas y propuestas de política, incluidos los acuerdos de libre comercio. El GBA+ es una herramienta analítica que sirve para examinar el impacto potencial (tanto intencionado como no intencionado) de una política, plan, programa o iniciativa en diversos grupos de personas, teniendo en cuenta el género y otros factores identitarios. No se limita a las consideraciones de sexo y género, e incorpora varias características identitarias interseccionales, como la ascendencia indígena, la edad, la educación, el idioma, la religión, la cultura, el origen étnico, la geografía, la situación socioeconómica, el estado civil, la orientación sexual y la discapacidad mental o física. El proceso obligatorio del GBA+ se aplica desde 2016 como requisito para solicitar la autorización del Gabinete para negociar acuerdos de libre comercio. Para las negociaciones en curso (a fecha de agosto de 2022) del acuerdo de libre comercio entre el Canadá y el Mercosur, el Gobierno canadiense introdujo en 2019 el proceso detallado del GBA+ capítulo a capítulo como ampliación del proceso obligatorio del GBA+.

El proceso detallado del GBA+ comprende una evaluación ampliada del impacto económico, llevada a cabo por la Oficina del Economista Jefe del Ministerio de Asuntos Mundiales del Canadá, y un análisis capítulo a capítulo del acuerdo de libre comercio propuesto. Ese análisis económico incluye un nuevo módulo sobre el mercado de trabajo que, entre otras características de los trabajadores, abarca el género, la edad y la distribución

de los trabajadores en 8 categorías ocupacionales y en 57 sectores de la economía. De ese modo, el modelo económico evalúa las posibles repercusiones de la liberalización del comercio derivada del acuerdo de libre comercio propuesto por cuanto se refiere a la mano de obra, el género y otras consideraciones relativas al comercio inclusivo. El análisis económico se apoya en un cuestionario destinado a orientar a los negociadores principales en la evaluación de todos los efectos —positivos y negativos, directos e indirectos, intencionados y no intencionados— que las disposiciones pueden tener en los hombres y las mujeres en el Canadá en sus funciones económicas como trabajadores, empresarios, propietarios de empresas y consumidores.

En el caso del acuerdo de libre comercio entre el Canadá y el Mercosur, el ejercicio del GBA+, que tuvo en cuenta a las mujeres en el Canadá, pero no en el Mercosur, sirvió para aportar información a las negociaciones y para identificar oportunidades para añadir al acuerdo nuevas disposiciones comerciales inclusivas y *con perspectiva de género* (Government of Canada, 2020). A través de este GBA+, el Canadá llevó a cabo una evaluación *ex ante* independiente y detallada del impacto de género de un acuerdo comercial. El Canadá también aplicó el sistema del GBA+ para evaluar el resultado final de las negociaciones del tratado de libre comercio entre el Canadá, los Estados Unidos y México, con el fin de comprobar si las disposiciones eran inclusivas en cuanto al género.

### 3.2.2 EVALUACIONES DEL IMPACTO SOBRE LA SOSTENIBILIDAD DE LA UNIÓN EUROPEA

En el transcurso de una propuesta de acuerdo comercial de la Unión Europea, se llevan a cabo cuatro grandes tipos de valoraciones y evaluaciones: una evaluación del impacto en la fase inicial de diseño; una evaluación del impacto sobre la sostenibilidad (EIS) durante las negociaciones; una valoración económica del resultado concertado tras la conclusión de las negociaciones y antes de la firma del acuerdo; y, por último, una evaluación *ex post* tras la implementación (European Commission, 2016).

Las EIS fueron elaboradas por primera vez por la Dirección General de Comercio de la Comisión Europea en 1999 para las negociaciones de la Ronda de Doha para el Desarrollo de la OMC. Las

EIS ofrecen una minuciosa evaluación de las posibles repercusiones sobre el desarrollo económico, social y medioambiental en materia de sostenibilidad del acuerdo comercial propuesto durante la negociación del mismo. También formulan recomendaciones sobre las medidas complementarias que cabría adoptar (si se concluye e implementa un acuerdo) para aumentar los beneficios y mitigar los posibles efectos negativos. Desde 2012, todas las EIS incluyen un análisis del posible impacto para los derechos humanos del acuerdo comercial en proceso de negociación (European Commission, 2016).

Las EIS se basan tanto en el análisis cuantitativo como en el cualitativo. El análisis cuantitativo se centra en un modelo de equilibrio general computable para simular el impacto de un acuerdo comercial, y se acompaña de estudios de casos cuando resulta oportuno. El análisis cualitativo es el resultado de las aportaciones recibidas en un proceso de consultas con los representantes de todas las partes interesadas tanto en la Unión Europea como en los países asociados (European Commission, 2016).

En noviembre de 2020, la Unión Europea también presentó su plan de acción en materia de género GAP III, titulado “Un ambicioso programa para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la acción exterior de la UE”. El GAP III reconoce que los nuevos acuerdos comerciales deberían incluir disposiciones firmes sobre la igualdad de género, incluido el cumplimiento de los instrumentos pertinentes de la OIT y de las Naciones Unidas; el cumplimiento de

dichos instrumentos debería seguir siendo un requisito en el marco del nuevo Reglamento del sistema de preferencias generalizadas, que entrará en vigor en 2024. El GAP III de la Unión Europea establece que se seguirán incluyendo análisis de género específicos en todas las evaluaciones *ex ante* del impacto, las EIS y los exámenes de las políticas relacionadas con el comercio de la Unión Europea. Aunque el comercio no se aborda directamente en los objetivos e indicadores que enmarcan la aplicación del GAP III, se introducen varios indicadores del impacto en el área temática de la promoción de los derechos económicos y sociales y el empoderamiento de las niñas y las mujeres, que inciden directamente en la participación de las mujeres en el comercio (European Commission, 2020).

Las EIS incluyen un análisis del impacto en las mujeres y los grupos vulnerables (personas con bajos ingresos, niños, personas con discapacidad, minorías étnicas, trabajadores no cualificados y consumidores mayores o con menor nivel educativo). En las EIS, las consideraciones de género se introducen entre los temas sociales bajo el epígrafe de la “igualdad”. La igualdad de género se evalúa en función de la igualdad de género en el empleo y las oportunidades de empleo, la educación, la protección social y el diálogo social (European Commission, 2016). En el recuadro 18 se presenta una evaluación de las EIS de la Unión Europea desde una perspectiva de género. En general, existe una gran variabilidad en la forma en que la Unión Europea incorpora las consideraciones de género en las distintas EIS. En el recuadro figuran ejemplos tanto buenos como malos de ello.

#### **Recuadro 18. Consideraciones de género en las evaluaciones del impacto sobre la sostenibilidad de la Unión Europea**

Basándose en un análisis de 25 evaluaciones del impacto sobre la sostenibilidad (EIS), Villup (2015) sugiere que el componente de género en la mayoría de las EIS parece ser mínimo y que el análisis en tales casos tiene limitaciones. Sin embargo, algunas EIS prestan gran atención a las cuestiones de género. En 2015, entre ellas figuraban el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica, las zonas de libre comercio de alcance amplio y profundo (ZLCAP) de la Unión Europea con Armenia, Egipto, Jordania, Marruecos y Túnez, el Acuerdo de Asociación Económica UE-Japón y el acuerdo de libre comercio entre la Unión Europea y la ASEAN. El impacto del comercio en las mujeres se analiza sobre todo en sectores con una presencia mayoritaria femenina, como la industria textil y la confección y el sector agrícola y alimentario.

Desde 2012, las EIS incorporan un análisis de los derechos humanos, incluidos los derechos de la mujer. Algunas EIS identifican los aspectos de los derechos humanos afectados de forma exhaustiva, como es el caso de las ZLCAP de la Unión Europea con Jordania, Túnez, Marruecos y Armenia. Dada la disparidad registrada en el nivel de análisis, en 2015 se introdujeron nuevas pautas que reconocen el carácter transversal de la igualdad de género y la no discriminación para analizar los efectos en los derechos humanos. Aunque la mayoría de las EIS realizan una evaluación general del impacto en el empleo femenino, algunas analizan por separado el impacto en lo referente a la creación de empleo y la calidad de los puestos de trabajo creados (por ejemplo, en lo que

respecta a los ingresos y los derechos de los trabajadores), y otras también sugieren medidas de creación de capacidad. Por último, la gran mayoría de las EIS se centran en el impacto de género de la liberalización del comercio en terceros países, pero no tienen en cuenta la situación dentro de la Unión Europea. Esta parece ser una diferencia importante con el GBA+ del Canadá, que se centra principalmente en el impacto en las mujeres canadienses.

En el presente recuadro se evalúan desde una perspectiva de género las EIS de la Unión Europea emprendidas después de 2015, incluidas nueve evaluaciones que ya han terminado y cinco que se hallaban en curso a fecha de marzo de 2022. Solo se analizan EIS de ámbito nacional o regional, y quedan excluidas las más amplias, como las del Acuerdo sobre el Comercio de Servicios y la iniciativa de comercio de bienes ecológicos o Green Goods Trade Initiative. La mayoría de las EIS examinadas incorporan un marco de modelización de equilibrio general computable para estimar el impacto de la política de comercio o inversión negociada en la producción y los patrones de empleo a nivel sectorial (a veces, por *nivel de cualificación*). Los resultados sectoriales se relacionan con la intensidad femenina de los distintos sectores con el fin de analizar cómo se ven afectadas las oportunidades de empleo de las mujeres, aunque con diversos niveles de detalle. Entre los ejemplos de EIS que incluyen ese tipo de comparaciones cabe citar las evaluaciones llevadas a cabo en el contexto del Acuerdo de Asociación Económica UE-Japón, la Asociación Transatlántica de Comercio e Inversión entre la Unión Europea y los Estados Unidos, la modernización del pilar comercial del Acuerdo Global entre la UE y México, el acuerdo de libre comercio entre la UE e Indonesia, el Acuerdo de Asociación UE-Mercosur y los acuerdos de libre comercio entre la UE y Australia y la UE y Nueva Zelanda, así como las evaluaciones en curso del Acuerdo de Asociación Económica entre la Unión Europea y África Oriental y Meridional, la modernización del pilar comercial del Acuerdo de Asociación UE-Chile y los acuerdos de libre comercio entre la UE y Malasia y la UE y Filipinas. La EIS en curso para las negociaciones entre la UE y Angola en el contexto del Acuerdo de Asociación Económica UE-SADC no incorpora un análisis de equilibrio general computable, pero examina las posibles consecuencias de la expansión del comercio en determinados sectores por cuanto respecta al empleo femenino distinguiendo a las mujeres según su función económica como trabajadoras, empresarias, comerciantes y consumidoras.

*Fuente:* Secretaría de la UNCTAD.

Entre las EIS recientes, la EIS de la modernización del pilar comercial del Acuerdo de Asociación UE-Chile, en proceso de negociación a fecha de octubre de 2022, es un buen ejemplo de cómo se podrían introducir consideraciones de género de una manera más sólida en las EIS (recuadro 19).

### **Recuadro 19. Evaluación del impacto sobre la sostenibilidad de la modernización de la parte relativa al comercio del Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Chile**

La evaluación del impacto sobre la sostenibilidad (EIS) examina desde una perspectiva de género el contexto de las cuestiones sociales y aplica la metodología presentada en la caja de herramientas sobre comercio y género de la UNCTAD (véase la sección 3.2.4 del texto principal)<sup>27</sup>, complementándola con elementos de la caja de herramientas de evaluación del impacto de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género. El análisis social de la EIS evalúa el impacto sobre el empleo y sobre los niveles salariales en los distintos sectores de actividad económica por sexo y nivel de cualificación (trabajadores cualificados y no cualificados); sobre las mujeres como trabajadoras, empresarias, comerciantes y consumidoras; sobre la pobreza, la desigualdad y los grupos vulnerables; sobre las políticas públicas; sobre los derechos en el trabajo y el diálogo social; sobre la calidad de los empleos y el empleo informal; y sobre la adopción de prácticas de responsabilidad social corporativa o conducta empresarial responsable, especialmente en el contexto de las cadenas globales de valor.

En el caso del Acuerdo de Asociación UE-Chile, se evalúa el impacto tanto en las mujeres chilenas como en las europeas. Según las estimaciones del modelo de equilibrio general computable, en Chile las trabajadoras registrarán mejoras en términos absolutos, pero es más probable que se produzca un aumento del empleo en sectores intensivos en mano de obra masculina, como la agricultura, la construcción, el suministro de electricidad, gas y agua, y la pesca. Cabe señalar que a nivel subsectorial se obtienen resultados más matizados. Por ejemplo, se espera un aumento del empleo, aunque limitado, en el sector de las frutas, hortalizas y frutos secos, que es intensivo en mano de obra femenina. El modelo también estima que se producirán pequeñas pérdidas de

<sup>27</sup> [https://unctad.org/system/files/official-document/ditc2017d1\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ditc2017d1_en.pdf).

empleo que afectarán a la mano de obra no cualificada en los servicios prestados a las empresas y otros servicios, incluidos los sectores del comercio mayorista y minorista y el turismo, que en ambos casos son importantes para las mujeres. Hay que añadir que algunos sectores intensivos en mano de obra femenina (por ejemplo, la educación, los servicios sociales y sanitarios y los servicios domésticos) no se modelizan por separado.

En la Unión Europea, la incidencia de la modernización del acuerdo en el empleo será mucho más limitada y se producirá principalmente en sectores con gran intensidad en mano de obra masculina (como los sectores de los vehículos de motor y los equipos de transporte, los productos de madera y papel, la maquinaria y la extracción de petróleo), al igual que en Chile.

El modelo de equilibrio general computable estima que las empresas dirigidas por mujeres pueden salir beneficiadas, porque es probable que en los sectores en los que estas operan mayoritariamente (como el comercio, la hostelería y la agricultura) se produzca un aumento, aunque limitado, de la producción (sobre todo en Chile) y del comercio bilateral. El acuerdo modernizado beneficiará a las mujeres comerciantes y exportadoras, especialmente en Chile, como resultado de una expansión de la producción y las exportaciones en sectores que son importantes para la exportación dirigida por mujeres, como los de las frutas, las hortalizas y los frutos secos, las semillas oleaginosas, los aceites y las grasas vegetales, el pescado y el marisco, y las bebidas y el tabaco.

Pese a esas positivas expectativas, la EIS también señala que las mujeres poseen un porcentaje muy pequeño de las empresas exportadoras y formula recomendaciones para aumentar su participación en las actividades de exportación. La EIS apunta a diferentes efectos para las mujeres chilenas como consumidoras en función de factores como su fuente de ingresos, la composición del hogar, el sector de empleo, la informalidad, etc. La EIS también analiza cómo afectaría el acuerdo a las políticas sociales, incluidas las relativas a los servicios de asistencia. La EIS también indica que las normas sobre contratación pública del acuerdo modernizado podrían afectar a las mujeres y formula recomendaciones sobre cómo podrían ser positivas para ellas.

Por último, la EIS recomienda introducir medidas de apoyo para aumentar la participación de las mujeres en los sectores que probablemente más se beneficien del acuerdo modernizado. Sugiere incluir la igualdad de género y el apoyo a las mujeres en el preámbulo y en los objetivos del acuerdo modernizado para ayudar a las mujeres a aprovechar las oportunidades que ofrece el acuerdo. La EIS recomienda integrar las cuestiones de género en las disciplinas comerciales fundamentales, como el comercio de servicios, la contratación pública y la inversión, e incluir objetivos claros y mensurables en relación con los derechos de la mujer en las disposiciones sobre comercio y género. La EIS sugiere que ambas partes refuercen la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo para permitir el seguimiento de las repercusiones del acuerdo modernizado en las mujeres, y llama a intensificar el diálogo sobre las cuestiones actuales relacionadas con el género y el comercio.

En su documento de posición sobre la EIS, la Comisión Europea descarta estas recomendaciones<sup>28</sup>. Por ejemplo, en cuanto a la recomendación de la EIS de incluir objetivos claros y mensurables en relación con los derechos de la mujer, la Comisión Europea reitera que ya había propuesto que el acuerdo reafirmara el compromiso de aplicar efectivamente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. También afirma que la EIS no había identificado retos específicos para las empresas dirigidas por mujeres o las trabajadoras asalariadas mujeres en las disciplinas comerciales fundamentales, como el comercio de servicios, la contratación pública o la inversión. Añade que es difícil formular disposiciones específicas en esos ámbitos.

*Fuentes:* European Commission and BKP Consulting (2019); European Commission (2020).

### **3.2.3 EVALUACIONES DEL IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS**

La igualdad de género es un concepto importante para las evaluaciones del impacto en los derechos humanos en el contexto del principio de los derechos humanos de la igualdad y la no discriminación. Los principios rectores relativos a las evaluaciones de los efectos de los acuerdos de comercio e inversión en los derechos

humanos (United Nations Human Rights Council, 2011) recomiendan analizar el impacto de los acuerdos de comercio e inversión en la igualdad de género remitiéndose a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Más recientemente, los principios rectores relativos a las evaluaciones de los efectos de las reformas económicas en los derechos humanos (United Nations Human Rights Council, 2019b) han establecido la no discriminación

<sup>28</sup> [https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2020/june/tradoc\\_158788.pdf](https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2020/june/tradoc_158788.pdf).

por razón de género y la igualdad sustantiva de género como uno de sus principios y han preconizado la inclusión de un análisis de género exhaustivo en las evaluaciones de los efectos en los derechos humanos.

Varias evaluaciones *ex ante* del impacto en los derechos humanos de los acuerdos comerciales han prestado atención a los derechos de la mujer. En lugar de valorar las oportunidades relativas de las mujeres antes y después de la entrada en vigor de un nuevo acuerdo comercial, el enfoque basado en los derechos humanos otorga plena prioridad a los conceptos de no discriminación y la igualdad. El resultado es un análisis basado en los principios de los derechos humanos que no solo examina la igualdad entre hombres y mujeres, sino también entre mujeres de diferentes grupos étnicos, religiones, grupos de ingresos o niveles de discapacidad. El enfoque basado en los derechos humanos destaca el papel del Estado y subraya la importancia de la participación en la formulación de las políticas comerciales, así como en el propio proceso de la evaluación del impacto en los derechos humanos. Las evaluaciones del impacto en los derechos humanos requieren métodos de investigación tanto cualitativos como cuantitativos. Los datos cualitativos

son esenciales para evaluar las opciones de las mujeres en el hogar o en la empresa que son relevantes para el disfrute de los derechos humanos, como el gasto dentro del hogar, la división del trabajo, las relaciones de poder y la capacidad de acción (Dommen, 2020).

Sobre todo, los derechos humanos exigen que los Estados adopten medidas positivas para hacer frente a las desigualdades entre mujeres y hombres, y velen por que las mujeres puedan disfrutar y ejercer sus derechos. Por lo general, las evaluaciones del impacto en los derechos humanos no distinguen explícitamente entre las mujeres en sus diferentes funciones económicas, sino que tratan de adoptar un enfoque holístico: por ejemplo, examinan si los bienes o servicios que consumen principalmente las mujeres son más o menos caros o accesibles, y en qué medida ello puede verse compensado por las posibles pérdidas o beneficios en otros ámbitos, como el empleo o la fiscalidad.

En 2015, la Comisión Económica para África de las Naciones Unidas (CEPA) solicitó una evaluación del impacto en los derechos humanos de la Zona de Libre Comercio Continental Africana, que por entonces se estaba negociando (recuadro 20).

#### **Recuadro 20. La evaluación del impacto en los derechos humanos de la Zona de Libre Comercio Continental Africana**

La evaluación del impacto en los derechos humanos de la Zona de Libre Comercio Continental Africana prestó especial atención a las mujeres, así como a otros grupos vulnerables. Se centró en la agricultura, la agroindustria y el comercio informal transfronterizo. La metodología de la evaluación se basó en los principios rectores de las Naciones Unidas relativos a las evaluaciones de los efectos de los acuerdos de comercio e inversión en los derechos humanos. A través de una investigación cualitativa y cuantitativa, la evaluación del impacto en los derechos humanos de la Zona de Libre Comercio Continental Africana identificó varias intervenciones relacionadas con el comercio que podían ser perjudiciales para las mujeres, y otras que podían mejorar el disfrute de los derechos de las mujeres.

La evaluación del impacto en los derechos humanos abordó la interseccionalidad, prestando especial atención a las mujeres rurales y a las que se dedican al comercio informal transfronterizo, y formuló recomendaciones al respecto. Por ejemplo, recomendó a los Estados miembros que tomaran medidas para alojar mejor a las mujeres en los pasos fronterizos de la Zona de Libre Comercio Continental Africana. También deberían tratar de poner freno a los malos tratos que sufrían las mujeres que se dedicaban al comercio informal transfronterizo, diseñar disposiciones para excluir temporalmente de la liberalización un número determinado de líneas arancelarias y establecer medidas para proteger a los grupos vulnerables, como las poblaciones con inseguridad alimentaria, los grupos indígenas o los comerciantes transfronterizos. La evaluación del impacto en los derechos humanos también sugirió que los Estados miembros adoptasen medidas para asegurar la participación de las mujeres en las delegaciones nacionales de negociación en materia de comercio e inversión, y que velasen por que se compensara a quienes pudieran verse perjudicados por la Zona de Libre Comercio Continental Africana a través de programas de asistencia al ajuste y reciclaje profesional que les permitieran adaptarse a las nuevas oportunidades. Es importante destacar que la evaluación del impacto en los derechos humanos propuso unos indicadores para el seguimiento continuo de la Zona de Libre Comercio Continental Africana y formuló sugerencias sobre el marco institucional de la zona.

*Fuente:* UNECA and Friedrich-Ebert-Stiftung (2017).

#### 3.2.4 CAJA DE HERRAMIENTAS SOBRE COMERCIO Y GÉNERO DE LA UNCTAD

En 2017, la UNCTAD desarrolló la caja de herramientas sobre comercio y género, que ofrece un marco sistemático para evaluar el impacto de las reformas del comercio en la mujer y en las desigualdades de género antes de su puesta en práctica. La caja de herramientas se centra en los efectos de las reformas comerciales en la brecha de género en el empleo. La UNCTAD la utilizó por primera vez para determinar cómo afectaría a las mujeres kenianas el Acuerdo de Asociación Económica entre la Unión Europea y la Comunidad de África Oriental (UNCTAD, 2017c). La Unión Europea aplicó la metodología de la caja de herramientas en la EIS de la modernización del apartado comercial del Acuerdo de Asociación UE-Chile<sup>29</sup>.

La caja de herramientas sobre comercio y género utiliza un enfoque progresivo para evaluar el impacto de las reformas comerciales en el bienestar de las mujeres y en las desigualdades de género. Consta de cuatro componentes: i) género y economía; ii) resultados de la estimación; iii) indicadores de seguimiento; y iv) un Índice de Comercio y Género. El componente 1 describe la situación imperante en materia de desigualdades de género y el contexto económico del país en cuestión. Examina la participación de las mujeres en la actividad económica y las diferentes dimensiones de la desigualdad de género mediante un análisis de datos económicos y textos jurídicos. El componente 2 estima el impacto económico de una reforma comercial específica a nivel sectorial (por ejemplo, la demanda de mano de obra por sector) mediante un modelo de equilibrio general computable. A continuación, compara esas estimaciones con la participación de las mujeres en el empleo en cada sector (identificada en el primer componente) para identificar los sectores en los que es de esperar que mejoren o empeoren las desigualdades de género en el empleo. El componente 3 incluye una lista de comprobación para orientar el diseño y la aplicación de medidas complementarias con el fin de potenciar los efectos positivos de las reformas comerciales en la igualdad de género o reducir el riesgo de que estas agraven las desigualdades de género. También incluye una serie de indicadores de seguimiento para controlar la evolución de las desigualdades de género a lo largo del tiempo, tanto antes como después de la aplicación de la reforma

comercial. El componente 4 es un Índice de Comercio y Género que permite medir la evolución paralela de la apertura comercial y las desigualdades de género en el empleo a nivel sectorial (UNCTAD, 2017c).

#### 3.2.5 LIMITACIONES DE LAS EVALUACIONES EX ANTE DEL IMPACTO DE GÉNERO Y EVOLUCIÓN METODOLÓGICA

La práctica consistente en realizar evaluaciones *ex ante* del impacto de género de los acuerdos comerciales es un campo en evolución. Hay que felicitar por ello, aunque todavía no haya surgido una práctica basada en una metodología global satisfactoria. Una crítica de las evaluaciones del impacto realizadas hasta ahora es que suelen limitarse a un análisis cuantitativo de los efectos del acuerdo comercial en el empleo dentro del sector formal. Puesto que el comercio y el género interactúan de múltiples maneras y afectan a las mujeres en sus diversas funciones económicas, una evaluación completa del impacto de género de las políticas comerciales también debería incorporar las consecuencias previstas para la producción, el consumo y el aprovisionamiento público, entre otros efectos. Dada la importancia del sector informal en los países en desarrollo, el análisis económico debería abarcar tanto el sector formal como el informal. Además, todo análisis de género debe tener en cuenta el trabajo no remunerado, que recae principalmente en las mujeres con arreglo a la división tradicional del trabajo en función del género. Por lo tanto, es de desear que las evaluaciones *ex ante* del impacto de las reformas comerciales examinen también sus repercusiones en la carga de trabajo no remunerado de las mujeres y los efectos resultantes en su participación en la economía remunerada. Esta última característica se halla ausente en la mayoría de las evaluaciones *ex ante* del impacto de género de las reformas comerciales tratadas en el presente módulo.

Incluso cuando en las EIS se lleva a cabo un análisis de género detallado de los acuerdos comerciales en fase de negociación, como sucede en el caso de la EIS de la modernización de la parte comercial del Acuerdo de Asociación UE-Chile, se ha constatado otra deficiencia común de las evaluaciones del impacto de género: los datos generados por la evaluación y sus recomendaciones a menudo no se incorporan en el diseño y la aplicación de las disposiciones sustantivas del acuerdo comercial evaluado.

<sup>29</sup> [https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2017/july/tradoc\\_155758.pdf](https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2017/july/tradoc_155758.pdf).

Otra razón por la que las evaluaciones del impacto de género no han estado a la altura de las expectativas hasta el momento es que se ha descuidado el seguimiento de los efectos de los acuerdos comerciales una vez adoptados en el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, con lo que se han perdido oportunidades para generar conocimientos e indicadores comparables con los que elaborar mejores acuerdos en el futuro (Brachet and Meijers, 2018; Dommen, 2020).

A pesar de esas limitaciones, se está avanzando en la mejora de las metodologías de evaluación *ex ante* del impacto de género de las reformas comerciales, especialmente en el sentido de tener en cuenta las múltiples vías de interacción del comercio y el género. Una mayor disponibilidad de *datos desglosados por sexo* sobre los vínculos entre comercio y género permitiría realizar un análisis más detallado utilizando las metodologías existentes, como la caja de herramientas de la UNCTAD. Por ejemplo, las medidas de la desigualdad de género centradas en el comercio (como la proporción de empresas exportadoras dirigidas por mujeres por sector, el acceso al crédito a la exportación por sexo y el acceso a programas de creación de capacidad relacionados con el comercio por sexo) permitirían tener una visión más completa de la situación de la mujer en diferentes funciones económicas. Una mejora más ambiciosa consistiría en elaborar un marco global de modelización de equilibrio general computable de género para incorporar directamente consideraciones de género como la esfera del trabajo no remunerado en las evaluaciones *ex ante* del impacto.

### Preguntas para el debate

- **¿Está negociando su país un nuevo acuerdo comercial? En caso afirmativo, ¿se ha llevado a cabo alguna evaluación de género previa?**
- **¿Cómo llevaría a cabo una evaluación *ex ante* del impacto de género de un acuerdo comercial que su país haya negociado o esté negociando? Explique cómo decidiría en qué sector o sectores se centraría y qué funciones económicas de la mujer analizaría principalmente.**

### 3.3 DISPOSICIONES RELATIVAS AL GÉNERO EN LOS ACUERDOS COMERCIALES

La incorporación de la perspectiva de género en los acuerdos comerciales significa la inclusión de consideraciones de género en la redacción y aplicación de los mismos. Dicho proceso afirma el compromiso de un país de reducir las desigualdades de género a través de políticas y acuerdos comerciales, e impulsa una agenda comercial inclusiva (Bahri 2021a). Entre 1990 y 2001, se produjo un aumento notable del número de disposiciones relativas al género en los acuerdos comerciales de todo el mundo, seguido de un ligero incremento en 2015. Desde 2016, el número de acuerdos comerciales que incorporan consideraciones de género ha vuelto a elevarse rápidamente (Monteiro, 2021).

Con el tiempo, las disposiciones relativas al género no solo se han multiplicado, sino que también han ido ganando en nivel de detalle. No existe una única manera de plantear la formulación de los enunciados y las disposiciones relacionadas con el género, pero es posible definir a grandes rasgos cinco formas diferentes de incorporar la perspectiva de género en los acuerdos comerciales (Bahri, 2021a): i) la inclusión de capítulos independientes, recomendaciones posteriores o disposiciones específicas, ii) la inclusión de reservas, exenciones o normas jurídicas que se refieran explícitamente a cuestiones de género, iii) la inclusión en disposiciones transversales, iv) la inclusión en el preámbulo o en la cláusula relativa a los objetivos del acuerdo, y v) la inclusión de afirmaciones o reafirmaciones basadas en la cooperación.

Naturalmente, el contenido y el alcance de las disposiciones de género son mucho más relevantes que el número de veces que se mencionan palabras relacionadas con el género en un acuerdo específico. Sin embargo, el número de veces que se mencionan palabras relacionadas con el género sí es una primera indicación explícita de la medida en que las cuestiones de género se incluyen en cada acuerdo comercial. A nivel mundial, más del 20 % de los acuerdos comerciales contienen una disposición explícita relativa a la igualdad de género<sup>30 31</sup>. Existen grandes

<sup>30</sup> Estas cifras se basan en Bahri (2021a), que evalúa la incorporación de consideraciones de género en todos los acuerdos comerciales en vigor y notificados a la OMC a 15 de junio de 2021. El estudio excluye los acuerdos o mecanismos de integración económica que todavía no habían sido notificados a la OMC o no se hallaban en vigor.

<sup>31</sup> Las disposiciones explícitas sobre género son aquellas que utilizan términos relativos al género, la mujer, lo femenino, la maternidad o expresiones similares de manera explícita. Las disposiciones implícitas sobre género son aquellas que abordan las cuestiones de género de manera indirecta a través de otras áreas como, por ejemplo, los derechos humanos,

diferencias en todo el mundo a ese respecto. La Unión Europea se sitúa a la cabeza, ya que el 78 % de sus acuerdos comerciales contienen al menos una disposición explícita sobre género<sup>32</sup>. Le siguen los países de América del Norte (38 %)<sup>33</sup>, África (32 %)<sup>34</sup>, América del Sur (20 %)<sup>35</sup> y Asia y el Pacífico (14 %)<sup>36</sup>.

Las disposiciones sobre género de los acuerdos comerciales difieren en cuanto a su ubicación en el texto, naturaleza, contenido, alcance y formulación. Pueden encontrarse en el preámbulo, en capítulos independientes o en acuerdos paralelos, pueden constituir tanto disposiciones específicas como disposiciones o capítulos transversales, y pueden figurar en protocolos, declaraciones y acuerdos, o incluso en los anexos de un acuerdo comercial (Monteiro, 2021). Los temas abordados en las disposiciones de género pueden ir desde los puramente económicos, como la situación laboral de las mujeres y el emprendimiento femenino, hasta cuestiones como la educación y la formación, la representación de las mujeres en los puestos decisorios y los asuntos sociales y sanitarios. También puede variar mucho su formulación, ya que pueden adoptar la forma de declaraciones generales de intenciones, afirmaciones con respecto a la adopción de medidas, reafirmaciones remitidas a otros instrumentos internacionales, compromisos y objetivos, y reservas y exenciones (Bahri, 2021a).

El carácter jurídicamente vinculante es una cuestión importante para la aplicación de esas disposiciones. En la mayoría de los acuerdos comerciales, las disposiciones sobre género no son vinculantes, están redactadas con verbos no conminatorios y utilizan una redacción suave.

Las disposiciones en materia de género adquieren fuerza ejecutoria cuando entran dentro del ámbito del mecanismo de solución de diferencias de un acuerdo o cuando no están explícitamente excluidas de dicho mecanismo<sup>37</sup>. Sin embargo, la mayoría de las disposiciones de género se sitúan en los capítulos de cooperación, los cuales se hallan excluidos del mecanismo de solución de diferencias en la mayoría de los acuerdos (Bahri, 2021a). En su lugar, se pide a las partes que se esfuercen por resolver los problemas mediante el diálogo y las consultas. También sucede que la mayoría de las disposiciones en materia de género son bastante suaves, en el sentido de que hay poco margen para que surjan diferencias. Como subraya Bahri (2021a), el carácter jurídicamente vinculante no está necesariamente relacionado con la amplitud de las disposiciones de género en un acuerdo comercial. Hay acuerdos que incluyen todo un capítulo con varias disposiciones sobre comercio y género, pero ninguna obligación vinculante y jurídicamente exigible. También hay acuerdos con una única disposición de género que crea una obligación jurídicamente vinculante.

La inclusión de capítulos sobre género en los acuerdos comerciales ha aumentado considerablemente la visibilidad y el reconocimiento de las cuestiones de género en la formulación de políticas comerciales. A pesar de no ser el primer acuerdo comercial que incluye un capítulo de género, el acuerdo de libre comercio celebrado entre Chile y el Uruguay en 2016 es el primer ejemplo de un acuerdo comercial con un capítulo sobre género “de nueva generación”<sup>38</sup>. Incluye disposiciones pormenorizadas sobre las políticas nacionales, los acuerdos internacionales,

---

la atención a los grupos vulnerables, la discriminación laboral, la responsabilidad social empresarial, los derechos de propiedad intelectual y las pequeñas y medianas empresas. Según Monteiro (2021), más de la mitad de los acuerdos comerciales en vigor y notificados a la OMC a fecha de diciembre de 2020 contenían al menos una disposición implícita sobre género. Las más habituales son las disposiciones sobre el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de sexo.

<sup>32</sup> Abarcan temas como la igualdad, la no discriminación, la educación, el desarrollo de competencias, la salud y seguridad, y la atención materna, y se componen de una mezcla de compromisos vinculantes y no vinculantes.

<sup>33</sup> Abarcan temas como las cuestiones laborales, el acceso a los recursos, los mercados y la tecnología, y la participación en el crecimiento económico, y en su mayoría son compromisos no vinculantes.

<sup>34</sup> Abarcan temas como el acceso a los recursos, el emprendimiento y la representación en puestos decisorios, y son una mezcla de compromisos vinculantes y no vinculantes.

<sup>35</sup> Abarcan temas como el trabajo, el acceso a los mercados, el acceso a los recursos, el papel de la mujer en el crecimiento y el desarrollo, y el cuidado de los hijos, y en su mayoría son compromisos no vinculantes.

<sup>36</sup> Abarcan temas como la asistencia sanitaria, la nutrición, el cuidado de los hijos, la maternidad y la seguridad de las mujeres, y suelen ser compromisos vinculantes.

<sup>37</sup> Véase el artículo N bis-06: No aplicación de la solución de diferencias en el acuerdo de libre comercio entre el Canadá y Chile como ejemplo de exclusión expresa.

<sup>38</sup> Anteriormente, los tratados constitutivos del Mercado Común para África Oriental y Meridional (COMESA) y la Comunidad de África Oriental (CAO) y el Tratado Revisado de la Comunidad de los Estados de África Occidental (CEDEAO) incluían un capítulo independiente sobre la mujer.

---

las actividades de cooperación y las medidas institucionales, y aborda la creación de un comité de género y comercio y los procedimientos de consulta. El capítulo sobre género del acuerdo de libre comercio entre Chile y el Uruguay sirvió de base para capítulos similares en los acuerdos comerciales que Chile firmó con la Argentina en 2017, con el Brasil en 2018 y con el Ecuador en 2020, así como para el acuerdo comercial celebrado entre el Reino Unido y el Japón en 2020 y para los acuerdos comerciales modificados negociados por el Canadá con Chile e Israel, ambos en 2019 (Monteiro, 2021; Bahri, 2021a).

El 28 de febrero de 2022, el Reino Unido firmó un acuerdo de libre comercio con Nueva Zelanda que incluye un capítulo sobre comercio y género. Dicho capítulo complementa varias disposiciones de género que figuran en otros capítulos del acuerdo, por ejemplo en el ámbito de los servicios, las pequeñas y medianas empresas, los servicios financieros, la contratación pública, el trabajo y el comercio digital. Ambos países han acordado cooperar para apoyar a las mujeres como trabajadoras, propietarias de empresas y empresarias en ámbitos como el acceso a los mercados, las redes empresariales y de liderazgo y la financiación, de modo que puedan beneficiarse plenamente del acuerdo. El Reino Unido y Nueva Zelanda se han comprometido a desarrollar un marco para el análisis de datos desglosados por sexo y para el análisis de las políticas comerciales desde una perspectiva de género.

Los últimos acuerdos comerciales bilaterales de la Unión Europea también incluyen capítulos sobre comercio y desarrollo sostenible que recomiendan a las partes el cumplimiento de las normas internacionales sobre los derechos laborales, incluidas algunas relevantes para las mujeres, como los convenios de la OIT sobre igualdad de remuneración y discriminación. Los capítulos sobre comercio y desarrollo sostenible prevén el diálogo y la cooperación entre las partes en el marco de órganos conjuntos, en ocasiones con la participación de la sociedad civil. Sin embargo, la mayoría de los capítulos sobre comercio y desarrollo sostenible de los acuerdos comerciales de la Unión Europea han quedado excluidos del mecanismo general de solución de diferencias y no es posible imponer sanciones (European Parliament, 2019).

Merece la pena destacar dos características de los capítulos de los acuerdos comerciales dedicados al género frente a las meras disposiciones sobre género (Korinek *et al.*, 2021): i) el nivel de detalle con el que se abordan las actividades de cooperación y creación de capacidad; y ii) la institucionalización de las actividades de seguimiento mediante la creación de un comité de género y comercio. Las actividades de cooperación contemplan a las mujeres en sus diferentes funciones económicas y se centran en la creación de capacidad de las mujeres y la mejora de sus competencias. En el recuadro 21 se presenta el caso del capítulo de género del acuerdo de libre comercio entre la Argentina y Chile y las actividades del Comité de Género y Comercio.

### **Recuadro 21. Implementación del capítulo dedicado al género del acuerdo de libre comercio entre la Argentina y Chile**

La primera reunión oficial del Comité de Género y Comercio tuvo lugar en Santiago de Chile en octubre de 2019, a los pocos meses de que entrara en vigor el acuerdo de libre comercio entre la Argentina y Chile, lo que demuestra el compromiso de ambos países con la cuestión. Tras la reunión oficial, se celebró una iniciativa de intercambio de experiencias entre mujeres comerciantes de ambos países.

A pesar de las dificultades logísticas debidas a la pandemia de COVID-19, la primera reunión de la Comisión Administradora del Acuerdo se celebró en agosto de 2020 con el fin de analizar su implementación. En esa ocasión, se aprobó el Plan de Trabajo 2021-2022 del Comité de Género y Comercio. El Plan incluye dos tipos de acciones: el intercambio de experiencias entre instituciones públicas y la difusión conjunta de información y la formación dirigida a mujeres dispuestas a participar en el comercio bilateral.

Cabe destacar que en el Plan de Trabajo se señala la posibilidad de abordar de forma transversal todos los capítulos del acuerdo, lo que podría generar sinergias entre los puntos focales de los diferentes capítulos. Ello, a su vez, podía facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la implementación del acuerdo en su conjunto.

En cuanto a la participación del sector privado, la primera actividad del Plan de Trabajo fue un webinar titulado “Mujeres y comercio internacional: impulsando el comercio entre la Argentina y Chile”, que consistió en una sesión de capacitación dirigida a empresarias de ambos países. El objetivo era difundir información sobre el acuerdo y sobre las oportunidades comerciales que abría en ambos mercados, y presentar las herramientas específicas para empresarias interesadas en el comercio que ofrecían ambos Gobiernos. La iniciativa incluía el intercambio de experiencias entre mujeres que ya habían participado con éxito en el comercio bilateral.

Además de la visibilidad dada a las cuestiones de comercio y género mediante la inclusión en el acuerdo de un capítulo específico dedicado a ellas, y de los resultados que se esperan de la cooperación entre los países, ya se han producido otros avances positivos. En el caso de la Argentina, la decisión de incorporar un capítulo de género en el acuerdo de libre comercio con Chile contribuyó en gran medida a poner en marcha la elaboración de una agenda de comercio y género a nivel nacional, concretamente en el seno del Ministerio de Relaciones Exteriores. Ello generó una mayor conciencia sobre el tema y sirvió para crear sinergias entre las áreas de las negociaciones comerciales y la promoción comercial.

*Fuentes:* Rinaudo (2021); Otero (2021).

Además de los acuerdos comerciales bilaterales, también existen iniciativas a escala regional orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en la política comercial. Por ejemplo, en 2018, el Parlamento Europeo aprobó una resolución, luego respaldada por la Comisión Europea, para incluir consideraciones relativas a la igualdad de género en todos los futuros acuerdos comerciales de la Unión Europea. Asimismo, ese año, las partes en el Acuerdo Económico y Comercial Global (CETA) entre el Canadá y la Unión Europea aprobaron la Recomendación sobre Comercio y Género del CETA, que reconoce la importancia de las políticas comerciales con perspectiva de género y la necesidad de contar con actividades de cooperación para apoyar la participación de las mujeres en el comercio internacional. En 2019, el Canadá, Chile y Nueva Zelanda suscribieron el Arreglo Global sobre Comercio y Género (GTAGA) con el objetivo de compartir mejores prácticas y promover la igualdad de género, también en organizaciones internacionales como la OMC (Bahri, 2021b). México se adhirió al GTAGA en 2021.

A fecha de marzo de 2022, entre los acuerdos comerciales con un capítulo de género, el acuerdo de libre comercio modificado entre el Canadá e Israel era el único que especificaba que cualquier asunto que surja en el marco del capítulo de género puede someterse al mecanismo de solución de diferencias del acuerdo si no es posible resolverlo mediante el diálogo, las consultas o la cooperación (Monteiro, 2021). Sin embargo, la jurisdicción de dicho mecanismo no es obligatoria en la práctica porque está sujeta al consentimiento de los países. Incluso si una diferencia puede ser resuelta por un grupo especial facultado para emitir una decisión

jurídicamente vinculante acerca de si la medida en cuestión vulnera los términos del capítulo sobre comercio y género del acuerdo, es poco probable que el país demandado cuya medida se cuestiona acepte la jurisdicción vinculante de un grupo especial (Bahri, 2021b).

Por último, más allá de la inclusión de disposiciones o incluso capítulos específicos sobre género, las políticas comerciales también tienen repercusiones en hombres y mujeres a través de disposiciones supuestamente neutras desde el punto de vista del género en ámbitos económicos en los que las mujeres desempeñan un papel activo o en los que las barreras culturales y jurídicas o las ineficiencias normativas afectan más a las mujeres que a los hombres. Entre otros ejemplos figuran las disposiciones relativas a las pequeñas y medianas empresas, el sector textil y del vestido y las actividades económicas informales, así como sobre los obstáculos arancelarios y no arancelarios en sectores clave para el empleo femenino. Asimismo, más allá de las disposiciones propiamente dichas, las políticas y los acuerdos comerciales pueden dar lugar a la difusión de ideas y conceptos políticos novedosos con repercusiones de género (Korinek *et al.*, 2021). Además, la inclusividad se introduce de otras formas, como mediante la reafirmación de los compromisos contraídos en virtud de otros instrumentos internacionales, el derecho a modular las disposiciones para garantizar el equilibrio con respecto al cuidado de los hijos, las necesidades de la maternidad, etc., y la inclusión en el preámbulo o en la cláusula de objetivos generales del acuerdo de expresiones relativas al género que puedan facilitar la interpretación del acuerdo en su conjunto.

### 3.3.1 INCORPORACIÓN DE CONSIDERACIONES DE GÉNERO EN CAPÍTULOS DISTINTOS DE LOS DE GÉNERO

Aparte de introducir explícitamente consideraciones de género en un capítulo específico, también hay acuerdos comerciales que introducen la dimensión de la igualdad de género en capítulos que tratan otras cuestiones, como el trabajo. El Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y el Canadá (T-MEC), que entró en vigor en 2020 como actualización del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), es un ejemplo. El T-MEC no tiene un capítulo de género, pero contiene disposiciones en las que se reconoce la importancia de la igualdad de género, como sucede en el capítulo sobre pequeñas y medianas empresas, en el que las partes acuerdan colaborar en actividades de promoción de las empresas de pequeño tamaño propiedad de grupos subrepresentados, como las mujeres. Con todo, el capítulo que aborda los vínculos entre género y comercio de forma más sustantiva es el capítulo en materia laboral, en el que los tres Gobiernos reconocen su compromiso con los derechos fundamentales en el trabajo, incluida la eliminación de la discriminación en el empleo y la promoción de la igualdad de la mujer

en el lugar de trabajo. El capítulo laboral también incluye objetivos progresivos, como la cooperación para eliminar la discriminación con respecto al empleo y los salarios, la promoción del principio de igual salario por trabajo igual, la consideración de las cuestiones de género relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (con inclusión del cuidado infantil y las madres lactantes) y la prevención de la violencia y del acoso por motivos de género en el lugar de trabajo (USTR, 2020). Además, el capítulo laboral del T-MEC está sujeto a las disposiciones del acuerdo relativas a la solución de diferencias. De ese modo, la carga de la prueba recae en la parte que supuestamente ha incumplido el acuerdo. En otras palabras, el T-MEC crea una presunción de ley de que un supuesto incumplimiento de los compromisos en el terreno laboral afecta al comercio y a la inversión, a menos que se demuestre lo contrario. El T-MEC también introduce una excepción cultural para proteger el acceso al mercado de las mujeres indígenas activas en el comercio transfronterizo de servicios.

En el recuadro 22 se comparan las disposiciones comerciales laborales con las disposiciones comerciales sobre género. Los lectores interesados pueden consultar ILO (2022), donde se analizan de manera pormenorizada las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales y las tipologías existentes.

#### Recuadro 22. Comparación entre las disposiciones comerciales sobre género y las disposiciones comerciales laborales

Las disposiciones laborales comenzaron a incluirse en los acuerdos comerciales en 1994, por lo que el ámbito del comercio y el trabajo ofrece puntos de comparación válidos para calibrar la eficacia de las disposiciones en materia de género. Una primera similitud es que algunos países en desarrollo se resisten a poner sobre la mesa las cuestiones sociales (las normas del trabajo o las cuestiones de género) en los debates comerciales, por temor a que los países más ricos puedan utilizarlas como pretexto para limitar las importaciones con origen en dichos países, es decir, para limitar la competencia en ámbitos en los que los países en desarrollo disfrutaban de una ventaja competitiva o comparativa. Los partidarios de incluir las normas del trabajo y otras normas sociales en los acuerdos comerciales afirman que de ese modo se establecerían unos derechos universales convenidos internacionalmente que serían válidos para todos los trabajadores en cualquier país, evitando así una armonización a la baja de las normas del trabajo (Cagatay, 2001). Otros sostienen que esas normas sociales gozan de una protección jurídica mundial gracias a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en virtud de tratados de derechos humanos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y que debe garantizarse su aplicación a través de los mecanismos de supervisión y aplicación de dichos tratados.

Si bien los temores relativos a los posibles efectos proteccionistas de las normas del trabajo han bloqueado por completo cualquier conversación sobre el tema en la Organización Mundial del Comercio, dichos temores se han expresado de manera menos estridente en lo que respecta al género, como se ha indicado anteriormente. Además, tanto las cuestiones laborales como las de género se han incluido en acuerdos comerciales regionales y bilaterales.

Una segunda similitud es que, según las investigaciones, las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales han sido una importante herramienta de sensibilización sobre los derechos de los trabajadores y han servido para aumentar la participación

de los interlocutores sociales en las fases de negociación e implementación, así como para desarrollar instituciones nacionales con el fin de supervisar y velar mejor por el cumplimiento de las normas del trabajo. Las disposiciones laborales también se han traducido en una mejora de la legislación con respecto a los derechos de los trabajadores. Si bien ello hasta ahora no ocurre tanto con las disposiciones de género, la situación podría cambiar a medida que estas se conviertan en un elemento más habitual de los acuerdos comerciales.

En otros aspectos, la experiencia con las normas del trabajo demuestra que el enfoque tiene sus limitaciones. Uno de los problemas es que la cooperación se centra tanto en las reuniones institucionales y en los procedimientos de presentación de informes que no se aborda suficientemente la cuestión de si se están logrando avances reales en relación con los derechos de los trabajadores y las normas del trabajo. Otro es que, incluso cuando las disposiciones laborales están sujetas a la solución de diferencias, puede ser difícil demostrar la relación entre la vulneración concreta de una norma del trabajo y el comercio.

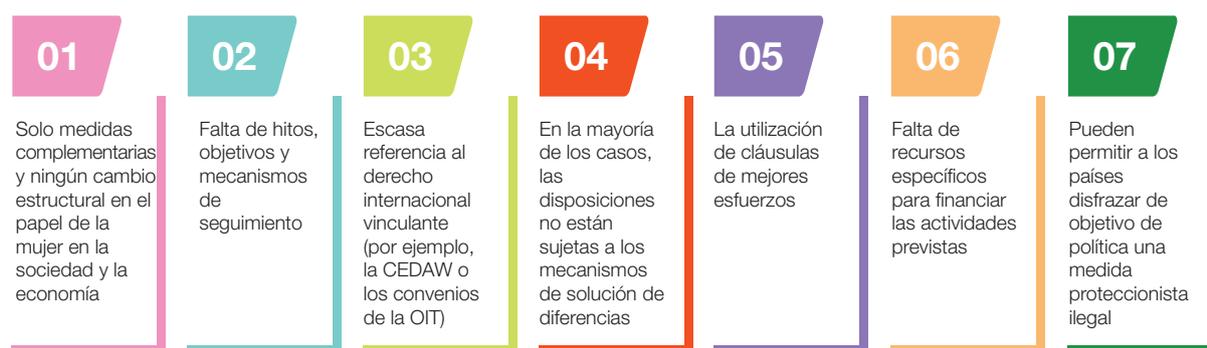
Fuentes: ILO (2016b); Harrison *et al.* (2018).

### 3.3.2 EFICACIA DE LAS DISPOSICIONES RELATIVAS AL GÉNERO EN LOS ACUERDOS COMERCIALES

¿Es la inclusión de un mayor número de disposiciones sustantivas o capítulos independientes sobre género una solución eficaz para incorporar la perspectiva de género en los acuerdos comerciales? Dado que la mayoría de esas disposiciones o capítulos son muy recientes, todavía no hay datos sobre cómo se han aplicado en la práctica y si han sido beneficiosos para las mujeres. No obstante, es posible observar sus efectos positivos. La inclusión de disposiciones sobre género ha servido para aumentar notablemente la visibilidad de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el discurso sobre el comercio. Ha fomentado una mayor participación de la sociedad civil

y del sector privado en la formulación de las políticas comerciales y en la supervisión de las consecuencias de esos acuerdos en la práctica. Además, la perspectiva explícita de género de los acuerdos comerciales ha mejorado la cooperación de otros ministerios con los funcionarios de comercio. En Chile, por ejemplo, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ahora participa en las negociaciones comerciales, y la Dirección de Políticas y Negociaciones Comerciales del Ministerio de Asuntos Mundiales del Canadá nombró a un coordinador de cuestiones de género en 2018. Sin embargo, tal como se han venido formulando, esas disposiciones también presentan algunas deficiencias. En la figura 15 se ofrece una visión general de esos aspectos.

Figura 15. Las deficiencias de las disposiciones relativas al género en los acuerdos comerciales



Fuente: Bahri (2021b).

Nota: CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; OIT: Organización Internacional del Trabajo.

Para superar las deficiencias del enfoque actual y potenciar los resultados positivos, un primer paso sería velar por una mayor participación de los grupos de mujeres y otros representantes de la sociedad

civil en la negociación, el diseño y la implementación de los acuerdos comerciales. Además, convendría sensibilizar a los funcionarios de comercio sobre las repercusiones de género del comercio para pasar de una postura en materia de políticas comerciales caracterizada por la indiferencia al género a una postura que tenga en cuenta las cuestiones de género y, posteriormente, a una postura de respuesta a las cuestiones de género. Las evaluaciones *ex ante* del impacto podrían ser útiles en la fase de redacción, como ya se ha indicado. Por último, supervisar la implementación de las medidas y asegurarse de que existen fondos para su ejecución reforzaría el impacto positivo de la inclusión de consideraciones de género en los acuerdos comerciales. Algunos analistas han ido un paso más allá y han recomendado incluir disposiciones en los acuerdos que permitan que las partes se reserven el derecho a acogerse a exenciones que favorezcan explícitamente a las mujeres para permitirles aplicar medidas especiales de carácter temporal que favorezcan a las mujeres, una medida alentada por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Dommen, 2021). Sin embargo, ningún país ha manifestado hasta ahora su intención de hacerlo. Además de superar esas deficiencias, también es importante abordar las dudas de los países para asumir tales compromisos o incorporar la perspectiva de género en sus acuerdos o políticas comerciales: existen temores relacionados con el imperialismo moral, los elevados costos de cumplimiento y la falta de comprensión, datos y experiencia, entre otras cosas (Bahri and Boklan, 2022).

#### Preguntas para el debate

- Analice las ventajas y desventajas de incluir disposiciones sobre género en los acuerdos comerciales.
- Cite ejemplos de acuerdos comerciales que en su opinión aborden las cuestiones de género de manera eficaz.

### 3.4 EL COMERCIO Y EL GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO

En esta sección analizamos las medidas adoptadas por los miembros de la OMC para incorporar la perspectiva de género en la política comercial.

#### 3.4.1 LA DECLARACIÓN CONJUNTA SOBRE COMERCIO Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES DE LA OMC DE 2017

Las disposiciones sobre género se han integrado de forma vigorosa en los acuerdos comerciales, pero no existe un acuerdo sobre comercio y género ni un mandato para negociarlo en el seno de la OMC. Sin embargo, la Declaración Conjunta sobre Comercio y Empoderamiento Económico de las Mujeres de la OMC ha representado un gran impulso por parte de los miembros de la Organización. La Declaración se emitió al margen de la Conferencia Ministerial de Buenos Aires (MC11) en diciembre de 2017, por lo que no se incluye entre los resultados oficiales de la conferencia. Ha sido respaldada por 127 miembros y observadores de la OMC.

Quienes han respaldado la Declaración han aceptado colaborar para hacer que sus políticas comerciales y de desarrollo tengan una mayor perspectiva de género, adoptando medidas como: i) compartir las respectivas experiencias relacionadas con políticas y programas para fomentar la participación de las mujeres en la economía; ii) compartir las mejores prácticas en análisis basados en el género y en el monitoreo de sus efectos; iii) compartir métodos y procedimientos para la recopilación de datos desagregados por género, el uso de indicadores y el análisis de estadísticas centradas en el género y relacionadas con comercio, iv) trabajar unidos en la OMC para eliminar las barreras en el empoderamiento económico de las mujeres y aumentar su participación en el comercio, y v) asegurar que la Ayuda para el Comercio apoya herramientas y conocimientos para analizar, diseñar e implementar políticas comerciales con mayor perspectiva de género.

La Declaración de Buenos Aires es el primer documento plenamente dedicado a las cuestiones de género en el marco de la OMC y ha contribuido de manera decisiva a situar el comercio y el género en la agenda del comercio internacional. Resulta importante porque demuestra que la comunidad comercial ha pasado de afirmar que el comercio es “neutro en cuanto al género”, su postura tradicional, a reconocer oficialmente que el comercio incide en hombres y mujeres de manera diversa, así como en las desigualdades de género.

A nivel práctico, en la Declaración se identifican dos instrumentos de la OMC que pueden emplearse

para lograr un comercio más inclusivo en cuanto al género (World Bank and WTO 2020). En primer lugar, el Mecanismo de Examen de las Políticas Comerciales (EPC) permite a los miembros de la OMC realizar evaluaciones periódicas de las políticas comerciales de cada uno de ellos, y cada vez son más

los EPC que hacen referencia a políticas, prácticas o medidas comerciales que apoyan el empoderamiento económico de las mujeres. Como segundo instrumento, la iniciativa de Ayuda para el Comercio podría utilizarse para apoyar la participación de las mujeres en el comercio (recuadro 23).

### Recuadro 23. ¿En qué medida se ha incorporado la perspectiva de género en la iniciativa de Ayuda para el Comercio?

La iniciativa de Ayuda para el Comercio tiene un mandato claro en lo tocante al género, y los donantes y los países socios vienen reforzando la incorporación de la dimensión del género en sus objetivos de Ayuda para el Comercio desde 2007. Según el ejercicio de vigilancia y evaluación de 2019 de la OCDE y la OMC, el 84 % de las estrategias de Ayuda para el Comercio de los donantes y el 85 % de las estrategias nacionales o regionales de desarrollo de los países asociados tienen por objeto promover el empoderamiento económico de las mujeres. Las mujeres empresarias (comerciantes, agricultoras, etc.) son el principal grupo destinatario de la ayuda para el comercio relacionada con el género. La proporción de iniciativas de ayuda para el comercio con perspectiva de género ha aumentado con el tiempo, pasando de un promedio del 9 % en 2006-2007 a un promedio del 24 % en 2016-2017.

La distribución de la ayuda para el comercio en apoyo de la igualdad de género entre las categorías de la política comercial, la infraestructura económica y la capacidad productiva se ha mantenido estable. Los proyectos de infraestructuras económicas (en ámbitos como el transporte, la energía o las comunicaciones) tienen el porcentaje más alto en el total de la ayuda para el comercio destinada a apoyar la igualdad de género debido a los elevados costos de los equipos, mientras que el porcentaje correspondiente a la política comercial es pequeño, porque la mayoría de las veces se trata de proyectos de asistencia técnica que conllevan un costo menor. La capacidad productiva abarca una amplia gama de sectores económicos, como la agricultura, la pesca, la minería, la industria, el mundo de las finanzas y el ámbito empresarial. En 2016-2017, la agricultura registró el mayor porcentaje de ayuda para el comercio destinada a apoyar la igualdad de género, pero es necesario ampliar ese tipo de ayuda a otros sectores económicos.

Los miembros son los que determinan los objetivos de sus estrategias de desarrollo o ayuda y los que definen las áreas de trabajo prioritarias al diseñar sus programas de Ayuda para el Comercio. El género forma parte de los objetivos de la Ayuda para el Comercio de los miembros, pero no se ha integrado plenamente en sus prioridades. Entre las prioridades de los países socios sí que figuran en cambio la diversificación de las exportaciones, las infraestructuras relacionadas con el comercio, las políticas y normativas comerciales, la competitividad, el acceso a las cadenas globales de valor y la facilitación del comercio. Esa desconexión entre objetivos y prioridades podría explicar por qué es difícil examinar el impacto de la Ayuda para el Comercio en el empoderamiento económico de las mujeres. También evidencia lo difícil que es traducir los objetivos en una programación eficaz. Por ejemplo, resulta complicado evaluar cómo la mejora de las infraestructuras relacionadas con el comercio podría afectar al empoderamiento de las mujeres. Estas tendencias se ven confirmadas por las corrientes de Ayuda para el Comercio. Las intervenciones de Ayuda para el Comercio relacionadas con el género pueden ser proyectos específicos de género o proyectos en los que el género es una de las esferas de interés. Casi todas las corrientes se destinan a proyectos en los que el género es uno entre varios objetivos, mientras que se invierte poco en los proyectos específicos de género, según datos de 2006-2016.

Fuentes: Der Boghossian (2019a); OECD (2019b).

#### 3.4.2 EL GRUPO DE TRABAJO INFORMAL DE LA OMC

En septiembre de 2020, varios miembros de la OMC acordaron establecer un Grupo de Trabajo Informal sobre Comercio y Género para redoblar los esfuerzos encaminados a aumentar la participación de la mujer en el comercio internacional. El Grupo de Trabajo

Informal formuló una Declaración Ministerial Conjunta sobre la Promoción de la Igualdad de Género y el Empoderamiento Económico de las Mujeres en el Comercio. La Declaración no se presentó en la Duodécima Conferencia Ministerial de la OMC, pero los tres copresidentes del Grupo de Trabajo Informal hicieron pública una declaración en la que subrayaban que las políticas comerciales con perspectiva de género

pueden favorecer el empoderamiento económico de las mujeres, que es fundamental para apoyar la paz y el desarrollo sostenibles<sup>39</sup>.

### 3.5 OTRAS VÍAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA COMERCIAL

En esta sección se presentan algunas de las formas alternativas de integrar las consideraciones de género en la política comercial.

#### 3.5.1 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DECISORIOS SOBRE POLÍTICA COMERCIAL

Los ministerios y organismos gubernamentales encargados de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres solo participan en la formulación e implementación de la política comercial en unos pocos miembros de la OMC (Der Boghossian, 2019b). Además de aumentar la participación de esos ministerios y organismos en los procesos de política comercial, también es importante que haya un equilibrio de género entre los negociadores comerciales y los funcionarios de los ministerios de comercio. Ello ayudaría a lograr una política comercial que tuviera más presentes las necesidades de las mujeres y la dimensión de la igualdad de género.

El equilibrio de género entre los funcionarios de aduanas es otra forma de aumentar la participación de las mujeres en el proceso de aplicación de la política comercial. Ofrecer formación de sensibilización sobre las cuestiones de género a los funcionarios de aduanas, que suelen ser hombres, también ayudaría a reducir el acoso por razón de género en los pasos fronterizos. A tal fin, desde 2013, la Organización Mundial de Aduanas ha desarrollado la Herramienta de Evaluación Organizativa sobre Igualdad de Género para ayudar a las administraciones aduaneras a evaluar sus políticas, prácticas y actividades con el fin de determinar las siguientes acciones para abordar la dimensión de la igualdad de género.

#### 3.5.2 FACILITACIÓN DEL COMERCIO

Por lo general, se entiende que la facilitación del comercio mejora la transparencia y la eficiencia de los procedimientos comerciales internacionales con el fin

de reducir los plazos y los costos de las transacciones del comercio internacional. La eficiencia logística puede ser tan importante para la competitividad de una empresa como su eficiencia productiva. En sentido estricto, la facilitación del comercio tiene por objeto simplificar los procedimientos comerciales, como los procedimientos de despacho aduanero. En un sentido más amplio, la facilitación del comercio tiene por objeto establecer infraestructuras relacionadas con el comercio (por ejemplo, de transporte y almacenamiento), prestar servicios relacionados con la oferta para mejorar la capacidad productiva (por ejemplo, servicios de información de mercado o *servicios de extensión agraria*) y ofrecer ayudas para llevar a cabo las reformas de la política comercial. En 2013, los miembros de la OMC adoptaron el Acuerdo sobre Facilitación del Comercio, que entró en vigor en 2017. Su objetivo es impulsar el comercio mundial agilizando el movimiento, el levante y el despacho de las mercancías. El Acuerdo recoge disposiciones destinadas a simplificar, armonizar y normalizar los procedimientos fronterizos, junto con disposiciones sobre la asistencia técnica y la creación de capacidad en esta esfera. En marzo de 2022, cerca del 94 % de los miembros de la OMC habían ratificado el Acuerdo sobre Facilitación del Comercio.

Si bien el Acuerdo no incluye referencias al género, cada vez se implementan más iniciativas de facilitación del comercio que procuran apoyar la participación de las mujeres en el comercio internacional. Cada vez se reconoce más que los esfuerzos de facilitación del comercio no solo deberían centrarse en la experiencia de las grandes empresas que comercian con grandes cantidades, sino que también deberían tener como objetivo reducir el costo del comercio transfronterizo para las empresas de menor tamaño. Dado que las trabajadoras independientes y las empresarias suelen ser propietarias o gestoras de mipymes, y teniendo en cuenta que estas emplean a un elevado número de mujeres, las iniciativas para facilitar el comercio a las mipymes serán positivas para las mujeres.

Aplicar el Acuerdo sobre Facilitación del Comercio desde una perspectiva de género es un paso importante para aumentar los beneficios del comercio para las mujeres. Por ejemplo, la Alianza Mundial para la Facilitación del Comercio, una alianza público-privada que ayuda a los países a aplicar el Acuerdo sobre Facilitación del Comercio, ha desarrollado una

<sup>39</sup> <https://docs.wto.org/dol2fe/Pages/SS/directdoc.aspx?filename=s:/WT/MIN22/7.pdf&Open=True>.

herramienta destinada a aplicar medidas de facilitación del comercio que sean sensibles a las cuestiones de género. Dicho instrumento proporciona orientación sobre las medidas específicas que es posible adoptar en favor de la igualdad de género al aplicar el Acuerdo sobre Facilitación del Comercio.

Los comités nacionales de facilitación del comercio, que son plataformas consultivas de múltiples partes interesadas cuyo objetivo es apoyar la promoción y la ejecución de las reformas de facilitación del comercio, deben incorporar mejor las cuestiones de género en sus agendas. Según una encuesta realizada en 2018 por la UNCTAD (2018c)<sup>40</sup>, solo el 36 % de los miembros de los comités nacionales de facilitación del comercio eran mujeres, y el 62 % estaban presididos o copresididos por un hombre. Además, de los 39 países encuestados, solo 1 respondió afirmativamente a la pregunta de si el comité había adoptado alguna vez una decisión o medida para incorporar la perspectiva de género en la facilitación del comercio. En la figura 16 se presenta una lista de recomendaciones para dotar a la facilitación del comercio de una perspectiva de género.

**Figure 16. Cómo dotar a las iniciativas de facilitación del comercio de una perspectiva de género**



Fuente: UNCTAD (2022d).

Nota: CNFC: comités nacionales de facilitación del comercio.

### 3.5.3 CONTRATACIÓN PÚBLICA

Las políticas nacionales que apoyan un entorno empresarial propicio y la capacidad de las empresas para los negocios también contribuyen a promover el empoderamiento de las mujeres a través del comercio. Por ejemplo, los programas de contratación pública que favorecen a las mipymes o, más directamente, a las empresas dirigidas por mujeres o propiedad de mujeres, podrían facilitar su acceso a nuevas oportunidades de negocio. Existen ciertos obstáculos para las empresas propiedad de mujeres a la hora de competir en licitaciones públicas, como leyes y políticas nacionales inadecuadas, un diseño de las licitaciones inadecuado, unos requisitos excesivos, unas prácticas gubernamentales deficientes, la falta de información y una capacidad limitada (ITC, 2020b). Hay que subrayar que no existe una única solución y que cada país debe desarrollar un enfoque de la contratación pública que se adapte a su contexto nacional. En el cuadro 5 se presentan de forma resumida varios casos de países a este respecto.

**Cuadro 5. La contratación pública al servicio del empoderamiento económico de las mujeres: casos seleccionados**

País	Ejemplo de política
Estados Unidos	Cuotas voluntarias (El 23 % de los contratos públicos se reservan a las pequeñas y medianas empresas, y el 5 % a las empresas de titularidad mayoritariamente femenina)
Suiza	Se da preferencia a las empresas que respetan las políticas de igualdad salarial (Solo se aplica a las empresas con una plantilla de 50 trabajadores o más, previa certificación mediante una herramienta gratuita y tras comprobar el cumplimiento)
Kenya	Cuota para los grupos desfavorecidos (El 30 % de la contratación pública se reserva a las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad)
República de Corea	Cuota para empresas dirigidas por mujeres, pequeñas y medianas empresas y grupos desfavorecidos (El 5 % del importe total dedicado a la compra de bienes y servicios se reserva a las mujeres)

Fuente: WTO (2018).

<sup>40</sup> <https://unctad.org/es/topic/transport-and-trade-logistics/trade-facilitation/national-trade-facilitation-bodies/aggregated-data>.

Chile merece especial atención por ser un país en desarrollo con uno de los sistemas de contratación pública más transparentes del mundo. El país ha incrementado en 200.000 el número de mujeres proveedoras de la Administración en menos de dos años mediante la formación, la certificación y un mercado en línea (recuadro 24).

La contratación pública está excluida de los acuerdos comerciales multilaterales de la OMC. Sin embargo, como acuerdo plurilateral negociado en el marco de la OMC, el Acuerdo sobre Contratación Pública (ACP) de 2012 exige que existan condiciones de competencia abiertas, equitativas y transparentes en la esfera de la contratación pública<sup>41</sup>. Solo

#### Recuadro 24. Una contratación pública que responde a las cuestiones de género: el caso de ChileCompra

La Ley de Compras Públicas de 2003 rige la contratación pública en Chile y regula el suministro público de bienes y servicios. El Reglamento relativo a la contratación pública, que define los detalles de los procesos de contratación pública, llevó a la creación de ChileCompra, cuyo portal de Internet ([www.chilecompra.cl](http://www.chilecompra.cl)) centraliza la contratación pública y la digitaliza en gran medida. Cuenta con un cibermercado llamado Mercado Público ([www.mercadopublico.cl](http://www.mercadopublico.cl)), en el que las microempresas y las pequeñas empresas constituyen el 90 % de las empresas que venden sus productos y servicios. El mercado en línea ayuda a combatir la corrupción y aumenta la eficiencia bajo el signo de la competitividad y la transparencia. Aunque no hay cuotas, las pequeñas y medianas empresas consiguen más contratos gracias a este sistema simplificado y al hecho de que son más competitivas que las grandes empresas en la mayoría de los casos.

Según Comunidad Mujer, una importante organización no gubernamental que defiende la igualdad de la mujer, el 26 % del total de las transacciones de contratación pública entre 2007 y 2013 en Chile involucraron a empresas propiedad de mujeres. En 2015, ChileCompra puso en marcha un plan de acción que aborda las limitaciones específicas de género y ayuda a las mujeres a acceder a las mismas oportunidades de contratación pública que los hombres. Tanto los reglamentos como las directrices se modificaron para incorporar consideraciones de género, y se añadieron criterios de evaluación favorables a una mayor igualdad de género. Por ejemplo, Chile modificó su normativa para que se pudiera recurrir a empresas propiedad de mujeres en las contrataciones de menos de 600 dólares. Las oficinas públicas ofrecen un acceso gratuito a Internet en distintos lugares. ChileCompra ha llevado a cabo programas de formación en las oficinas regionales de todo Chile y tiene un programa de mejoramiento de la gestión con un apartado dedicado al género. El plan de acción se tradujo en un aumento de la proporción de mujeres que participaban en el programa de contratación pública hasta el 36,5 % en 2016. De esas mujeres, el 64 % son el principal sostén de sus hogares. La mayor eficiencia del sistema de contratación pública también benefició al Gobierno con un ahorro de más de 6.353.000 millones de dólares entre 2003 y 2018, frente a la comparativamente módica suma de 168.000 millones de dólares que le costó llevar a cabo el programa.

El principal reto a la hora de aumentar el porcentaje de mujeres en la contratación pública es determinar qué empresas están realmente dirigidas por mujeres o son propiedad de mujeres. Los procesos de certificación e identificación en ocasiones constituyen una barrera de entrada, ya que pueden resultar caros, especialmente para las pequeñas empresas en las que las mujeres tienen una elevada participación. ChileCompra facilita la inscripción en línea de las empresas propiedad de mujeres a través de su programa de certificación de proveedores denominado Sello Empresa Mujer. Una empresa se considera propiedad de mujeres siempre que más del 50 % de la propiedad de la empresa sea de una o más mujeres y que su representante legal o gerente general sea mujer.

Ahora bien, pese a estos notables avances, siguen existiendo obstáculos. Las mujeres empresarias afirman que los procedimientos de licitación muchas veces son demasiado complejos y técnicos, y que los requisitos de elegibilidad financiera pueden suponer un reto. Sostienen que los criterios de evaluación a veces son demasiado estrictos y ponen demasiado el foco en la oferta más barata. También dicen que los contratos son excesivamente grandes y que los pagos suelen retrasarse.

Fuentes: ITC (2020c); WTO (2018).

<sup>41</sup> Plurilateral significa que no todos los miembros de la OMC son partes en el Acuerdo.

48 miembros de la OMC son parte en el Acuerdo, y otros 35 miembros/observadores participan en el Comité de Contratación Pública como observadores. De ellos, 11 estaban en proceso de adhesión al Acuerdo en agosto de 2022. Es un hecho reconocido que reducir las barreras de acceso a la contratación pública para todas las empresas favorecería desproporcionadamente a las mipymes, en las que se concentran las mujeres. Aunque no existen cifras globales, se calcula que la proporción de empresas propiedad de mujeres que participan en contratos públicos oscila entre el 2 % y el 5 % en los países que son partes en el ACP y en los Estados miembros de la Unión Europea (WTO, 2018).

La mayoría de los gobiernos introducen sistemas de preferencias para las empresas propiedad de mujeres y establecen cuotas de alrededor del 20 % por término medio (en ocasiones se centran en la contratación local para apoyar el desarrollo rural). Algunos tienen disposiciones específicas en las leyes de contratación pública que prohíben la discriminación de género en la asignación de contratos, mientras que otros dan prioridad a las empresas que tienen políticas de igualdad de género o igualdad salarial (der Boghossian, 2019b).

Entretanto, cada vez se incluyen más capítulos sobre la contratación pública en los acuerdos comerciales. Estos podrían afectar negativamente a las pequeñas productoras al limitar las posibilidades de los gobiernos de favorecerlas frente a los productores extranjeros en las compras públicas. Por lo tanto, los negociadores comerciales deben asegurarse de que las nuevas normas sobre contratación pública contemplen explícitamente excepciones para permitir medidas a favor de las mujeres productoras (ECLAC, 2019).

#### **3.5.4 OTRAS INICIATIVAS DE APOYO A LAS MUJERES EN EL COMERCIO**

A pesar de su papel fundamental, la política comercial no puede solventar todos los problemas de desigualdad de género que influyen en la capacidad de las mujeres para participar con éxito en el comercio internacional. La política comercial debe complementarse con políticas nacionales específicas para eliminar las desigualdades de género existentes en los tres ámbitos de la vida económica y social: las capacidades, el acceso a los recursos y las oportunidades, y la seguridad.

Existen diversas iniciativas de los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las organizaciones internacionales para apoyar la participación de las mujeres en el comercio internacional. Además de adoptar políticas nacionales, muchos gobiernos recurren a la política comercial unilateral y bilateral para promover el empoderamiento de las mujeres, por ejemplo, mediante regímenes de acceso preferencial (como el Sistema Generalizado de Preferencias, y también la iniciativa “Todo menos armas”), incentivando a los productores que aplican normas de igualdad de género o dando prioridad a los bienes producidos por esos productores.

Además de las iniciativas gubernamentales, el sector privado también introduce iniciativas en torno al género o incorpora la dimensión del género en sus programas de responsabilidad social corporativa. Esas medidas versan sobre temas tan diversos como el acceso a la formación para el desarrollo de competencias, la educación, la salud, el liderazgo, la gestión financiera, la sensibilización, las preferencias de contratación y la violencia de género. El sector privado también colabora con la sociedad civil y con las organizaciones internacionales, por ejemplo a través de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, una iniciativa conjunta de ONU-Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la iniciativa “She Trades” del Centro de Comercio Internacional (World Bank and WTO 2020).

Las organizaciones internacionales también introducen iniciativas directamente por sí mismas. El curso en línea de la UNCTAD sobre género y comercio, cuyo objetivo es formar a los responsables políticos y a otras partes interesadas en la formulación de una política comercial que responda a las cuestiones de género, es un ejemplo de ese tipo de iniciativas. Otro ejemplo es el módulo de formación de la OMC sobre las políticas comerciales sensibles al género y sobre cómo aplicar las normas de la OMC desde una perspectiva de género. Cabe citar asimismo la iniciativa eTrade for Women impulsada por la UNCTAD, que tiene por objeto empoderar a las emprendedoras a través de las TIC. Asimismo, dentro de la iniciativa de Ayuda para el Comercio, “Empower Women, Power Trade” se creó en 2019 como iniciativa dentro del Marco Integrado Mejorado, una alianza multilateral para ayudar a los países menos adelantados a utilizar el comercio como motor de crecimiento, desarrollo sostenible y reducción de la pobreza.

### 3.5.5 ESTUDIO DE CASO: ESTRATEGIAS NACIONALES DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ZONA DE LIBRE COMERCIO CONTINENTAL AFRICANA<sup>42</sup>

Un acuerdo comercial regional que incluye a más países que ningún otro es el Acuerdo por el que se Establece la Zona de Libre Comercio Continental Africana, que entró en vigor el 30 de mayo de 2019. África empezó a comerciar oficialmente en el marco de dicho Acuerdo el 1 de enero de 2021.

El Acuerdo por el que se Establece la Zona de Libre Comercio Continental Africana no tiene un capítulo independiente sobre comercio y género, pero sí promueve el principio de la igualdad de género. En el preámbulo se destaca la importancia de la igualdad de género para el desarrollo del comercio internacional y la cooperación económica. En el artículo 3 se hace hincapié en la promoción de la igualdad de género como uno de los objetivos generales de la Zona de Libre Comercio Continental Africana, y en el artículo 27 del Protocolo sobre el Comercio de Servicios se reconoce la necesidad de mejorar la capacidad de exportación de los proveedores de servicios formales e informales, otorgando especial atención a los operadores de mipymes y a las mujeres y los jóvenes que se dedican a prestar servicios.

El Acuerdo por el que se Establece la Zona de Libre Comercio Continental Africana puede ampliar las oportunidades económicas de las mujeres, pero esos beneficios no serán automáticos. A medida que las partes se disponen a implementar el Acuerdo, es necesario garantizar que las consideraciones relativas a la igualdad de género se traduzcan a la práctica. La incorporación de la perspectiva de género se considera una estrategia clave para hacer efectivas las disposiciones relacionadas con la igualdad de género del Acuerdo y para poder implementar otras disposiciones teniendo en cuenta la dimensión del género.

El enfoque de la incorporación de la perspectiva de género se ha definido con arreglo a los componentes y los elementos específicos establecidos en el marco propuesto para el diseño de una estrategia nacional de implementación de la Zona de Libre Comercio

Continental Africana. Dicho enfoque refleja la idea de que, para aprovechar plenamente los beneficios del aumento de las corrientes comerciales en África, es necesario diseñar medidas de política interna que corrijan las desigualdades de género (Zarrilli, 2017). La CEPA ha reconocido que, sin políticas nacionales complementarias, por ejemplo, la brecha salarial de género podría utilizarse para impulsar la competitividad en las exportaciones y mantener a las mujeres en actividades y sectores poco productivos que además podrían correr el riesgo de ser automatizados.

El marco para la elaboración de las estrategias nacionales de implementación<sup>43</sup> ofrece una propuesta metodológica para la elaboración de las estrategias nacionales de implementación de la Zona de Libre Comercio Continental Africana que se organiza en componentes y elementos. Los principales componentes abarcan los factores que pueden bloquear el acceso de las mujeres a las oportunidades económicas en los sectores prioritarios y analizan las diferencias de género en el acceso a los insumos productivos y a la financiación. La incorporación de la perspectiva de género también puede servir para identificar sectores y productos no tradicionales con alto potencial de exportación y cadenas de valor regionales que podrían tener un impacto socioeconómico positivo, concretamente por cuanto se refiere a crear empleos decentes para las mujeres. Este proceso permite identificar oportunidades tanto en las cadenas de valor regionales clave, concretamente para crear empleo productivo y decente tras la COVID-19, como en los sectores de la agricultura, la industria manufacturera y los servicios, donde se espera que el Acuerdo abra nuevas oportunidades comerciales. Son objeto de especial atención los posibles riesgos relacionados con la Zona de Libre Comercio Continental Africana y las limitaciones específicas que pueden experimentar las mujeres, las cuales suelen verse desproporcionadamente afectadas por los obstáculos al comercio y por las persistentes desigualdades de género en sectores fundamentales y en diferentes funciones económicas. En el recuadro 25 se presenta el caso del Senegal y su estrategia nacional de implementación de la Zona de Libre Comercio Continental Africana.

<sup>42</sup> Esta sección se basa en Bayat (2021).

<sup>43</sup> Para consultar el marco completo para la elaboración de las estrategias nacionales de implementación de la Zona de Libre Comercio Continental Africana, véase UNECA (2019).

### Recuadro 25. Medidas destinadas a las mujeres en la Estrategia Nacional del Senegal para la implementación del Acuerdo por el que se Establece la Zona de Libre Comercio Continental Africana

En el proceso de redacción de la Estrategia Nacional del Senegal para la implementación del Acuerdo por el que se Establece la Zona de Libre Comercio Continental Africana participaron unas 80 personas, entre ellas representantes de 10 ministerios, 16 grupos del sector privado y 4 organizaciones de la sociedad civil. Se crearon 2 grupos de trabajo temáticos que reúnen a todas las partes interesadas bajo la égida de los ministerios sectoriales responsables de género y juventud. El plan de acción prioritario de la Estrategia Nacional incluye actividades dirigidas a aumentar la contribución de las mujeres y los jóvenes en el desarrollo de las capacidades productivas y a crear nuevas oportunidades de acceso a los mercados de exportación de bienes y servicios. Se llevarán a cabo proyectos concretos destinados a impartir formación a mujeres y jóvenes para la adquisición de competencias empresariales, aumentar la participación de las mujeres en la promoción del comercio, apoyar la creación de pequeñas y medianas industrias de transformación y empresas de servicios en las regiones, y apoyar la diversificación de los mercados facilitando información comercial sobre los mercados de exportación del Senegal y organizando misiones exploratorias en mercados específicos.

Fuente: AfCFTA Secretariat and UNDP (2020).

Para que las mujeres se beneficien de las oportunidades creadas por la Zona de Libre Comercio Continental Africana mediante una implementación *sensible a las cuestiones de género* de las disposiciones del Acuerdo, es necesario eliminar los obstáculos de procedimiento y abordar las barreras específicas a las que se enfrentan las mujeres, en particular en lo que respecta a la facilitación del comercio, los obstáculos técnicos al comercio y las medidas sanitarias y fitosanitarias (Bayat, 2021). Paralelamente, con el fin de mejorar los conocimientos de los responsables políticos y otras partes interesadas sobre la promoción de la igualdad de género en la Zona de Libre Comercio Continental Africana, el Centro de Políticas Comerciales de África de la CEPA, junto con el Instituto de Desarrollo Económico y Planificación, han ofrecido un curso en línea sobre “La incorporación de la perspectiva de género en las estrategias nacionales de implementación de la Zona de Libre Comercio Continental Africana”.

#### Preguntas para el debate

- Si su país ha creado un comité nacional de facilitación del comercio ¿tiene su labor un componente de género? ¿Qué recomendaría para mejorar la incorporación de la perspectiva de género en las actividades de facilitación del comercio de su país?
- Los países deberían hacer más por garantizar la representación de mujeres y expertos en cuestiones de género en las delegaciones comerciales. ¿De qué manera cree que ello ayudaría a avanzar hacia una mayor igualdad de género en el contexto del comercio?

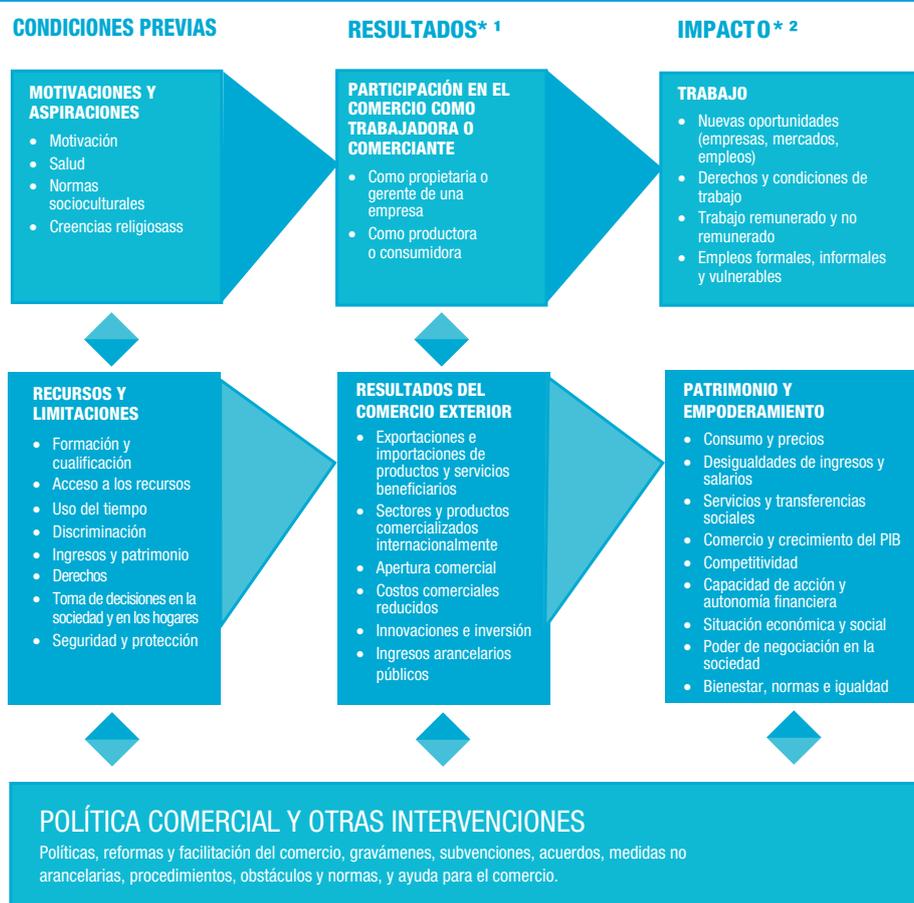
### 3.6 CONCLUSIÓN: MÓDULO 3

Las cuestiones de género cada vez se tienen más en cuenta en la formulación de las políticas comerciales. Se ha producido un aumento del número de acuerdos comerciales dotados de disposiciones o capítulos relacionados con la igualdad de género, y cada vez más países y regiones introducen instrumentos para incorporar la perspectiva de género en sus procesos de política comercial. En el sistema multilateral de comercio también se están produciendo avances hacia un mayor reconocimiento de las cuestiones de género en la formulación de la política comercial.

Uno de los principales retos de la incorporación de la perspectiva de género en el comercio consiste en garantizar la participación de todos los actores que pueden hacer una contribución, así como la interconexión y la correcta coordinación de sus acciones. Los objetivos relacionados con la igualdad de género en los acuerdos comerciales deberían ir acompañados de disposiciones económicas y mecanismos de seguimiento para mejorar su eficacia. A tal fin, es preciso aprovechar mejor las evaluaciones del impacto de género y los programas de asistencia para el desarrollo.

## ANEXO

Figura A.1 Marco para la medición de los vínculos entre género y comercio



Fuente: UNCTAD (2018d, 2020c).

Notas: <sup>1</sup> Resultados inmediatos a corto plazo de un cambio. <sup>2</sup> Efectos a largo plazo de los resultados en la vida y en las condiciones de vida.

### A.1 MEDICIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

En este anexo presentamos de manera resumida algunos indicadores importantes de la desigualdad de género, si bien nos limitamos a los indicadores individuales y excluimos los indicadores agregados<sup>44</sup>. Ello se debe a que los índices compuestos no resultan muy útiles para los análisis que tienen por objeto esclarecer las múltiples dimensiones del nexo entre género y comercio, como se pretende en el presente volumen didáctico.

#### A.1.1 DISPONIBILIDAD Y CALIDAD DE LOS DATOS DESGLOSADOS POR SEXO

Las interacciones entre comercio y género son complejas e intrínsecamente difíciles de medir. La elaboración de estadísticas sobre género y comercio pasa por identificar las dimensiones que deben medirse y definir los conceptos correspondientes. El marco conceptual de la figura A.1 puede ayudar a los encargados de la formulación de políticas comerciales y a los expertos en estadística de los distintos países a examinar los

<sup>44</sup> Entre los índices agregados de igualdad de género figuran el índice de desarrollo en relación con el género y el índice de desigualdad de género elaborados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para su Informe sobre desarrollo humano desde 1995; el Índice de Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial desde 2006; y el Índice de Instituciones Sociales y Género calculado por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos desde 2009.

datos que ya existen para la medición del comercio y el género. En el marco, los retos interdependientes de medición del género en el comercio se dividen en cuatro dimensiones: condiciones previas, resultados, impactos y política comercial. La política comercial puede influir en las otras tres dimensiones.

Las mejores fuentes de datos desglosados por sexo son las encuestas de hogares que se realizan con distintos fines. Por ejemplo, las encuestas de hogares sobre la fuerza de trabajo se centran en las estadísticas sobre el mercado de trabajo, como la situación laboral, y en las características de las personas ocupadas desde el punto de vista del trabajo, como el sector, la ocupación, el tipo de contrato, la formalidad del trabajo, la afiliación sindical, el salario, las horas trabajadas, etc. Las encuestas sobre el presupuesto de los hogares versan sobre los hábitos de consumo de los hogares. Las encuestas sobre ingresos y condiciones de vida recogen información sobre las fuentes de ingresos de los miembros del hogar, el uso que hacen del gasto social y los indicadores no monetarios del bienestar. El diseño y la realización de las encuestas de hogares suelen correr a cargo de los institutos nacionales de estadística, aunque también hay encuestas patrocinadas por las organizaciones internacionales (como la Encuesta sobre Condiciones de Vida y la Encuesta de Empresas del Banco Mundial). Aparte de las encuestas de hogares (sobre trabajo, presupuesto o condiciones de vida), las siguientes encuestas y registros estadísticos oficiales también pueden proporcionar datos valiosos para el análisis del comercio y el género: los registros estadísticos de empresas, las estadísticas estructurales de empresas, las estadísticas sobre el comercio internacional de bienes y servicios, y los datos combinados sobre empleadores y empleados.

A pesar de las mejoras que se han ido registrando a lo largo del tiempo, el problema de la disponibilidad de datos es más grave en algunos ámbitos que en otros (y en algunas regiones en desarrollo más que en otras). El ámbito de las capacidades comprende el mayor número de indicadores comparables entre países. Sin embargo, existen muy pocos indicadores fiables en el ámbito de la seguridad, y las lagunas de datos también son frecuentes en el ámbito del acceso a los recursos y las oportunidades económicas. En la siguiente subsección se presentan indicadores para cada uno de esos ámbitos.

Además, un problema frecuente que presentan las estadísticas de muchos países de ingreso bajo, sobre

todo en materia de empleo y especialmente en lo tocante a la agricultura y las manufacturas, es que carecen del nivel de desglose sectorial que se suele utilizar en las clasificaciones relacionadas con el comercio. Esto socava la capacidad de llevar a cabo evaluaciones integrales del impacto de género de la liberalización del comercio, por ejemplo. Otro de los inconvenientes de las encuestas es la irregularidad. Además, algunos indicadores sobre la renta de los hogares y los hábitos de consumo se compilan a nivel de hogar, por lo que no permiten un desglose por sexo a nivel individual. Esos datos deben analizarse en función del sexo del cabeza de familia, por lo que es importante comprobar la definición de los hogares encabezados por una mujer al realizar comparaciones entre conjuntos de datos. Por último, para realizar un análisis completo de los vínculos entre género y comercio, es necesario vincular entre sí datos recopilados con distintos fines (por ejemplo, sobre el mercado laboral, las condiciones de vida o el comercio). De ese modo, es posible combinar estadísticas detalladas sobre el comercio con datos sobre el mercado de trabajo para analizar cosas como el impacto de género del comercio en los resultados del mercado laboral con un mayor nivel de desglose que posibilite un análisis sólido. La dificultad reside en encontrar la manera de relacionar datos que pertenecen a ámbitos distintos. Las muestras de hogares y empresas provienen de poblaciones heterogéneas, mientras que las estadísticas se elaboran con fines especializados para diferentes unidades de análisis y con frecuencias diversas.

### **Medidas relativas y absolutas de la desigualdad de género**

Las desigualdades de género pueden medirse en términos relativos y absolutos.

En términos relativos, la desigualdad de género puede evaluarse de diferentes maneras. Un método consiste en construir una relación entre los resultados de las mujeres y los resultados de los hombres que puede ser llamada índice de paridad de género (*IPG*). Se calcula de la siguiente manera:

$$IPG_i^t = \frac{M_i^t}{H_i^t} \quad (A.1)$$

donde  $M_i^t$  y  $H_i^t$  son los valores femeninos y masculinos del indicador  $i$  en el tiempo  $t$ , respectivamente. Por ejemplo, el *IPG* de las tasas de escolarización se calcula dividiendo la tasa de escolarización femenina

por la tasa de escolarización masculina para un nivel determinado de educación. Un *IPG* de 1 indica que hay paridad entre los sexos. Un *IPG* más próximo a 0 sugiere una mayor desventaja para las mujeres.

Un segundo método consiste en calcular la brecha relativa como la diferencia entre los valores correspondientes a hombres y mujeres dividida por el valor correspondiente a los hombres en un indicador determinado, que en términos porcentuales es el resultado de la siguiente fórmula<sup>45</sup>:

$$Brecha\_Relativa_i^t = \frac{H_i^t - M_i^t}{H_i^t} * 100, \quad (A.2)$$

donde  $H_i^t$  y  $M_i^t$  se definen como figura *supra*. También se puede medir la brecha relativa en términos de salarios y, en este caso, se refiere generalmente a la brecha salarial de género.

En términos absolutos, se puede calcular la desigualdad de género como la diferencia absoluta entre los valores correspondientes a hombres y mujeres en un indicador determinado.

El *IPG* es una de las medidas más utilizadas para medir las desigualdades de género, pero presenta algunos inconvenientes. En ocasiones, una proporción de 1 (que indica paridad de género) puede ser engañosa, como sucede en el caso de la mortalidad de lactantes<sup>46</sup>. En general, los cambios en las proporciones no indican la dirección del cambio que toman sus distintos componentes, lo que hace

difícil llevar a cabo un análisis exacto. Por ejemplo, el aumento de la proporción entre el salario medio de las mujeres y el salario medio de los hombres no se deriva necesariamente de una subida de los salarios femeninos, sino que, por ejemplo, puede ser resultado de una bajada de los salarios masculinos mientras los salarios de las mujeres permanecen constantes, o de una bajada de los salarios femeninos y masculinos en la que los salarios masculinos bajan más rápido. Sin información complementaria, el investigador no podrá decir nada sobre si las mejoras en esta proporción reflejan subidas de los salarios de las mujeres (efecto buscado) o bajadas de los salarios de los hombres (efecto no buscado). Por lo tanto, una correcta interpretación de las proporciones requiere que se analicen las tendencias de los indicadores subyacentes.

A diferencia de las medidas relativas, las medidas absolutas utilizan un umbral fijo que sirve de referencia para medir los resultados. Por ejemplo, la mortalidad materna se mide tomando como referencia el mejor resultado, es decir, el país con la tasa de mortalidad más baja.

### A.1.2 INDICADORES DESGLOSADOS POR SEXO EN MATERIA DE OCUPACIÓN, INGRESOS Y ACTIVOS

En el cuadro A.1 se presentan los indicadores clave sobre igualdad de género en el ámbito del acceso a los recursos y las oportunidades económicas y se enumeran sus puntos fuertes y débiles<sup>47</sup>.

<sup>45</sup> Reordenando los factores, la brecha relativa también puede calcularse como  $1-IPG$ . Por tanto, cuanto más se acerque la brecha relativa a 0, mayor será la paridad entre los sexos.

<sup>46</sup> Una proporción de 1 en las tasas de mortalidad de lactantes sería un ejemplo de sesgo de género a favor de los hombres en lugar de ser un ejemplo de igualdad de supervivencia, ya que es bien sabido que las mujeres disfrutan de una ventaja de supervivencia biológica sobre los varones en el primer año de vida.

<sup>47</sup> En el cuadro figuran los indicadores económicos que podrían calcularse a partir de los datos de las encuestas.

Cuadro A.1 Resumen de los indicadores de género en materia de ocupación, ingresos y activos

Indicador	Categoría	Descripción	Puntos fuertes	Puntos débiles
Tasa de participación en la fuerza de trabajo (TPFT)	Trabajo remunerado	$TPF_i^t = \frac{OC_i^t + DESOC_i^t}{POB_i^t} * 100$ <p><math>OC_i^t</math> = número de personas ocupadas del sexo <math>i</math> en el tiempo <math>t</math>  <math>DESOC_i^t</math> = número de personas desocupadas en busca de empleo del sexo <math>i</math> en el tiempo <math>t</math>  <math>POB_i^t</math> = población en edad de trabajar del sexo <math>i</math> en el tiempo <math>t</math></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicador más utilizado de la desigualdad de género en el mercado de trabajo</li> <li>Disponibilidad de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No ofrece información sobre la calidad del trabajo de las personas ocupadas</li> <li>Podría no contabilizar a las personas que trabajan en sus casas y que por lo tanto no indican que se hallan ocupadas</li> </ul>
Relación entre mujeres y hombres ocupados	Trabajo remunerado	$RelaciónOc_i^t = \frac{MOC_i^t}{HOC_i^t} * 100$ <p><math>MOC_i^t</math> = número de mujeres ocupadas en el tiempo <math>t</math>  <math>HOC_i^t</math> = número de hombres ocupados en el tiempo <math>t</math></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicador más utilizado de la desigualdad de género en la ocupación</li> <li>Disponibilidad de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No ofrece información sobre la calidad del trabajo de las personas ocupadas</li> <li>Podría no contabilizar a las personas que trabajan en sus casas y que por lo tanto no indican que se hallan ocupadas</li> </ul>
Distribución sectorial de la población activa	Trabajo remunerado	$PorcentajeOc_i^t = \frac{OC_i^t}{TOTOC_i^t} * 100$ <p><math>OC_i^t</math> = número de personas ocupadas en el sector <math>i</math> en el tiempo <math>t</math>  <math>TOTOC_i^t</math> = número total de personas ocupadas en el tiempo <math>t</math>  <math>i</math>: agricultura, industria, servicios  Se calcula por separado para ambos sexos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muestra la distribución de hombres y mujeres ocupados en los distintos sectores económicos</li> <li>Disponibilidad de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los grandes sectores pueden ocultar las diferencias entre los subsectores englobados por estos</li> <li>Cuando se disponga de datos, podrían utilizarse clasificaciones sectoriales con un mayor nivel de desglose</li> </ul>
Distribución de la población activa por situación en el trabajo	Trabajo remunerado	$PorcentajeOc_i^t = \frac{OC_i^t}{TOTOC_i^t} * 100$ <p><math>OC_i^t</math> = número de personas ocupadas en la situación en el trabajo <math>i</math> en el tiempo <math>t</math>  <math>TOTOC_i^t</math> = número total de personas ocupadas en el tiempo <math>t</math>  <math>i</math>: empleados, empleadores, trabajadores por cuenta propia, trabajadores familiares auxiliares  Se calcula por separado para ambos sexos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muestra la distribución de hombres y mujeres ocupados en las distintas situaciones en el trabajo</li> <li>Proporciona una medida general de la calidad del trabajo</li> <li>Disponibilidad de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las grandes categorías en el ámbito de la situación en el trabajo pueden ocultar diferencias en cuanto a los requisitos de cualificación y la remuneración dentro de cada categoría</li> </ul>
Proporción de mujeres con trabajos remunerados no agrícolas (PMTRNA)	Trabajo remunerado	$PMTRNA^t = \frac{MTNA^t}{OCNA^t} * 100$ <p><math>MTNA^t</math> = número de mujeres con trabajos remunerados no agrícolas en el tiempo <math>t</math>  <math>OCNA^t</math> = número total de personas con trabajos remunerados no agrícolas en el tiempo <math>t</math></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite llevar un seguimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No refleja la calidad del trabajo</li> <li>En los países en desarrollo, el trabajo remunerado no agrícola solo representa una pequeña fracción del trabajo</li> </ul>

Indicador	Categoría	Descripción	Puntos fuertes	Puntos débiles
Porcentaje de ocupación informal ( <i>OI</i> )	Trabajo remunerado	$OI_i^t = \frac{OCINF_i^t}{TOTOC_i^t} * 100$ <p><i>OCINF<sub>i</sub><sup>t</sup></i> = suma del número de trabajadores no protegidos por la legislación laboral nacional, empresarios en unidades de producción informales y <i>trabajadores familiares auxiliares</i> del sexo <i>i</i> en el tiempo <i>t</i>  <i>TOTOC<sub>i</sub><sup>t</sup></i> = número total de personas ocupadas del sexo <i>i</i> en el tiempo <i>t</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una medida general de la calidad del trabajo y la protección laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La disponibilidad de datos podría ser un problema</li> <li>La definición de la ocupación informal puede variar de una encuesta a otra y dificultar la comparación</li> </ul>
Tasa de desocupación ( <i>TD</i> )	Trabajo remunerado	$TD_i^t = \frac{DESOC_i^t}{OC_i^t + DESOC_i^t}$ <p><i>OC<sub>i</sub><sup>t</sup></i> = número de personas ocupadas del sexo <i>i</i> en el tiempo <i>t</i>  <i>DESOC<sub>i</sub><sup>t</sup></i> y <i>OC<sub>i</sub><sup>t</sup></i> representan lo mismo que antes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Importante indicador de la desocupación, especialmente en los países desarrollados</li> <li>Disponibilidad de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En los países en desarrollo, la desocupación visible puede ser baja, pero a menudo se halla disimulada por la subocupación y por el fenómeno de los trabajadores desalentados</li> </ul>
Tasa de ocupación vulnerable ( <i>OV</i> )	Trabajo remunerado	$OV_i^t = \frac{TFA_i^t + TCP_i^t}{TOTOC_i^t} * 100$ <p><i>TFA<sub>i</sub><sup>t</sup></i> = número total de personas dedicadas al trabajo familiar auxiliar en el tiempo <i>t</i>  <i>TCP<sub>i</sub><sup>t</sup></i> = número total de personas dedicadas al trabajo por cuenta propia en el tiempo <i>t</i>  <i>TOTOC<sub>i</sub><sup>t</sup></i> = número total de personas ocupadas en el tiempo <i>t</i>            Se calcula por separado para ambos sexos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofrece una estimación general de la calidad del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dado que lo que se analizan son categorías amplias de la situación en el trabajo, podría no revelar el grado exacto de igualdad en la ocupación</li> <li>El empleo asalariado también puede implicar formas precarias de trabajo, por lo que puede no ser un buen indicador del empleo de calidad</li> </ul>
Porcentaje de trabajo doméstico ( <i>PTD</i> )	Trabajo no remunerado	$PTD^t = \frac{DM^t}{DH^t}$ <p><i>DM<sup>t</sup></i> = media de horas semanales que las mujeres dedican al trabajo doméstico y a los cuidados en el tiempo <i>t</i>  <i>DH<sup>t</sup></i> = media de horas semanales dedicadas por los hombres al trabajo doméstico y a los cuidados en el tiempo <i>t</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Refleja la parte del trabajo doméstico que recae en las mujeres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En muchos países no es fácil obtener encuestas sobre el uso del tiempo</li> <li>Cuando las hay, a menudo no se llevan a cabo con frecuencia</li> </ul>

Indicador	Categoría	Descripción	Puntos fuertes	Puntos débiles
Índice de disimilitud ( <i>ID</i> ) o índice de segregación de Duncan	Segregación profesional	$ID = \frac{1}{2} \left  \frac{\sum H_i}{H} - \frac{\sum M_i}{M} \right $ <p><math>H_i</math> = número de hombres en la ocupación <math>i</math>  <math>M_i</math> = número de mujeres en la ocupación <math>i</math>  <math>H</math> = número de hombres ocupados  <math>M</math> = número de mujeres ocupadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mide el porcentaje de mujeres (u hombres) ocupados que tendrían que cambiar de ocupación para lograr una perfecta integración de las mujeres en la población activa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La disponibilidad de datos puede ser un problema en las categorías profesionales detalladas</li> <li>No es una medida perfecta de la discriminación profesional por razón de sexo</li> </ul>
Brecha salarial de género ( <i>BSG</i> )	Ingresos	$BSG = \frac{S_h^t - S_m^t}{S_h^t} * 100$ <p><math>S_h^t</math> = salario (por hora) de los hombres en el tiempo <math>t</math>  <math>S_m^t</math> = salario (por hora) de las mujeres en el tiempo <math>t</math></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indica el grado de desigualdad salarial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La disponibilidad de datos podría ser un problema</li> <li>Se centra en el trabajo asalariado</li> </ul>
Incidencia femenina y masculina en la propiedad de la tierra ( <i>PT</i> ) <sup>1</sup>	Acceso a los recursos	Porcentaje de mujeres (u hombres) titulares agrícolas (en solitario o con otras personas) con respecto a la población adulta total de mujeres (u hombres)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una medida crítica de la desigualdad de género en la agricultura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilidad de datos</li> <li>La legítima titularidad puede no garantizar el pleno control de esos recursos en las sociedades tradicionales</li> <li>Es necesario evaluar los sistemas de tenencia de la tierra y su diseño para comprender mejor la desigualdad de género en el uso de la tierra agrícola</li> </ul>
Titularidad de cuentas en una entidad financiera	Acceso a los recursos	Porcentaje de mujeres (u hombres) con cuentas en una institución financiera con respecto al total de la población adulta femenina (o masculina)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una medida básica del acceso a la financiación</li> <li>Disponibilidad de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La titularidad de cuentas podría no estar necesariamente relacionada con actividades económicas productivas</li> </ul>

Fuente: Secretaría de la UNCTAD.

<sup>1</sup> La base de datos Género y Derecho a la Tierra de la FAO ofrece una recopilación de diversos indicadores de propiedad y tenencia de la tierra desglosados por sexo en distintos países.

## A.2 MEDICIÓN DE LA APERTURA COMERCIAL, LA POLÍTICA COMERCIAL Y LA ESTRUCTURA DEL COMERCIO

En el cuadro A.2 se presentan de forma somera distintas medidas del comercio.

**Cuadro A.2 Medidas del comercio**

Apertura en la práctica	
Medida	Definición
Volumen de exportaciones o importaciones	Volumen (en términos de cantidad o valor) de las exportaciones o las importaciones en un momento determinado, generalmente un año
Comercio total	Suma de las exportaciones y las importaciones en un momento determinado
Cuota del comercio	Relación entre las exportaciones (y las importaciones) y el PIB de un país en la divisa nacional: $\text{Comercio} = \frac{\text{Export} + \text{Import}}{\text{PIB}}$
Cuota del comercio ajustada	Relación entre las exportaciones y las importaciones y el PIB del país en paridad de poder adquisitivo. Esta medida es útil para neutralizar el efecto de los diferentes precios de los bienes comercializables y no comercializables internacionalmente en países que se encuentran en diferentes etapas de desarrollo
Tasa de crecimiento de cada medida del comercio	Cambio de un momento puntual al siguiente (generalmente un año) del correspondiente indicador
Apertura política	
Medida	Definición
Promedios arancelarios (simples o ponderados en función del comercio)	Los promedios arancelarios simples se calculan sumando todos los aranceles y dividiéndolos por el número de categorías de importación. El promedio simple tiende a exagerar la protección; por lo tanto, se utiliza el promedio ponderado —calculado asignando como ponderación a cada arancel el valor de las importaciones en la correspondiente categoría— para resolver este problema. Sin embargo, ello puede conducir al problema opuesto, el de infravalorar la protección, ya que, por ejemplo, los aranceles prohibitivos estarán infrarrepresentados
Tasa efectiva de protección	La tasa efectiva de protección estima cómo la estructura arancelaria de un país protege el valor agregado de las industrias en las diferentes etapas de producción. La idea es que la protección efectiva de un bien sea igual a la suma de la protección aplicada a sus componentes
Alcance de las restricciones cuantitativas u otras medidas no arancelarias	El porcentaje de mercancías afectadas por restricciones cuantitativas (contingentes) u otros obstáculos no arancelarios, tales como subvenciones a la exportación o incentivos a la importación
Estructura del comercio	
Medida	Definición
Composición de las exportaciones (importaciones) de mercancías por grupos de productos	Porcentaje de cada grupo de productos de exportación (importación) en el total de exportaciones (importaciones) de mercancías de un país Los grupos de productos pueden definirse en función de su contenido de competencias o tecnología. Lall (2000) ofrece una clasificación de este tipo
Composición de las exportaciones (importaciones) de servicios por categorías de servicios	Porcentaje de cada categoría de servicios de exportación (importación) en el total de exportaciones (importaciones) de servicios de un país
Medida general de la concentración de las exportaciones (importaciones)	Número de productos exportados (o importados) en la clasificación de productos/sectores a tres dígitos
Índice de concentración de las exportaciones (importaciones)	Este índice mide el grado de concentración de los bienes exportados (excluyendo los servicios) de cada país. Un valor del índice de concentración de las exportaciones o las importaciones cercano a 1 indica que las exportaciones o importaciones de un país están muy concentradas en unos pocos productos; los valores más próximos a 0 indican que esas exportaciones o importaciones se distribuyen de forma más homogénea entre una serie de productos
Índice de diversificación de las exportaciones (importaciones)	El índice de diversificación se calcula midiendo la desviación absoluta de la estructura de las exportaciones (importaciones) de un país con respecto a la estructura mundial. Un valor más próximo a 1 indica una mayor divergencia con respecto al patrón mundial

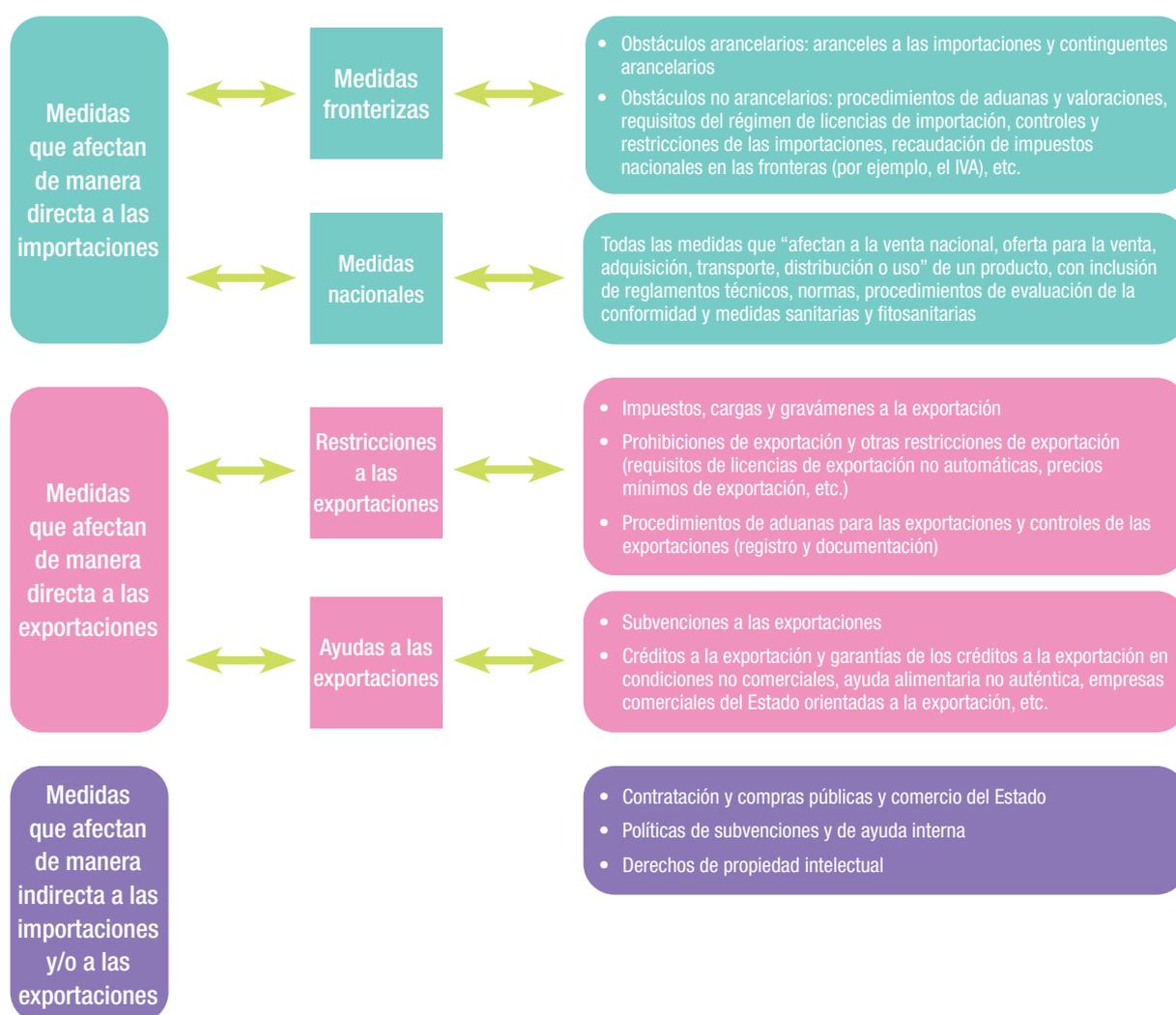
Fuente: Basado en las definiciones de Edwards (1993) y McCulloch *et al.* (2001), y en la recopilación de la secretaría de la UNCTAD.

En la figura A.2 se presentan las medidas políticas que afectan a las importaciones y a las exportaciones. El primer tipo de medidas está relacionado con el grado de apertura comercial a las importaciones del país o, dicho con otras palabras, el grado de acceso a los mercados que se otorga. El segundo tipo de medidas configura la competitividad de las exportaciones de un país (por ejemplo, las subvenciones a la exportación), entre otras cosas, pero también puede tener fines de política nacional, como la seguridad alimentaria (por ejemplo, restricciones a la exportación de productos básicos consumidos a nivel nacional).

Para los propósitos de la política comercial, también es importante distinguir entre medidas fronterizas y medidas internas (de hecho, se trata de una distinción

más bien inviable: las medidas internas a menudo se aplican en la frontera); y entre las medidas arancelarias y no arancelarias. En la figura también se examina una amplia gama de instrumentos y políticas comerciales que afectan a la producción nacional y al comercio (y que van desde las ayudas internas hasta el comercio estatal), aunque no se centren específicamente en la regulación de las corrientes comerciales. La política comercial abarca todos estos aspectos, que, en la práctica, están interrelacionados de manera muy compleja. También es importante destacar que el término “política comercial” es neutro en términos de dirección política: abarca tanto medidas de liberalización del comercio —dirigidas a eliminar o reducir obstáculos arancelarios y no arancelarios en el libre intercambio de bienes y servicios— como medidas proteccionistas.

**Figura A.2 Medidas de política comercial**



Fuente: Secretaría de la UNCTAD.

## GLOSARIO

### A

**Acceso a los mercados:** Las condiciones de entrada de mercancías a los mercados nacionales o regionales. Desde el punto de vista del exportador, esas condiciones abarcan las medidas arancelarias y no arancelarias (como contingentes, subvenciones, reglamentos técnicos, etc.), y la facilidad de acceso a los mercados depende de: i) las desventajas o ventajas de los exportadores con respecto a los productores nacionales; y ii) las ventajas o desventajas relativas de los exportadores con respecto a otros competidores externos.

**Actividades no mercantiles:** La producción de bienes y servicios que los integrantes del hogar producen para su propio consumo (por ejemplo, la agricultura de subsistencia) o las actividades reproductivas como el trabajo doméstico (tareas domésticas) y el trabajo de cuidados (tales como el cuidado de los hijos, de adultos mayores, y de adultos enfermos y sanos) no remunerado. Véase también “Actividades reproductivas”.

**Actividades productivas:** Todas las actividades que producen bienes y servicios para su intercambio en el mercado y que por lo tanto generan ingresos.

**Actividades reproductivas:** Todas las actividades relacionadas con la reproducción de la población activa actual y futura. La esfera reproductiva se corresponde con el ámbito doméstico y se asocia con el trabajo de cuidados y las tareas domésticas no remuneradas, con inclusión de las responsabilidades de maternidad y crianza de los hijos, preparación de alimentos, limpieza del hogar y recogida de agua y combustible, entre otras tareas. También se la denomina “reproducción social”, lo cual indica que la esfera reproductiva es la base de la esfera productiva en la economía. La mayor parte de esas tareas las llevan a cabo mujeres sin recibir una remuneración a cambio. No se hallan reflejadas en la contabilidad nacional porque la economía estándar considera que están fuera del ámbito de los mercados, un enfoque muy criticado por el colectivo de economistas feministas.

**Acuerdo Multifibras (AMF):** Acuerdo comercial internacional que se introdujo en 1974 y que regulaba el comercio de textiles y de vestido mediante contingentes negociados bilateralmente entre países

desarrollados y en desarrollo. Este Acuerdo preveía la aplicación selectiva de restricciones cuantitativas cuando un brusco aumento de las importaciones de un determinado producto causara, o amenazara causar, un perjuicio grave a la rama de producción del país importador. El 1 de enero de 1995, el AMF fue sustituido por el Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido de la OMC. Véase también “Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido”.

**Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido:** Acuerdo sectorial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) sobre el comercio de los textiles y el vestido que entró en vigor el 1 de enero de 1995. Su principal objetivo era asegurar la supresión escalonada de las restricciones a las importaciones de productos textiles y del vestido —establecidas por el Acuerdo Multifibras— a lo largo de un período de transición de diez años, integrando así el sector textil y del vestido en las normas y disciplinas de la OMC antes del año 2004.

**Agricultura por contrato:** Producción agrícola realizada según un acuerdo entre un comprador y los agricultores que establece las condiciones de producción y comercialización de un producto agrícola. Normalmente, el agricultor se compromete a suministrar las cantidades acordadas de un producto agrícola específico, que debe cumplir las normas de calidad del comprador y suministrarse en el momento determinado por este. Por su parte, el comprador se compromete a adquirir el producto y, en algunos casos, a apoyar la producción, por ejemplo mediante el suministro de insumos agrícolas, la preparación de la tierra o el asesoramiento técnico.

### B

**Brecha de género:** Distancia existente entre las mujeres y las niñas y los hombres y los niños por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios en distintos ámbitos de la vida económica, social y política.

### C

**Cadena global de valor:** Conjunto de actividades diferentes en las que participan dos o más países y que son necesarias para llevar un producto o servicio desde

su concepción, pasando por las fases intermedias de la producción y la entrega a los consumidores finales, hasta la eliminación definitiva después de su uso.

**Capacidad productiva:** Los recursos productivos, las capacidades empresariales y los encadenamientos productivos que, en conjunto, determinan la capacidad de un país para producir bienes y servicios y generar empleo. La capacidad productiva también determina el tipo y la cantidad de bienes y servicios que un país puede exportar. La capacidad productiva se ve influida por el comercio a través de las economías de escala, el uso más eficiente de los recursos y la adquisición de tecnología, entre otras cosas.

**Comercio informal transfronterizo:** Intercambio de bienes y servicios legítimamente producidos y prestados que no se halla comprendido en el marco regulatorio estatal y elude el pago de determinados impuestos y gravámenes reglamentarios. Véase también “Comercio transfronterizo”.

**Comercio transfronterizo:** Compraventa de bienes y servicios y actividades conexas entre particulares o empresas de países vecinos. Véase también “Comercio informal transfronterizo”.

**Competencia imperfecta:** Un tipo de estructura de mercado con algunas, pero no todas, las características de los mercados con competencia perfecta. Se caracteriza por que los precios vienen determinados por varias empresas (que tienen suficiente poder de mercado para influir en el precio de la mercancía que venden) que en su mayoría venden productos heterogéneos en un contexto de mercado con barreras de entrada y de salida. La competencia monopolística y el oligopolio son los principales ejemplos de mercados con competencia imperfecta. Véase también “Competencia perfecta”.

**Competitividad de las exportaciones:** Medida de las ventajas o desventajas que un país afronta cuando vende sus productos en los mercados internacionales. Es mayor cuanto más bajos sean los costos laborales unitarios de las exportaciones del país en comparación con los costos laborales unitarios de sus competidores internacionales. Una mayor competitividad de las exportaciones puede dar lugar a mejores resultados del comercio exterior y crea efectos secundarios positivos en la economía de un país en su conjunto.

**Cultivo comercial:** El cultivo agrícola producido para la venta y no para el consumo propio del agricultor.

## D

**Datos desglosados por sexo:** Datos recogidos y tabulados por separado sobre hombres y mujeres que permiten medir las diferencias entre ambos en distintas dimensiones sociales y económicas y son uno de los requisitos para obtener las estadísticas de género.

**Desfeminización de la mano de obra:** La disminución de la proporción del empleo femenino en cualquier sector o industria.

**Discriminación de género o discriminación contra la mujer:** En el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se establece que la expresión “discriminación contra la mujer” denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. La discriminación puede existir en la legislación (*de iure*) y en la práctica (*de facto*).

**División del trabajo en función del género:** La manera en que diferentes tareas, labores o tipos de trabajo se asignan a mujeres o niñas y a hombres o niños en función de los roles de género, las convenciones, las normas y prácticas institucionales u otros principios sobre lo que se considera apropiado para cada sexo. No es un concepto estático y puede cambiar con el tiempo.

**Dotación de factores:** Cantidad de factores de producción, típicamente tierra, trabajo y capital, que está disponible y puede explotarse para producir bienes o servicios en un país.

## E

**Economía informal:** Conjunto de actividades económicas desarrolladas por los agentes económicos que no están contempladas por sistemas formales en la legislación o en la práctica.

**Economías de escala:** La reducción de los costos unitarios de producción que una empresa experimenta porque sus costos fijos se pueden repartir entre un mayor número de unidades al ampliarse la producción.

**Empleo informal:** La relación laboral que no está sujeta, en la ley o en la práctica, a la legislación laboral nacional, la tributación de ingresos, la protección social o el derecho a determinadas prestaciones laborales (preaviso de despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia por enfermedad remunerada, etc.).

**Empoderamiento de las mujeres:** El proceso de capacitar a las mujeres para que participen plenamente en la vida económica, social y política, y asegurar su sentido de autoestima, su derecho a tomar decisiones independientes, su derecho a tener acceso a oportunidades y recursos, su derecho a poder controlar sus propias vidas, tanto dentro como fuera de la esfera doméstica, y su capacidad para determinar la orientación del cambio social a nivel nacional e internacional. Véase también “Empoderamiento económico de las mujeres”.

**Empoderamiento económico de las mujeres:** Capacidad de las mujeres para disfrutar plenamente y en condiciones de igualdad de sus derechos económicos. Se refiere tanto a la capacidad para alcanzar el éxito y avanzar a nivel económico como al poder para adoptar decisiones económicas y llevarlas a la práctica. Esta capacidad abarca múltiples ámbitos, como el acceso al empleo y a buenas condiciones de trabajo, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el acceso a la formación, la información y las tecnologías, el acceso a los mercados y el control sobre los recursos económicos, y la capacidad de influir en la toma de decisiones económicas y en la formulación de políticas financieras, monetarias y comerciales, entre otras políticas económicas. Véase también “Empoderamiento de las mujeres”.

**Emprendimiento:** Existen varias definiciones de emprendimiento. La literatura empírica mide el emprendimiento equiparándolo con el trabajo independiente o con la nueva actividad empresarial. En cambio, la literatura teórica define el emprendimiento en base a rasgos de personalidad, competencias y comportamientos. Los emprendedores difieren en objetivos económicos, competencias, funciones en la economía y respuestas políticas. Los emprendedores por necesidad son los que no tienen mejores alternativas profesionales. Los emprendedores motivados por las oportunidades son los que tienen como objetivo la acumulación de patrimonio y la creación de oportunidades de empleo para otras personas. Las mujeres suelen ser emprendedoras por necesidad.

**Encuesta sobre el uso del tiempo:** Encuesta de hogares que recopila datos desglosados por sexo sobre la cantidad de tiempo dedicada por los integrantes del hogar al trabajo remunerado, al trabajo no remunerado, al tiempo de ocio y al tiempo personal.

**Entrada en el mercado:** La capacidad de los productores para cumplir los requisitos necesarios para entrar en un mercado. Las condiciones de entrada en el mercado pueden aludir a los niveles de referencia de los productos en materia de calidad, inocuidad (por ejemplo, el uso de plaguicidas u hormonas) y autenticidad (como la garantía de su origen geográfico o la utilización de un proceso productivo tradicional). Otras condiciones pueden ser las relacionadas con la índole del proceso productivo (por ejemplo, con respecto a la salud y seguridad de los trabajadores o al impacto ambiental) o con los precios y la rapidez de entrega. Las condiciones de entrada en el mercado no son obligatorias por ley, pero generalmente son impuestas por las grandes redes de distribución y por los grandes clientes comerciales. El incumplimiento de las condiciones de entrada en el mercado suele dar lugar de hecho a la exclusión del mercado.

**Exportaciones agrícolas no tradicionales:** Productos agrícolas distintos del granel que son de alto valor y requieren una manipulación especial, como las frutas, las flores o las hortalizas frescas, o que se procesan en una o más fases poscosecha, como el café de especialidad, los espárragos y la miel, antes de llegar al mercado final.

**Externalización de procesos empresariales:** Subcontratación de diversas operaciones empresariales a un tercero ajeno a la empresa. Puede tratarse de tareas auxiliares (contabilidad, tramitación de pagos o recursos humanos) o de atención al público (servicios al cliente, ventas o comercialización). Algunas empresas externalizan sus operaciones a países con un impuesto sobre la renta menor o una mano de obra más barata con fines de reducción de costos.

## F

**Feminización de la mano de obra:** El aumento de la proporción de mujeres con un trabajo asalariado en un sector determinado como resultado de la expansión del sector manufacturero, por ejemplo, como consecuencia de un acuerdo de libre comercio o de resultados de inversiones extranjeras.

**Formación profesional:** La educación y capacitación dirigidas a dotar a los trabajadores de competencias profesionales específicas para desempeñar con éxito una ocupación determinada.

## G

**Género:** Diferencias de atributos y oportunidades socialmente construidas que se asocian con el hecho de ser mujer u hombre. Los aspectos del género varían mucho en función del contexto sociocultural y determinan el comportamiento que se espera, valora y permite a mujeres y niñas y a hombres y niños.

## I

**Igualdad de género:** El disfrute de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las distintas categorías sexuales en la vida social, económica y política. La igualdad de género no significa que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de si nacieron con un sexo determinado. Véase también “Paridad de género”.

**Incorporación de la perspectiva de género en la política comercial:** Conjunto de medidas para garantizar que se tengan debidamente en cuenta las desigualdades de género y sus consecuencias en todas las fases del proceso de la política comercial, esto es, en las fases consistentes en: 1) generar datos en los que fundamentar las decisiones en materia de política comercial; 2) diseñar políticas basadas en esos datos; y 3) apoyar las intervenciones sobre el terreno para facilitar una aplicación satisfactoria.

**Incorporación de la perspectiva de género:** El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles.

**Indicador:** La prueba de la condición de un suceso, un proceso o un resultado. En el contexto del presente estudio, los indicadores de género aportan información cualitativa o cuantitativa sobre el estado de los derechos de la mujer y las cuestiones relacionadas con la mujer.

## M

**Microempresas y pequeñas y medianas empresas (MIPYME):** Según el Banco Mundial, las microempresas tienen entre 1 y 9 trabajadores, las pequeñas empresas

de 10 a 49 trabajadores y las medianas de 50 a 249 trabajadores. No obstante, la definición local de las mipymes puede variar en función del país y no solo se basa en el número de trabajadores, sino también en otras variables como el volumen de negocios y los activos. Buena parte de las mipymes son propiedad de mujeres o están dirigidas por mujeres.

## N

**Neutro en cuanto al género:** Política, programa o situación que no tiene efectos positivos o negativos diferentes en las relaciones entre los sexos o la igualdad entre mujeres y hombres.

**Nivel de competencias o cualificación:** Define la complejidad y variedad de tareas y obligaciones de una ocupación. Se mide teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo desempeñado, el nivel de enseñanza formal que exige una determinada ocupación y la cantidad de formación informal y/o la experiencia previa necesaria para desempeñar las correspondientes tareas y cometidos. La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) establece cuatro niveles de competencias que van desde las ocupaciones que conllevan tareas simples y manuales, y que requieren niveles de educación básica (baja cualificación), a las ocupaciones que entrañan la solución de problemas complejos y la adopción de decisiones, para las que se exigen altos niveles de educación y formación (alta cualificación). La última clasificación CIUO se introdujo en 2008 y es la conocida como CIUO-08.

**Normas del trabajo:** Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos elaborados por la Organización Internacional del Trabajo con objeto de enunciar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Pueden ser convenios, que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes, o recomendaciones, que sirven como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio se halla acompañado de recomendaciones que proporcionan directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas y no tener relación alguna con los convenios.

**Normas y estereotipos de género:** Atributos y características aceptadas de lo que representa ser una mujer o un hombre en un momento determinado para una sociedad o una comunidad concretas. Se utilizan como una serie de reglas y expectativas a las que deberían ajustarse las mujeres y los hombres, y dan lugar a los estereotipos de género.

## O

**Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM):** La Declaración del Milenio, aprobada en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas el 8 de septiembre de 2000 para configurar la agenda internacional para el desarrollo del siglo XXI, fijó una serie de objetivos sujetos a plazos conocidos como los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El plazo para cumplir dichos Objetivos era 2015. Después de los ODM vino la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Véase también “Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

**Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** 17 objetivos con 169 metas establecidos por las Naciones Unidas en 2015. Los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas acordaron hacer lo posible para alcanzar esos objetivos antes de 2030. Los ODS representan un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el medio ambiente y asegurar la paz y prosperidad para todos. Los ODS estuvieron precedidos por los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Véase también “Objetivos de Desarrollo del Milenio”.

**Ocupación:** El tipo de actividad llevada a cabo en un trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el concepto de ocupación como un “conjunto de trabajos cuyas principales tareas y obligaciones se caracterizan por un alto grado de similitud”. La OIT clasifica las ocupaciones mediante la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), que entre otras cosas sirve para elaborar estadísticas.

## P

**Poder de negociación:** Capacidad relativa de una de las partes para influir en la otra parte durante una negociación o un conflicto. La parte con mayor poder de negociación es capaz de asegurar un acuerdo más ajustado a sus deseos y logra, de esta manera, un resultado más favorable.

**Política orientada a la exportación:** También conocida como política de industrialización, crecimiento o desarrollo orientada a la exportación o impulsada por la exportación, la política orientada a la exportación se refiere a la política comercial y económica que tiene por objeto promover la industrialización mediante la exportación de bienes en los que un país tiene una ventaja comparativa. Conlleva la apertura de los mercados nacionales a la competencia extranjera a

cambio del acceso a los mercados de otros países. Esas políticas se introdujeron en los años setenta y ochenta en muchos países en desarrollo para sustituir a la anterior política de industrialización por sustitución de importaciones, que consistía en proteger a las industrias de reciente creación en sus inicios frente a la competencia de las importaciones.

## R

**Relación de intercambio:** El precio relativo en los mercados internacionales de las exportaciones de un país en relación con sus importaciones.

**Responder a las cuestiones de género/tener perspectiva de género:** Identificar y reconocer las diferencias y desigualdades existentes entre las mujeres y los hombres, y articular medidas, políticas o iniciativas al respecto.

## S

**Segregación horizontal:** Se produce en aquellos casos en los que los trabajadores de un sector económico o una ocupación específica son en su mayoría mujeres u hombres. Se entiende como la infrarrepresentación o sobrerrepresentación de mujeres u hombres en ocupaciones o sectores, al margen de toda jerarquía. Por ejemplo, en muchos países, la construcción es una ocupación masculina, mientras que el cuidado de los hijos es una ocupación casi exclusivamente femenina. Véase también “Segregación vertical”.

**Segregación por razón de género:** Diferencias en los patrones de representación de las mujeres y los hombres en la vida económica, social y política (por ejemplo, en el mercado de trabajo, en la participación política y en la educación). La segregación por razón de género en el empleo se refiere a la distribución desigual de hombres y mujeres en diversas ocupaciones y funciones, y también se conoce como segregación ocupacional por razón de género.

**Segregación profesional:** La separación de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones. Puede reflejar la diferencia de oportunidades que existen para los trabajadores y las trabajadoras, y puede ser útil para captar la rigidez de las jerarquías profesionales y de los procesos de promoción para las mujeres.

**Segregación vertical:** Situación en que algunas personas no obtienen puestos en una organización por encima de un determinado nivel debido a su raza,

edad, sexo, etc. La segregación vertical supone que las oportunidades de evolución profesional en una empresa o sector de un grupo determinado de personas se hallan limitadas. En la literatura especializada, la segregación vertical de género también se denomina “efecto del techo de cristal”, lo que indica que existen obstáculos visibles o invisibles que impiden el ascenso de las mujeres a puestos de nivel más alto.

**Sensible a las cuestiones de género:** Ser sensible a las cuestiones de género supone comprender y tener en cuenta los factores socioculturales que intervienen en la exclusión y la discriminación en base al género. No implica adoptar medidas para remediar la desigualdad generada por normas o roles dispares, ni proponer medidas correctivas, pero sí indica una conciencia sobre las cuestiones de género.

**Servicios de extensión agraria:** Actividades dirigidas a educar y capacitar a los agricultores en las prácticas agrícolas, con inclusión de métodos y técnicas de cultivo.

**Sesgos de género:** Acciones o ideas que responden a prejuicios, a menudo contra las mujeres, basados en la percepción sexista de que las mujeres y los hombres no son iguales en cuanto a derechos y dignidad.

## T

**Trabajador familiar auxiliar:** Un trabajador independiente en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar. Los trabajadores familiares auxiliares no pueden considerarse socios, debido a que el nivel de dedicación al funcionamiento del establecimiento en términos de tiempo de trabajo u otros factores no es comparable con el del jefe del establecimiento. Los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares constituyen las dos categorías de empleo vulnerable. Véase también “Trabajador por cuenta propia”.

**Trabajador por cuenta propia:** Trabajador independiente que no ha contratado de forma continua

a ningún empleado y que trabaja por cuenta propia o con uno o más socios. Los trabajadores familiares auxiliares y los trabajadores por cuenta propia son las dos categorías que conforman el empleo vulnerable, el cual se caracteriza por unos ingresos inadecuados (de haberlos), una baja productividad y unas condiciones de trabajo difíciles que socavan los derechos fundamentales de los trabajadores.

**Trabajo no remunerado:** Según el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas de 1993, se clasifica en tres categorías: i) las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y otros servicios relacionados con la familia no reconocidos por el Sistema de Cuentas Nacionales como actividad económica; ii) las actividades de subsistencia y no mercantiles, como la producción agrícola para el consumo familiar y el valor del alquiler imputado de las viviendas ocupadas por sus propietarios; y iii) las empresas familiares que producen para el mercado a las que más de un miembro del hogar aporta trabajo no remunerado. El trabajo no remunerado suelen realizarlo las mujeres en el hogar sin ninguna remuneración a cambio.

## V

**Valor agregado:** La diferencia entre el valor de la producción (o los ingresos totales por ventas) y el valor del consumo intermedio (o el costo total de los componentes, materiales y servicios adquiridos a otras empresas) realizado por un productor, sector o industria durante un período determinado (normalmente un año). Se considera una medida de la contribución de un productor, sector o industria al PIB y refleja el valor generado en el proceso de producción. Los sectores económicos pueden clasificarse como sectores con un escaso o un gran valor agregado en función del nivel de valor agregado que generen.

## Z

**Zonas francas industriales (ZFI):** Zonas que se suelen crear en países en desarrollo para atraer la inversión extranjera directa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acharya B and Halpenny EA (2013). Homestays as an alternative tourism product for sustainable community development: A case study of women-managed tourism product in rural Nepal. *Tourism Planning & Development*. 10(4): 367–387.
- Ackah C, Hanley A and Hornok C (2020). Why are Africa's female entrepreneurs not playing the export game? Evidence from Ghana. IZA Discussion Paper Series No. 13773. Institute of Labour Economics. Bonn.
- AfCFTA Secretariat and UNDP (2020). Making the AfCFTA work for women and youth – The futures report. African Continental Free Trade Area and the United Nations Development Programme.
- Ahmed G (2013). Global value chains, economic upgrading, and gender in the call center industry In: Staritz C and Guilherme Reis J (eds.), *Global Value Chains, Economic Upgrading, and Gender Case Studies of the Horticulture, Tourism, and Call Center Industries*. World Bank. Washington, DC: 73–106.
- Aleman-Castilla B (2020). Trade and labour market outcomes Theory and evidence at the firm and worker levels. International Labour Organization. Geneva.
- Bahri A (2020). Women at the frontline of COVID-19: Can gender mainstreaming in free trade agreements help? *Journal of International Economic Law*. 23(3): 563–582.
- Bahri A (2021a). Making trade agreements work for women empowerment: How does it help, what has been done, and what remains undone? *Latin American Journal of Trade Policy*. 4(11): 6–24.
- Bahri A (2021b). Gender mainstreaming in free trade agreements: A regional analysis and good practice examples. Gender, Social Inclusion and Trade Knowledge Product Series.
- Bahri A and Boklan D (2022). Not just sea turtles, let's protect women too: Invoking public morality exception or negotiating a new gender exception in trade agreements? *European Journal of International Law* (23 February): 33(1):237-270
- Bamber P and Hamrick D (2019). Gender dynamics and upgrading in global value chains: The case of medical devices. Available at: <https://documents1.worldbank.org/curated/pt/902971568096131270/Gender-Dynamics-and-Upgrading-in-Global-Value-Chains-The-Case-of-Medical-Devices.pdf>
- Barnett K and Grown C (2004). Gender impacts of revenue collection: The case of taxation. Commonwealth Secretariat. London.
- Barrientos S and Smith S (2005). Fair trade and ethical trade: Are there moves towards convergence? *Sustainable Development*. 13(3): 190–198.
- Barrientos S, Bianchi L and Berman C (2017). Women workers in global Supply chains: Rights and remedy. The Manchester University Global Development Institute.
- Barrientos S, Bianchi L, and Berman C (2019) Gender and governance of global value chains: Promoting the rights of women workers. *International Labour Review*. 158(4): 729–52.
- Barrientos S, and Pallangyo C (2020). Building back equitably: Spotlight on Covid-19 and women workers in global value chains. UK Aid Work and Opportunities for Women Report.
- Bayat N (2021). Advancing gender-equitable outcomes in African Continental Free Trade Area (AfCFTA) implementation. United Nations Economic Commission for Africa White Paper. Available at: [https://www.uneca.org/sites/default/files/keymessageanddocuments/22May\\_Final\\_WhitePaper\\_Advancing\\_gender\\_equitable\\_outcomes.pdf](https://www.uneca.org/sites/default/files/keymessageanddocuments/22May_Final_WhitePaper_Advancing_gender_equitable_outcomes.pdf)
- Becker, G (1957). *The Economic of Discrimination*. Chicago. The University of Chicago Press.
- Berik G (2008). Growth with gender inequity: Another look at East Asian development. In: Berik G et al. (eds.), *Social Justice and Gender Equality: Rethinking Development Strategies and Macroeconomic Policies*. Routledge. New York.
- Berik G and van der Meulen Rodgers Y (2010). Options for enforcing labour standards: Lessons from Bangladesh and Cambodia. *Journal of International Development*. 22(1): 56–85.

- Berik G and van der Meulen Rodgers Y (2017). Gender and macroeconomics. In Poff D (ed.), *Encyclopedia of Business and Professional Ethics*. Springer: 1–7.
- Betz T, Fortunato D and O'Brien D (2021). Women's descriptive representation and gendered import tax discrimination. *American Political Science Review*. 115(1): 307–315
- Borrowman M and Klasen S (2020). Drivers of gendered sectoral and occupational segregation in developing countries. *Feminist Economics*. 26(2): 62–94.
- Bowman C, Cutura J, Ellis A and Manuel C (2009). Women in Vanuatu: Analyzing challenges to economic participation. Directions in Development Series. World Bank. Washington, DC.
- Boyenge JP (2007). ILO database on export processing zones. Sectoral Activities Programme Working Paper 251. International Labour Organization. Geneva.
- Brachet I and Meijers G (2018). Women's rights and trade – Time for a radical shift. WIDE+ and Concord.
- Brenton P, Gamberoni E and Sear C (eds.) (2014). *Women and Trade in Africa: Realizing the Potential*. World Bank. Washington DC.
- Café Femenino (2018). Our story. Available at <https://www.cafefemenino.com/story>.
- Cagatay N (2001). *Trade, Gender and Poverty*. United Nations Development Programme. New York.
- Chan M-K (2010). Improving opportunities for women in smallholder-based supply chains. Bill and Melinda Gates Foundation. Available at: <https://docs.gatesfoundation.org/documents/gender-value-chain-guide.pdf>
- Chan M (2013). Informal workers in global horticulture and commodities value chains: A review of the literature. WIEGO (Global Trade) Working Paper No 28. Women in Informal Employment Globalizing and Organizing. Manchester and Cambridge.
- Charmes J (2019). The unpaid care work and the labour market: An analysis of time use data based on the latest world compilation of time-use surveys. Geneva. International Labour Organization.
- Chiputwa B and Quaim M (2016). Sustainability standards, gender, and nutrition among smallholder farmers in Uganda. *The Journal of Development Studies*. 52(9): 1241–1257.
- Christian M, Gamberoni E and Reis JG (2013). Gender in the tourism industry: The case of Kenya. In: Brenton P, Gamberoni E and Sear C (eds.), *Women and Trade in Africa: Realizing the Potential*. World Bank. Washington, DC: 115–128.
- Chu Y (2002). Women and work in East Asia. In: Chow EN (ed.), *Transforming Gender and Development*. Routledge, New York and London.
- Church RA (2018). Heeding the call for more research on women in coffee. IWCA Research Alliance Update. 7 June. Available at <https://www.womenincoffee.org/blog/2018/6/7/nec8en3yuw6kfabxge9su93gtvt768>.
- Cirera X and Lakshman RWD (2017). The impact of export processing zones on employment, wages and labour conditions in developing countries. *Journal of Development Effectiveness*. 9(3): 344–360.
- Deb K (2021). Global value chains in India and their impact on gender wage disparity. *Foreign Trade Review*. (July): 1–21.
- Der Boghossian A (2019a). Women's economic empowerment: An inherent part of Aid for Trade. WTO Staff Working Paper ERSD-2019-08. World Trade Organization. Geneva.
- Der Boghossian A (2019b). Trade policies supporting women's economic empowerment: Trends in WTO members. WTO Staff Working Paper ERSD-2019-07. World Trade Organization. Geneva.
- Dommen C (2020). Blueprint for a human rights impact assessment of the planned Comprehensive Free Trade Agreement between EFTA and Mercosur. Alliance Sud. Bern.
- Dommen C (2021). Applying the human rights framework to economic policy: Insights from an impact assessment of services trade liberalisation in Mauritius, *African Journal of International and Comparative Law*. 29(1): 1–39.
- ECLAC. (2014). International trade and inclusive development: Building synergies. (United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean. Santiago).
-

- ECLAC. (2019) Women's autonomy in changing economic scenarios. (Document LC/CRM.14/3. United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean. Santiago).
- Edwards S (1993). Openness, trade liberalization, and growth in developing countries. *Journal of Economic Literature*. 31(3): 1358–1393.
- Elder S, Zerriffi H and Le Billon P (2012). Effects of fair trade certification on social capital: The case of Rwandan coffee producers. *World Development*. 40(11): 2355–2367.
- Elson D (1999). Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues. *World Development*. 27(3): 611–627.
- Elson D (2006). Budgeting for women's rights: Monitoring government budgets for compliance with CEDAW. United Nations Development Fund for Women. New York.
- Elson D, Grown C and Cagatay N (2007). Mainstream, heterodox, and feminist trade theory. In: van Steveren E, Elson D, Grown C and Cagatay N (eds), *The Feminist Economics of Trade*. Routledge.
- European Commission (2016). *Handbook for Trade Sustainability Impact Assessment*. 2nd edition.
- European Commission (2020). EU Gender Action Plan III: An ambitious agenda for gender equality and women's empowerment in EU External Plan. November 25. Brussels.
- European Commission and BKP Consulting (2019). Sustainability impact assessment in support of the negotiations for the modernisation of the trade part of the Association Agreement with Chile. Final Report.
- European Parliament (2019). At a glance: Gender equality and trade. EPRS European Parliamentary Research Service.
- FAO (2011). Women in agriculture: Closing the gender gap for development. In: *The State of Food and Agriculture*. Food and Agriculture Organization. Rome.
- FAO, IFAD, and ILO (2010). Gender dimensions of agricultural and rural employment: Differentiated pathways out of poverty, Status, trends and gaps. Food and Agriculture Organization, International Fund for Agricultural Development and International Labour Organization. Rome.
- Foley L and Piper N (2020). COVID-19 and women migrant workers: Impacts and implications. International Organization for Migration. Geneva.
- GERA (2019). Global entrepreneurship monitor (GEM): 2018/2019 women's entrepreneurship report. Global Entrepreneurship Research Association. London.
- GERA (2021). Global entrepreneurship monitor (GEM): 2020/2021 global report. Global Entrepreneurship Research Association. London.
- Gereffi G, Bamber P and Fernandez-Stark K (2016). Promoting decent work in global supply chains in Latin America and the Caribbean. ILO Americas Technical Report No. 2016/1. International Labour Organization. Geneva.
- Gereffi G Fernandez-Stark K (2010). The offshore services value chain: Developing countries and the crisis. Policy Research Working Paper No. 5262. World Bank. Washington DC.
- Global Affairs Canada (2018). Promoting sustainable economic growth in coffee growing regions of Honduras and Guatemala. September.
- Goldstein M, Gonzalez Martinez P and Sreelakshmi P (2019). Tackling the global profitarchy: Gender and the choice of business sector. Policy Research Paper No. 8865. World Bank. Washington DC.
- Grown C and Valodia I (eds.) (2010). *Taxation and Gender Equity: A Comparative Analysis of Direct and Indirect Taxes in Developing and Developed Countries*. Routledge. New York and London.
- Government of Canada (2020). Canada's application of GBA+ to a trade negotiation – Helping to achieve socio-economic inclusion by applying gender and inclusivity lens to trade agreements.
- Government of Taiwan Province of China. (2021). Gender at a glance, Department of Gender Equality, Executive Yuan. Available at: [https://www.roc-taiwan.org/ph\\_en/post/6083.html](https://www.roc-taiwan.org/ph_en/post/6083.html)

- Harrison J, Barbu M, Campling L, Richardson B, and Smith A (2018). Governing labour standards through free trade agreements: Limits of the European Union's trade and sustainable development chapters. *Journal of Common Market Studies*. 57(2): 260–277.
- Higgins K (2012). Gender dimensions of trade facilitation and logistics: A guidance note. World Bank. Washington, DC. Available at: [http://siteresources.worldbank.org/INTRANETTRADE/Resources/Pubs/Gender\\_Dimensions\\_Trade\\_Facilitation\\_Logistics\\_Higgins\\_electronic.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTRANETTRADE/Resources/Pubs/Gender_Dimensions_Trade_Facilitation_Logistics_Higgins_electronic.pdf).
- Hossain N (2011). Exports, equity, and empowerment: The effects of ready-made garments manufacturing employment on gender equality In: World Bank, Bangladesh: World Development Report Background Paper. World Bank. Washington, DC.
- Hultgreen AN (2018). What call centres can tell us about sexism. BBC Worklife (9 February). Available at: <https://www.bbc.com/worklife/article/20180208-the-female-ghetto-of-workplaces>.
- IATF (2022). *Financing for Sustainable Development Report 2022*. (United Nations Inter-agency Task Force on Financing for Development. New York).
- IFC (2021). Women and E-commerce in Southeast Asia. International Finance Corporation. Washington, DC.
- ILO (2009). Women and men migrant workers: Moving towards equal rights and opportunities. International Labour Organization. Geneva. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\\_101118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101118.pdf)
- ILO (2016a). Wages and productivity in the garment sector in Asia and the Pacific and the Arab States. International Labour Organization. Geneva. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_534289.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_534289.pdf)
- ILO (2016b). The role of decent work in ending poverty in the rural economy, In: *World Employment and Social Outlook*. International Labour Organization. Geneva.
- ILO (2021). Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment. International Labour Organization. Geneva.
- ILO (2022) A multi-faceted typology of labour provisions in trade agreements: Overview, methodology and trends. International Labour Organization. Geneva.
- IOM (2022). Economic empowerment of women migrant workers in Cambodia. International Organization for Migration. Geneva.
- ITC (2015). Unlocking markets for women to trade. International Trade Centre. Geneva.
- ITC (2018). SheTrades: Promoting SME competitiveness in Sri Lanka. International Trade Centre. Geneva.
- ITC (2020a). SME competitiveness outlook 2020: Covid-19: The great lockdown and its impact on small business. International Trade Centre. Geneva.
- ITC (2020b). Women entrepreneurs: An action plan to “build back better.” International Trade Centre. Geneva.
- ITC (2020c). Making public procurement work for women. International Trade Centre. Geneva.
- ITU (2021). Measuring digital development: Facts and figures 2021. International Telecommunication Union.
- Juhn C, Ujhelyi G and Villegas-Sanchez C (2014). Men, women, and machines: How trade impacts gender inequality. *Journal of Development Economics*. 106: 179–193.
- Kar A, Slavchevska V, Kaaria S, Taivalmaa SL, Mane E, Ciacci R, Hoberg YT, Townsend R and Stanley V (2018). Male outmigration and women's work and empowerment in agriculture: The case of Nepal and Senegal. World Bank. Washington, DC.
- Klasen S and Santos Silva M (2018). Gender inequality as a barrier to economic growth: A review of the theoretical literature. Discussion Paper No. 252. Georg-August-Universität Göttingen, Courant Research Centre – Poverty, Equity and Growth (CRC-PEG), Göttingen.
- Korinek J, Moisé E and Tang J (2021). Trade and gender: A framework of analysis. OECD Trade Policy Paper No. 246. Organization for Economic Co-operation and Development. Paris.

- Kotte, EL (2021). To Filipinos, labour migration is normal, not unusual. D+C Development and Cooperation Diaspora Communities. January 27.
- Kucera D, and Tejani S (2014). Feminization, defeminization, and structural change in manufacturing. *World Development*. 64: 569–582.
- Lall S (2000). The technological structure and performance of developing country manufactured exports, 1985-98. *Oxford Development Studies*. 28(3): 337-369.
- Lassman A and Mulder, N (2021). Gender gaps, services trade and policy tools to contribute to gender equality. Gender, Social Inclusion and Trade Knowledge Product Series.
- Loconto A (2015). Can certified-tea value chains deliver gender equality in the United Republic of Tanzania? *Feminist Economics*. 21(3): 191–215
- Lyon S, Bezaury JA and Mutersbaugh T (2010). Gender equity in fair trade–organic coffee producer organizations: Cases from Mesoamerica. *Geoforum*. 41: 93–100
- Maertens M and Swinnen JFM (2012). Gender and modern supply chains in developing countries. *The Journal of Development Studies*. 48(10): 1412-1430.
- McCulloch N, Winters A and Cirera X (2001). *Trade Liberalization and Poverty: A Handbook*. Centre for Economic Policy Research. London.
- Mitchell J and Ashley C (2009). Can the private sector reduce poverty at scale? Evidence from the tourism value chain. In: Commonwealth Secretariat. The Commonwealth Ministers Reference Book.
- Monteiro JA (2021). Gender related provisions in regional trade agreements. WTO Staff Working Paper. World Trade Organization. Geneva.
- Musiime E (2018) Towards decent work for women in Eastern Africa's horticulture sector. *Buwa! A Journal on African Women's Experiences*. 9: 68–72.
- OECD (2019a), Trade policy brief: Digital trade. Organization for Economic Co-operation and Development. Paris. Available at: <https://www.oecd.org/trade/topics/digital-trade/>
- OECD (2019b). Strengthening the gender dimension of Aid for Trade. Organization for Economic Co-operation and Development. Paris. Available at: <http://www.oecd.org/dac/Aid-for-trade-Strengthening-Gender-Dimension.pdf>
- OECD (2022). Tax Policy and Gender Equality: A stocktake of country approaches. OECD Publishing, Paris
- OECD/ILO/CAWTAR (2020). Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia, Competitiveness and Private Sector Development, OECD Publishing, Paris,
- Osterreich S (2007). Gender, trade, and development: Labor market discrimination and North-South terms of trade. In: van Staveren I et al. (eds.), *The Feminist Economics of Trade*. Routledge. London and New York.
- Otero M. (2021). Chilean experience with Gender Chapters in FTAs. Powerpoint presentation available at: [https://www.wto.org/english/tratop\\_e/womenandtrade\\_e/pres\\_chl\\_26feb21\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/tratop_e/womenandtrade_e/pres_chl_26feb21_e.pdf)
- Panda S (2018). Constraints faced by women entrepreneurs in developing countries: Review and ranking. *Gender in Management: An International Journal*. 33(4): 315–331.
- Panizzon M (2010). Trade and labour migration – GATS Mode 4 and migration agreements. Friedrich Ebert Stiftung Occasional Paper No. 47.
- Papayrakis E, Covarrubias A and Verschoor A (2012). Gender and trade aspects of labour markets. *The Journal of Development Studies*. 48(1): 81–98.
- Pieters J (2018). Trade liberalization and gender inequality. *IZA World of Labor*. 114 (2): 1–11.
- Randriamaro Z (2005). Gender and trade: Overview report. BRIDGE Development Gender. Institute of Development Studies, Sussex.
- Redden J (2017). The role of Aid for Trade in building the capacity of developing country firms to meet sustainability standards. International Centre for Trade and Sustainable Development. Geneva.

- Rinaudo V (2021). La experiencia del acuerdo comercial Argentina – Chile como disparador para la incorporación de perspectiva de género en las negociaciones comerciales de la Argentina. Paper presented at the UNCTAD Gender and Development Forum. Barbados (October). Available at: [https://unctad.org/system/files/non-official-document/Vanina\\_Rinaudo\\_Essay\\_GDF2021.pdf](https://unctad.org/system/files/non-official-document/Vanina_Rinaudo_Essay_GDF2021.pdf)
- Robertson R, Lopez-Acevedo G and Savchenko Y (2018). Globalisation and the gender earnings gap: Evidence from Sri Lanka and Cambodia 1992-2015. Institute of Labour Economics Discussion Paper No. 11821. Bonn.
- Rocha N and Winkler D (2019). Trade and female labor participation stylized facts using a global dataset. Policy Research Working Paper No. 9098. World Bank. Washington, DC.
- Rodrik D (2021). *A Primer on Trade and Inequality*. Institute for Fiscal Studies. London.
- Samaan D and Mourelo L (2018). Can labor provisions in trade agreements promote gender equality? Empirical evidence from Cambodia. *Review of Development Economics*. 22(1): 404–433.
- Saraçoğlu DS, Memiş E, Voyvoda E and Kızılırmak B (2018). Changes in global trade patterns and women's employment in manufacturing, 1995–2011. *Feminist Economics*. 24(3): 1–28.
- Sauvé P (2020). Gendered perspectives on services trade and investment. *Journal of World Trade*. 54(4): 481–502.
- SCAA (2015). A blueprint for gender equality in the coffee lands. White Paper. Specialty Coffee Association of America.
- Seguino S (2020). Engendering macroeconomic theory and policy. *Feminist Economics*. 26(2): 27–61.
- Seguino S and Braunstein E (2018). The costs of exclusion: Gender job segregation, structural change and the labour share of income. *Development and Change*. 50(4): 976–1008.
- Sibbel L and Borrmann P (2007). Linking trade with labor rights: The ILO Better Factories Cambodia project. *Arizona Journal of International and Comparative Law*. 24(1): 235-249.
- Shepherd B and Stone S (2017). Trade and Women. *Win-Win: How International Trade Can Help Meet the Sustainable Development Goals* Tokyo. Asian Development Bank Institute.
- Smeets M (2021). Adapting to the digital trade era: challenges and opportunities. WTO Chairs Programme. World Trade Organization. Geneva.
- Standing G (1989). Global feminization through flexible labor. *World Development*. 17(7): 1077–1095.
- Standing G (1999). Global feminization through flexible labor: A Theme Revisited. *World Development*. 27(3): 583–602.
- Stein LN (2017). Coffee certifications as potential pathways to women's empowerment in Costa Rica. University of Montana Graduate Theses, Dissertations, & Professional Paper No. 11101. Available at: <https://scholarworks.umt.edu/etd/11101>.
- Stotsky JG (1997). How tax systems treat men and women differently. *Finance and Development*. 34(1): 30–33. International Monetary Fund. Washington DC.
- Swinnen J (2015). Changing coalitions in value chains and the political economy of agricultural and food policy. *Oxford Review of Economic Policy*. 31(1): 90–115.
- Tejani S and Milberg W (2016). Global defeminization? Industrial upgrading and manufacturing employment in developing countries. *Feminist Economics*. 22(2): 24–54.
- Tejani S and Kucera D (2021). Defeminization, structural transformation and technological upgrading in manufacturing. *Development and Change*. 52(3): 533–573.
- Tejani S and Fukuda-Parr S. (2021). Gender and Covid-19: Workers in global value chains. The New School for Social Research Working Paper No. 04/2021.
- United Nations Human Rights Council (2011) Guiding Principles on human rights impact assessments of trade and investment Agreements. (United Nations Document A/HRC/19/59/Add.5).
- United Nations Human Rights Council (2019a). Gender dimensions of the guiding principles on business and human rights. (United Nations Document A/HRC/41/43).
-

- United Nations Human Rights Council (2019b) Guiding principles on human rights impact assessments of economic reforms. (United Nations Document A/HRC/40/57).
- UN Women (2019). Women taking the lead in tourism. News release, 7 March. Available at <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/3/news-women-taking-the-lead-in-tourism>
- UN Women (2021). Ghana Country Fact Sheet. UN Women Data Hub. Available at: <https://data.unwomen.org/country/ghana>. UNCTAD (2004). *Trade and Development Report 2004* (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2011). Who is benefiting from trade liberalization in Cape Verde? A gender perspective. (United Nations publication. UNCTAD/OSG/2011/2. Geneva).
- UNCTAD (2015). *The Least Developed Countries Report 2015: Transforming Rural Economies*. (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2016). Trade as a tool for the economic empowerment of women. Note by the United Nations Conference on Trade and Development Secretariat. (United Nations publication. Geneva). Available at: [https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ciem8d2\\_en.pdf](https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ciem8d2_en.pdf)
- UNCTAD (2017a). Virtual teaching material on trade and gender. Volume 1: Unfolding the links. Module 4a: Trade and gender linkages – An analysis of COMESA. (United Nations. Geneva)
- UNCTAD (2017b). Virtual teaching material on trade and gender. Volume 1: Unfolding the links. Module 4a: Trade and gender linkages – An analysis of East African Community. (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2017c). Trade and Gender Toolbox. (United Nations. Geneva)
- UNCTAD (2018a). Virtual teaching material on trade and gender. Volume 1: Unfolding the links. Module 4c: Trade and gender linkages – An analysis of MERCOSUR. (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2018b). *The Least Developed Countries Report 2018*. (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2018c). Fostering gender mainstreaming in national trade facilitation committees. Policy Brief No 65 (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2018d). Better data and statistics for gender-responsive trade policy. Policy Brief No. 70 (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2019a). Borderline: women in informal cross-border trade in Malawi, the United Republic of United Republic of Tanzania and Zambia. (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2019b). Gender-sensitive policy recommendations to support women cross-border traders in Malawi, the United Republic of Tanzania, and Zambia. (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2020a). Teaching material on trade and gender linkages: The gender impact of technological upgrading in agriculture. (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2020b). A gender assessment of Myanmar and of the Inle Lake area with a focus on the agriculture and tourism sectors. (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2022a). Digital trade: Opportunities and actions for developing countries. Policy Brief No.92. (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2022b). Digitalization of services: What does it imply to trade and development? (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2022c). Cross-border trade in the pre- and post-pandemic environment: Evidence from Malawi, the United Republic of Tanzania and Zambia. (United Nations. Geneva).
- UNCTAD (2022d). Integrating a gender perspective into trade facilitation reforms. Policy Brief No. 98 (United Nations. Geneva).
- UNDP (2010). Gender equality and poverty reduction: Taxation. Issues Brief No. 1 (April). (United Nations Development Programme. New York).
-

- UNECA (2019) Assessing regional integration in Africa IX. (United Nations Economic Commission for Africa. Addis Ababa and Geneva). Available at: <https://archive.uneca.org/publications/assessing-regional-integration-africa-aria-ix>
- UNECA and Friedrich-Ebert-Stiftung (2017) The Continental Free Trade Area (CFTA) in Africa – A human rights perspective. (United Nations Economic Commission for Africa. Addis Ababa and Geneva).
- UNECE (2019). Gender responsive standards. (United Nations Economic Commission for Europe). UNWTO (2019). *Global Report on Women in Tourism. Second Edition*. (United Nations World Tourism Organization. Madrid).
- UNWTO (2021). UNWTO Inclusive recovery guide – Sociocultural impacts of Covid-19. Issue 3: Women in tourism, (United Nations World Tourism Organization. Madrid).
- UNWTO and ILO (2014). Measuring employment in the tourism industries – Guide with best practices. (United Nations World Tourism Organization and International Labour Organization. Madrid).
- USTR (2020). Labor. In: Agreement between the United States of America, the United Mexican States, and Canada 7/1/20 Text. Office of the United States Trade Representative. Washington, DC.
- Van den Broeck G and Maertens M (2017). Does off-farm wage employment make women in rural Senegal happy? *Feminist Economics*. 23(4): 250–275.
- Van den Broeck G, Van Hoyweghen T and Maertens M (2018). Horticultural exports and food security in Senegal. *Global Food Security*. 17: 162–171.
- Verhart N and Pyburn R (2010). The rough road to gender equitable growth: The case of Cafe de Mujer Guatemala. *Development*. 53(3): 356–361.
- Villup E (2015). The EU's trade policy: From gender-blind to gender-sensitive? Policy Department, Directorate-General for External Policies. 549.058 (July).
- World Bank (2016). *Feminization of Agriculture in the Context of Rural Transformations: What Is the Evidence?* World Bank. Washington, DC.
- World Bank (2019). Profiting from parity: Unlocking the potential of women's businesses in Africa. World Bank's Africa Region Gender Innovation Lab and the Finance, Competitiveness and Innovation (FCI) Global Practice.
- World Bank, FAO and IFAD (eds.) (2009). *Gender in Agriculture Sourcebook*. World Bank, Food and Agriculture Organization and International Fund for Agricultural Development and International Labour Organization. Washington, DC.
- World Bank and WTO (World Trade Organization) (2020). *Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Gender Equality*. World Bank. Washington, DC.
- WTO (2018). Detailed summary of the workshop on enhancing the participation of women entrepreneurs and traders in government procurement. 25 June. World Trade Organization. Geneva. Available at: [https://www.wto.org/english/tratop\\_e/womenandtrade\\_e/badeclarationgpworkshop.pdf](https://www.wto.org/english/tratop_e/womenandtrade_e/badeclarationgpworkshop.pdf)
- WTO (2021). Progress report on WTO members and observers' technical work on women's economic empowerment, Informal Working Group on Trade and Gender (9 November). World Trade Organization. Geneva.
- Yang W-Y (2016). Differences in gender-role attitudes between China and Taiwan. *Asian Women*. 32(4): 73–95.
- Zarrilli S and Aydiner-Avsar N (2020). COVID-19 puts women working in SIDS tourism industry at risk. 13 May. Available at: <https://unctad.org/news/covid-19-puts-women-working-sids-tourism-industry-risk>
- Zarrilli S (2021). Keeping cross-border trade thriving. International Trade Centre International Trade Forum. January.
- Zarrilli S (2017). The case for mainstreaming gender in trade policy. *Bridges Africa*. 6(4): 4 – 7.
- Zarrilli S and Luomaranta, H (2021). Gender and unemployment: Lessons from the COVID-19 pandemic. United Nations Conference on Trade and Development. Geneva. 13 May. Available at: <https://unctad.org/news/gender-and-unemployment-lessons-covid-19-pandemic>
-



