

Mercados

“ Me llamo Shamima y vengo de una remota aldea en Bangladesh. Mi esposo era un agricultor. Tenía un lote de tierra de cultivo donde sembraba arroz y verdura. Teníamos dificultades para mantener a nuestra familia. Ya no obteníamos utilidades de la agricultura porque nos vimos obligados a pagar un precio más alto a las compañías para comprar semillas, fertilizantes e insecticidas. Mi esposo consideró la posibilidad de ir a trabajar [al extranjero]. Un pariente sugirió que era mejor que yo viajara al extranjero... dijo que para mí el costo sería menor que para mi esposo. Mi esposo estuvo de acuerdo y me envió. Yo tenía que trabajar muy duramente, desde el alba hasta el anochecer. No podía descansar y no tenía vacaciones. Además, la dueña de la casa siempre me trató mal. No me daba de comer y los niños me trataban mal. Decidí escaparme. Cuando regresé a mi país, vi que una organización de migrantes ofrecía capacitación y allí me encontré con muchas mujeres que relataban diferentes historias de explotación. Yo regresé y aprendí a valerme por mí misma. Ahora somos más de 200 mujeres que trabajamos juntas para que ninguna tenga que padecer las mismas condiciones. También estamos conduciendo un proyecto colectivo para obtener ingresos, así podremos ganar dinero para nosotras mismas ¹. ”

En los aspectos económicos de sus vidas, las mujeres participan en muy diversos mercados: desde los mercados locales donde compran y venden alimentos para sus familias, hasta el mercado del empleo en la ciudad o en el extranjero, esas mujeres están incorporadas en las cadenas mundiales de producción e intercambio que abarcan desde microempresas hasta grandes fábricas. La actividad económica ha sido un medio de crucial importancia mediante el cual las mujeres, particularmente las pobres, han obtenido acceso a la esfera pública y han sido facultadas para asumir nuevos papeles.

Hay mercados de bienes y servicios, de capital y trabajo, y en cada uno de ellos las mujeres tropiezan con grandes dificultades en cuanto a la rendición de cuentas cuando se infringen sus derechos. La creciente magnitud de los mercados de los cuales actualmente dependen todos los países para su supervivencia económica está poniendo en jaque la posibilidad de los Estados de cumplir sus compromisos en pro del desarrollo social y los derechos humanos, incluidos los derechos de la mujer. Los prejuicios de género en los mercados laborales significan que el potencial productivo de las mujeres se aprovecha menos

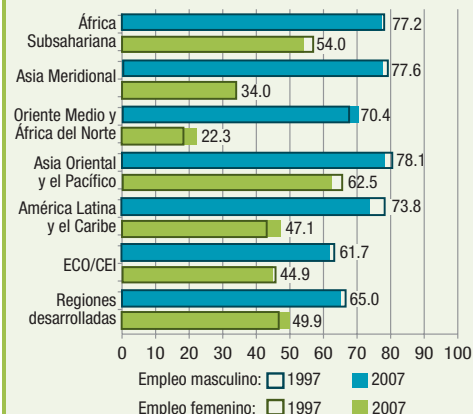
eficazmente que el de los hombres (gráfico 4.1), y que las mujeres están más concentradas en empleos de subsistencia y vulnerables, en el sector paralelo o no estructurado (*informal*) de la economía (gráfico 4.2). En la última década, más de 200 millones de mujeres se han sumado a la fuerza laboral a escala mundial. En el 2007, había 1,200 millones de mujeres que realizaban trabajos remunerados, en comparación con 1,800 millones de hombres². Un indicador de las dificultades con que siguen tropezando en cuanto a la rendición de cuentas en el empleo en el sector estructurado (*formal*) de la economía es la brecha en los salarios por razones de género, que a escala mundial llega a un promedio de 17% (gráfico 4.3), y que en el sector privado tiende a ser mayor que en el sector público (gráfico 4.4).

En este capítulo se examina de qué manera se han movilizadas las mujeres con el fin de que los gobiernos, los empleadores y las empresas se responsabilicen más por la protección de sus derechos, de modo que los mercados se conduzcan respetando los intereses de género y la igualdad social. Además, en este capítulo se consideran las contradicciones entre la legislación de derechos humanos, cuyo propósito es proteger los derechos de la mujer, y

GRÁFICO 4.1 El potencial productivo del hombre está más aprovechado que el de la mujer

En todas las regiones, la relación entre empleo y población es significativamente mayor para los hombres que para las mujeres, particularmente en el Asia Meridional, en el Oriente Medio y en África del Norte.

La relación entre empleo y población, por sexo (%)



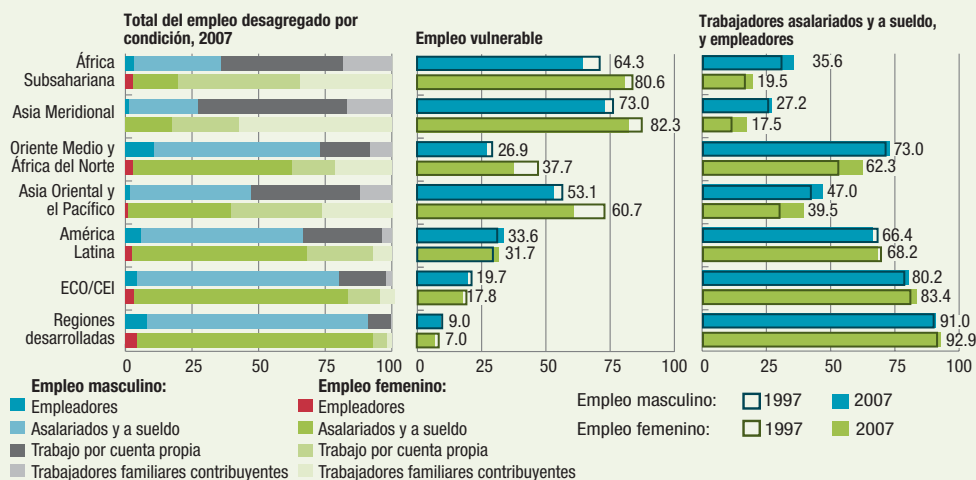
Notas: La relación entre empleo y población se define como el porcentaje de personas empleadas, respecto del total de la población en edad activa. Este indicador proporciona algún grado de información sobre la eficacia de la economía en cuanto a crear empleo. Los promedios regionales ponderados fueron calculados por la OIT, utilizando las agrupaciones regionales que adopta UNIFEM. Los valores corresponden al año 2007.

Fuentes: OIT (2008); base de datos de la OIT, principales indicadores del mercado laboral; y estimaciones proporcionadas por la OIT a solicitud de UNIFEM.

GRÁFICO 4.2 Las mujeres constituyen una proporción del total de trabajadores asalariados menor que la de los hombres

En la mayoría de las regiones en desarrollo, aproximadamente entre la mitad y las dos terceras partes de las mujeres tienen empleo vulnerable. Si bien a partir de 1997 ha disminuido el porcentaje de mujeres en empleos vulnerables en la mayoría de las regiones, persiste la disparidad entre hombres y mujeres, especialmente en el Oriente Medio, África del Norte y África Subsahariana.

Condición del empleo, como proporción del total de empleos (%)



Notas: Los trabajadores asalariados y a sueldo también se denominan "empleados" o personas que tienen empleo remunerado, es decir, el trabajador tiene un contrato implícito o explícito y recibe una remuneración básica que no depende de los ingresos de la entidad para la cual trabaja. Trabajadores por cuenta propia son los que se emplean a sí mismos y no tienen empleados que trabajan para ellos. Un trabajador familiar contribuyente es un trabajador por cuenta propia que trabaja sin remuneración en un establecimiento dirigido por un pariente residente en el mismo hogar. El empleo vulnerable se calcula como suma de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares contribuyentes. Los promedios regionales ponderados fueron calculados por la OIT utilizando las agrupaciones regionales adoptadas por UNIFEM. Los valores corresponden al año 2007.

Fuentes: OIT (2008); base de datos de la OIT, principales indicadores del mercado laboral; y estimaciones proporcionadas por la OIT a solicitud de UNIFEM.

la incierta situación de la igualdad de género en la legislación comercial. Se aduce que para defender los derechos de la mujer, los sectores tanto público como privado deben asumir compromisos en pro de la igualdad de género, y que esos compromisos deben ser supervisados y aplicados obligatoriamente. Los desafíos de seguir siendo competitivos en la economía mundial no deben transformarse en una excusa para que los gobiernos supriman los derechos laborales de la mujer.

Fuerzas del mercado y derechos de la mujer

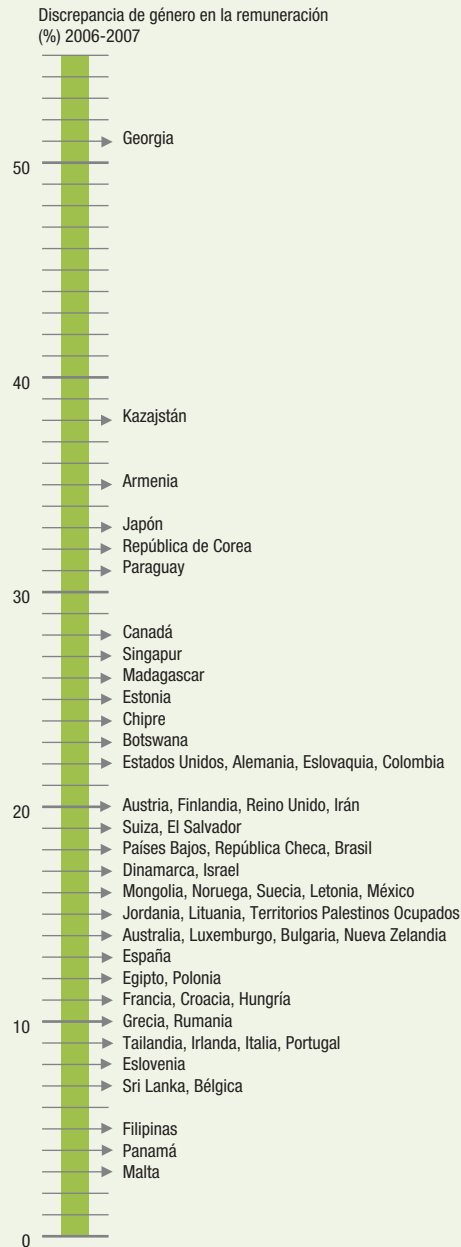
Rendición de cuentas y globalización

En el sector privado, los mecanismos de rendición de cuentas hacia las mujeres se basan en principios diferentes de los que rigen al sector público. En el sector público, como se ha indicado en capítulos anteriores, un contrato social entre el Estado y sus ciudadanos rige los derechos y las obligaciones de ambas partes. En cambio, en el mercado, la rendición de cuentas se basa en los contratos individuales entre el empleado y el empleador, o entre los proveedores de servicios y los clientes. Como lo señaló Kurt Hoffman, Director de la *Shell Foundation*: “Las empresas están obligadas a rendir cuentas en el mercado. Si no logran proporcionar a sus clientes lo que estos quieren, las empresas quiebran... ese es el modelo. Primero, es preciso determinar lo que quiere el cliente y después el cliente responde “votando” por lo que uno ofrece”³. Según esa teoría, cuando no se satisface la demanda o no se cumplen los contratos, las personas pueden escoger otro empleador u otra fuente de servicios.

En este razonamiento hay defectos bien conocidos. Tal vez las mujeres reciban menos paga que los hombres por el mismo trabajo o tal vez se les niegue acceso a trabajos mejor remunerados debido a actitudes profundamente arraigadas, basadas en presumir incorrectamente que los hombres son el sostén del hogar y necesitan ganar más. O quizás las mujeres no puedan competir en igualdad de condiciones con sus colegas masculinos debido a que no pueden invertir en el trabajo la misma cantidad de tiempo, cuando siguen siendo responsables de la mayor parte de las tareas del hogar y la crianza de los hijos. En otras palabras, la desigual condición de la mujer puede restringir su posibilidad de optar por marcharse de un empleo, como estrategia de rendición de cuentas cuando se infringen sus derechos.

GRÁFICO 4.3 La remuneración de las mujeres es inferior que la de los hombres en 17%

Según información pública recopilada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), la brecha de género en la remuneración oscila en 3% y 51%, con un promedio mundial de 17%. Solo se dispone de información para algunos países seleccionados.

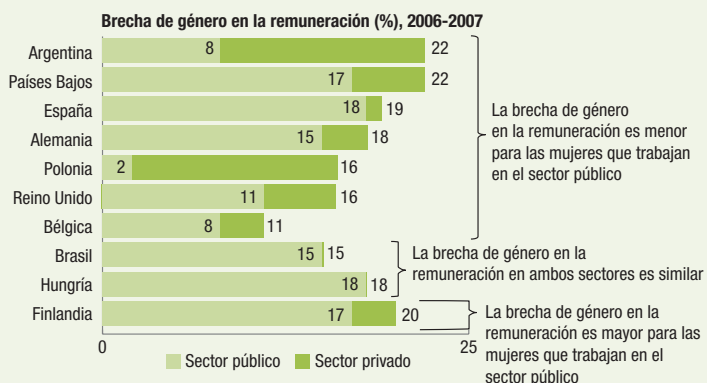


Notas: En este diagrama solo se incluye información para los países que forman parte de las agrupaciones regionales utilizadas en este informe. Por esta razón, el promedio mundial de 17.03% es ligeramente diferente del promedio de 15.6% indicado por la Confederación Sindical Internacional (2008). El diagrama no muestra la información correspondiente a Costa Rica ni a Qatar, países donde se indicó una brecha de género negativa de 2.2% en la remuneración; no obstante, estas últimas cifras se incluyeron al calcular los promedios.

Fuente: Confederación Sindical Internacional (2008).

GRÁFICO 4.4 | La brecha de género en la remuneración es mayor en el sector privado

Las mujeres tienden a ganar menos que los hombres y la brecha de género en la remuneración en el sector privado tiende a ser mayor que en el sector público.



Notas: La Confederación Sindical Internacional también aporta datos sobre el empleo en el sector sin fines de lucro y en "otros sectores"; no obstante, este gráfico refleja los datos para los sectores público y privado, dado que representaron 90% o más de la muestra estudiada.

Fuente: Confederación Sindical Internacional (2008).

El empleo de la mujer, como agricultora, empleada de fábrica o trabajadora doméstica es cada vez más un eslabón en las "cadenas mundiales de suministros" que se extienden desde las mujeres que cosen ropa en el Asia Meridional o en América Latina hasta el consumidor que compra esa ropa en una gran tienda de lujo de una de las metrópolis del mundo, y hay muchos eslabones intermedios entre la concepción del producto y su consumo final. No obstante, aun cuando las cadenas de su-

ministradores están esparcidas en vastos espacios geográficos, al mismo tiempo están arraigadas socialmente. La producción se realiza dentro de mercados nacionales conformados por normas sociales y desigualdades de género que pueden obrar sistemáticamente en detrimento de la mujer⁴. Por consiguiente, las cadenas de suministros reflejan la baja condición de la mujer en el mercado laboral, e ilustran al mismo tiempo las razones por las cuales las compañías consideran tan atractivo recurrir al trabajo de las mujeres en la nueva economía globalizada. Las compañías aprovechan dos importantes tendencias paralelas en el mercado laboral: creciente feminización y creciente participación del sector paralelo o no estructurado de la economía (*informalización*)⁵. Como veremos, ambas tendencias tienen consecuencias para la rendición de cuentas hacia las mujeres.

La feminización de la fuerza laboral

La globalización ha conducido a una demanda sin precedentes de mujeres trabajadoras en algunos sectores fundamentales. Por ejemplo, actualmente, las mujeres constituyen entre el 60% y el 90% de la mano de obra en la producción agrícola y la confección de ropa, en las etapas con alta densidad de mano de obra de la cadena de suministros en los países en desarrollo⁶; también tienen una importante presencia en los nuevos sectores de servicios terciarios subcontratados, por ejemplo, centros de atención de llamados telefónicos y de

CASILLA | Las mujeres demandan rendición de cuentas en la industria de la ropa en Bangladesh

A principios de la década de 1980, en la primera ola que comenzó a trabajar en la industria de confección de ropa en Bangladesh, las mujeres estaban impulsadas por circunstancias ajenas a su voluntad: pobreza, indigencia, desempleo masculino, viudez y abandonoⁱ. En general, esas mujeres no tenían idea de sus derechos y agradecían la oportunidad de realizar trabajos por los que la paga era muy superior a la que podían recibir en otros sectores. Desde la perspectiva del empleador, esas mujeres eran una fuerza laboral ideal para una industria que trataba de competir en la economía globalizada, aprovechando una mano de obra barata. Se podía pagar a esas mujeres mucho menos que a los hombres que poseían aptitudes equivalentes, y tratarlas como fuerza laboral en gran medida irregular, respecto a la cual los empleadores no tenían otra obligación sino pagar sus salariosⁱⁱ.

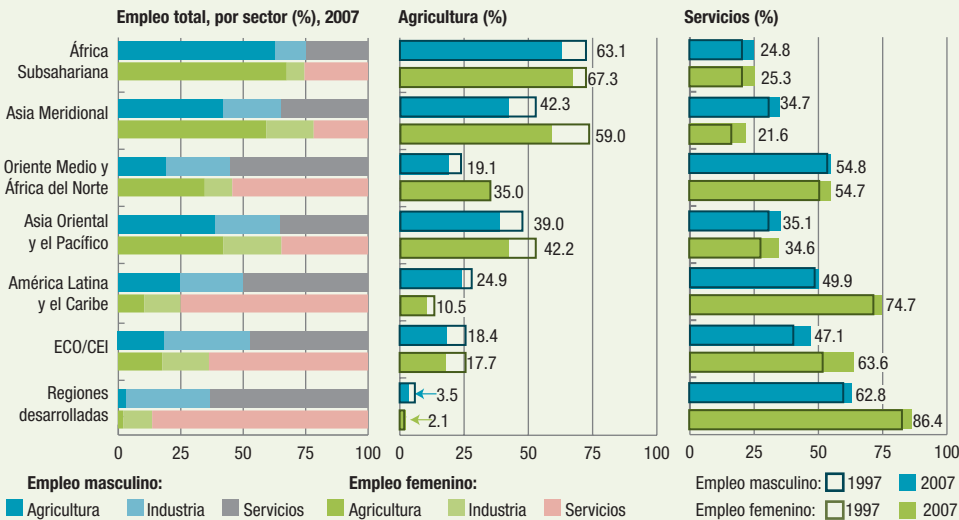
En la actualidad, la situación está comenzando a cambiar. La educación femenina ha ido mejorando sostenidamente, las organizaciones no gubernamentales (ONG) difundieron ampliamente las ideas acerca de los derechos de la mujer, los cuales figuraron también en los pronunciamientos oficiales y los medios de comunicación, mientras que aumentó la microfinanciación y también se incrementaron las oportunidades de empleo diversificado en las zonas rurales. Ahora, las mujeres ingresan en la industria de la ropa no solamente debido a la pobreza, sino también por la perspectiva de mejorar el nivel de vida de sus familias, enviar a sus hijos a la escuela, ahorrar para la dote de sus hijas o apoyar a padres y madres ancianos. Las mujeres pudieron convertir sus ingresos en un creciente factor de influencia sobre la toma de decisiones en el hogar y el poder de compra independiente en el mercadoⁱⁱⁱ. También han pasado a ser cada vez más visibles en las medidas colectivas de apoyo a sus derechos, las cuales han vinculado los movimientos locales con los mundiales.

A escala mundial, esas campañas han atraído la atención hacia las infracciones de los derechos de las trabajadoras en las cadenas mundiales de suministros y han ejercido presión sobre las empresas internacionales para que asuman mayor responsabilidad respecto de sus empleadas mediante la adopción de códigos de conducta empresariales. Ahora, los empleadores locales en la industria de la ropa de Bangladesh deben

GRÁFICO 4.5 Las mujeres tienden a estar empleadas en la agricultura o en los servicios

En la mayoría de las regiones, el empleo de la mujer está concentrado o bien en los servicios, o bien en la agricultura, y hay menor cantidad de mujeres que de hombres con empleo en la industria (entre 7% y 23% en todas las regiones, en comparación con 12% a 34% para los hombres). La única región donde hombres y mujeres tienen pautas de empleo similares por sector, tanto en la composición relativa como en la tendencia, es la de Asia Oriental y el Pacífico.

Empleo por sector (como proporción del empleo total), por sexo



Notas: Los promedios regionales ponderados fueron calculados por la OIT utilizando los agrupamientos regionales adoptados por UNIFEM. Los valores corresponden al año 2007.

Fuentes: OIT (2008); base de datos de la OIT, principales indicadores del mercado laboral; y estimaciones proporcionadas por la OIT a solicitud de UNIFEM.

servicios financieros⁷. Como lo observó una economista, las mujeres han surgido como mano de obra flexible por excelencia para los sectores laborales sumamente competitivos de la economía globalizada⁸.

Hay al menos tres razones por las cuales las mujeres resultan atractivas para los empleadores⁹. En primer lugar, con frecuencia están libres de los “costos fijos” de una fuerza laboral organizada, es decir, prestaciones que

demostrar que cumplen con esos códigos para obtener pedidos de sus compradores internacionales. La Asociación de Fabricantes y Exportadores de Ropa de Bangladesh (BGMEA), en colaboración con los principales sindicatos, ha formulado su propio código de conducta para la industria, y ha establecido una dependencia que se ocupa del seguimiento de las condiciones de trabajo en las fábricas de sus miembros y del cumplimiento de las normas^{iv}. Hubo casos en que la Asociación ha suspendido la licencia de miembros cuyas fábricas fueron denunciadas por infracciones que aparecieron en la primera plana de los periódicos. El éxito logrado en los tribunales laborales al obtener dictámenes favorables a las trabajadoras también impulsó a la Asociación a establecer su propia dependencia de conciliación y arbitraje, con igual representación de empleadores y sindicato. Esto tiene el propósito de proporcionar un mecanismo menos costoso y que insuma menos tiempo para el arreglo de controversias entre empleadores y trabajadores.

En el 2006, el Gobierno aprobó y promulgó el nuevo Código Laboral, después de 12 años de deliberación y activismo. El Código se aplica a todos los trabajadores y las nuevas secciones pertinentes a la industria de la ropa prevén contratos por escrito y tarjetas de identidad, pago puntual de los salarios, niveles de salario mínimo que son ajustados periódicamente, licencia de maternidad con goce de sueldo, y leyes explícitas contra el acoso sexual.

Pese a este progreso, es todavía mucho lo que queda por hacer para mejorar la vigencia de los derechos de las mujeres trabajadoras. En mayo del 2006, decenas de miles de trabajadores, hombres y mujeres, salieron a las calles para protestar por el pago irregular de los salarios y exigir el aumento del salario mínimo. El Gobierno accedió a establecer un nuevo nivel de ese salario, aun cuando sigue siendo inferior a 3,000 takas (US\$44) por mes, que se considera el salario mínimo para poder sobrevivir. Como dijo Shefali, una mujer líder de los trabajadores en la industria de confecciones: “Antes era mucho más difícil lograr que los trabajadores comprendieran algunas cuestiones diferentes. Pero actualmente comprenden la importancia de organizarse... y también de los convenios de la OIT y la legislación, y piden información^v”.

De los migrantes del mundo, casi 100 millones son mujeres; como se indica en el gráfico A, constituyen casi la mitad del total de la población de migrantes^l. Las pruebas objetivas indican que, actualmente, las mujeres predominan en las categorías de migrantes con educación terciaria o superior^l (gráfico B), y esto representa un éxodo de profesionales con predominio femenino que puede menoscabar la base del liderazgo femenino en los países afectados. Para algunas mujeres, la posibilidad de migrar para efectuar labores domésticas o profesionales ofrece una oportunidad de independencia económica y autonomía. Pero, para muchas otras mujeres, la migración puede entrañar la pérdida de medios para responsabilizar a empleadores que abusan de su posición de poder, o de exigir compensación por infracciones a sus derechos.

Según estimaciones del Banco Mundial para el 2004, las remesas recibidas por países en desarrollo ascendieron a US\$126,000 millones, importe casi dos veces superior al de la Asistencia Oficial para el Desarrollo (AOD) y aproximadamente equivalente a un 75% del total de las inversiones extranjeras directas^m. No se dispone de datos desagregados por género que indiquen la contribución de las mujeres a esas remesas, pero hay pruebas de que en algunos países tal contribución es de gran magnitud. En el caso de los dominicanos que trabajan en España, por ejemplo, hasta un 78% de las remesas fueron enviadas por mujeres, aun cuando estas constituían solamente un 61.4% de los migrantes a ese país^{iv}. En Filipinas, un 97% de los migrantes envían algo a sus países de origen y las mujeres, en promedio, envían un 45% de su ingreso^v.

Después de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, celebrada en 1994, los gobiernos han considerado la migración internacional en varias conferencias de las Naciones Unidas, pero siguen siendo insuficientes las disposiciones de protección de los derechos humanos de las mujeres migrantes. La Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares, que entró en vigor en el 2003, es el instrumento más completo de protección de los derechos de las trabajadoras migrantes; no obstante, en el 2007, solo 37 países habían ratificado la Convención, y ninguno de ellos figuraba entre los diez países del mundo que reciben mayor cantidad de migrantes^{vi}.

La legislación y las políticas relativas a la migración muy pocas veces toman en cuenta los problemas especiales con que tropiezan las mujeres migrantes. Por ejemplo, en muy pocos casos, la legislación laboral abarca el empleo en tareas domésticas^{vii}. Para abordar esta cuestión programática, las oficinas de UNIFEM en los Estados árabes han colaborado con 19 países que reciben o envían mano de obra, con el fin de apoyar la legislación que prohíba la explotación de las mujeres migrantes^{viii}.

También los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales (ONG) han trabajado para apoyar los derechos de las mujeres migrantes. En Hong Kong, se constituyó el Sindicato de Trabajadoras Domésticas Asiáticas, con el propósito de luchar por una mayor protección y rendición de cuentas hacia las mujeres^{ix}. Las mujeres filipinas han establecido varias ONG vinculadas con redes transnacionales, entre ellas, la llamada

debe proporcionar el empleador y contribuciones de seguridad social. En segundo lugar, la suposición de que los hombres son el sostén del hogar y las mujeres solamente aportan “ingreso adicional” se utiliza frecuentemente para justificar la paga inferior de las mujeres, pues son “contribuciones secundarias a mantener el hogar”. En tercer lugar, la discriminación por motivos de género obliga a las mujeres a aceptar empleos mal remunerados, como los que se ofrecen en la agricultura de subsistencia o en industrias con especificidad de género, como cuidar a otras personas o proporcionar otros servicios (véase el gráfico 4.5). La Casilla en la página 58 destaca un ejemplo de la manera en que las mujeres en la industria de la ropa de Bangladesh han bregado por obtener mejores condiciones de trabajo y una mayor rendición de cuentas hacia las mujeres.

Las mujeres y el empleo en el sector paralelo (*informal*) de la economía

Debido a la creciente demanda de mano de obra flexible que pueda ser empleada o des-

pedida en función de las presiones del mercado, el ingreso de la mujer en la fuerza laboral remunerada en grandes cantidades ha coincidido con las tendencias a subcontratar o relegar las tareas que realizan las mujeres a las condiciones de empleo en el sector paralelo (*informal*), sin seguridad en el empleo ni prestaciones sociales¹⁰. Hay un fuerte nexo entre la inseguridad del empleo en el sector paralelo, especialmente el trabajo doméstico, y la pobreza¹¹. Este factor ha obrado poderosamente para impulsar la creciente tasa de migración de mujeres en búsqueda de empleo (véase la casilla: Las voces más débiles: migración de mujeres en un mundo globalizado).

Gestión del mercado en favor de los derechos de la mujer

Las esferas económicas en que operan las mujeres como trabajadoras, consumidoras, empresarias e inversionistas pueden ser reglamentadas de maneras que acrecienten el

Filipinos Unidos, en Hong Kong, que observa las condiciones de trabajo de empleadas domésticas extranjeras y ha ayudado a trabajadores de la India, Indonesia y Sri Lanka a establecer sus propios sindicatos*. Pero las actividades de las ONG que apoyan a las mujeres migrantes no pueden suplir la rendición de cuentas en el ámbito nacional. Si bien no existe un país que pueda poner coto a las consecuencias negativas de la globalización, entre ellas, las infracciones a los derechos de las mujeres migrantes, cada país tiene la responsabilidad de velar por que se respeten los derechos de quienes están bajo su jurisdicción.

GRÁFICO A | Las mujeres son la mitad de los migrantes en todo el mundo

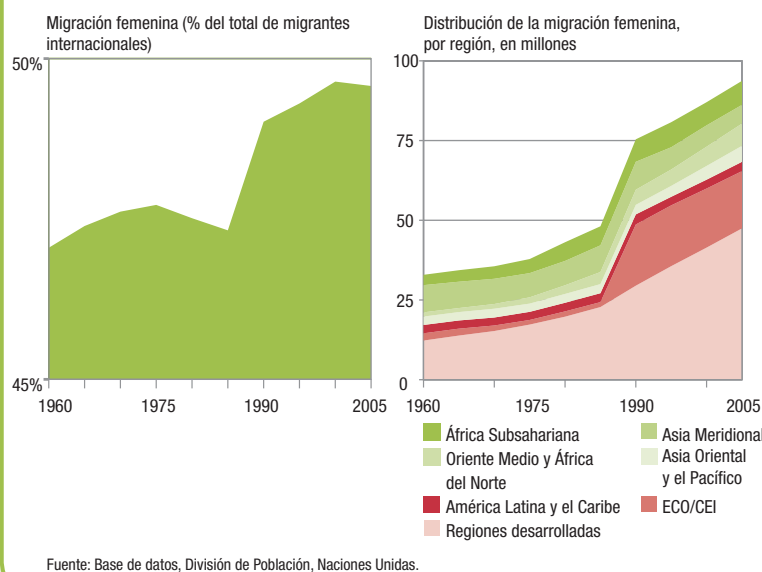
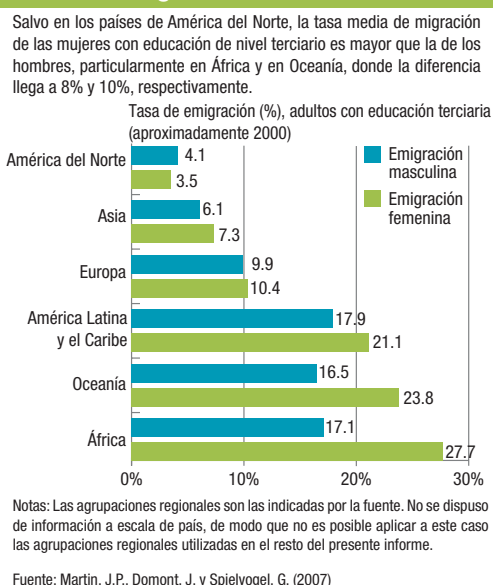


GRÁFICO B | Las mujeres predominan en la "fuga de cerebros"



bienestar social¹², con el fin de proteger mejor los derechos de la mujer. Esto entraña una multiplicidad de instituciones y agentes públicos, entre ellos, funcionarios responsables del seguimiento y la aplicación obligatoria de leyes laborales; inspectores de fábrica encargados de poner en práctica las directivas operacionales y de seguridad en el lugar de trabajo; funcionarios de salud pública facultados para velar por que se satisfagan los estándares mínimos de calidad del medio ambiente; y autoridades encargadas de combatir monopolios y responsables de proteger a los grupos vulnerables contra prácticas empresariales desleales. La reciente crisis en el precio de los alimentos, por ejemplo, demuestra la importancia de la reglamentación de los mercados en favor de la igualdad de género, como objetivo a la par de otros objetivos de desarrollo, como se indica en el recuadro 4A.

Pero las medidas encaminadas a ordenar las fuerzas del mercado no siempre están impulsadas por intenciones de justicia social. Los gobiernos han respondido a las exigen-

cias públicas de contar con reglamentación, aprobando o aplicando con carácter obligatorio leyes laborales ideadas para proporcionar medidas mínimas de seguridad en casos de desintegración de los mercados, o para corregir prácticas abusivas como el trabajo infantil, el deterioro del medio ambiente o la discriminación por motivos de género¹³. Los gobiernos también han adaptado sus decisiones en materia de política económica para apoyar a las industrias nacionales, estimular el crecimiento económico y favorecer la acumulación privada. En el pasado, esto a menudo asumió la forma de medidas para proteger las industrias nacientes mediante, por ejemplo, la elevación del costo de importaciones que podrían competir con industrias nacionales. En la era actual de economías abiertas y desregulación de los mercados, el énfasis está en la creación de ámbitos de mercado propicios para atraer a los inversionistas.

Las medidas para atraer inversiones no necesariamente han de entrar en conflicto con la conducción de los mercados hacia

finés de interés social. Por ejemplo, la investigación ha mostrado que las inversiones en la educación de la mujer rinden utilidades, no solo para las propias mujeres y sus familias, sino también para obtener una mano de obra calificada que pueda atraer inversiones empresariales¹⁴. No obstante, en algunos casos, los costos de las protecciones de los derechos laborales, la gran capacidad estatal que dichas protecciones requieren, y la mano de obra empoderada resultante se consideran limitaciones al capital. Esas preocupaciones son planteadas por los partidarios de la globalización económica y se emplean para justificar medidas como reducir los servicios públicos y debilitar las demandas de los trabajadores para que se apliquen normas laborales mínimas. Para las mujeres, el efecto negativo de esas políticas queda agravado por las desigualdades existentes en las relaciones de género, lo cual erosiona más la posibilidad de que aquellas reivindiquen igualdad de derechos, tanto en la familia, como en la sociedad, en la toma de decisiones públicas o en la economía.

Las mujeres, la rendición de cuentas y la economía globalizada

Los gobiernos afirman que se está reduciendo su posibilidad de proteger los derechos de

los trabajadores y supervisar los mercados, a medida que las empresas van siendo cada vez más grandes y más poderosas. También señalan que su acción está restringida por los términos de los acuerdos de libre comercio bilaterales, regionales e internacionales que han suscrito. Si bien esto es realmente lo que ocurre en algunos casos, es evidente que el bajo costo de la mano de obra, en especial la mano de obra femenina, es parte del “gancho” que atrae al capital extranjero. Debido a que hay muy poca transparencia, y menos aún, rendición de cuentas, en algunos de los acuerdos que los gobiernos suscriben para atraer inversiones extranjeras hay escasa oportunidad para que las mujeres pobres o, en verdad, cualquier otro grupo social, afirmen sus derechos laborales en los acuerdos de inversión.

Este es especialmente el caso para los millones de mujeres que trabajan en *Export Processing Zones* (Zonas de elaboración de productos de exportación) (EPZ). Esas zonas son enclaves especiales exentos de regulaciones sobre la mano de obra y el medio ambiente que, como se indica en el gráfico 4.6, han proliferado en los últimos 30 años. La gama y la naturaleza de esas exenciones raramente se hacen públicas, y a menudo se opacan las medidas de rendición de cuentas, inclusive los procedimientos de trámite de quejas y las disposiciones para sancionar la mala conducta de los ejecutivos, todo ello en

RECUADRO | Protesta de mujeres contra la crisis alimentaria mundial

4A

El 30 de abril de 2008, se reunieron frente al Congreso en Lima, Perú, más de 1,000 mujeres que golpeaban ruidosamente cacerolas y sartenes para exigir que su Gobierno se responsabilizara por la crisis alimentaria y que adoptara medidas al respectoⁱ. Debido a esa misma crisis, las mujeres más pobres de Haití cocinaron bizcochos con barro, sal y condimentos vegetalesⁱⁱ.

Desde comienzos del 2008, en más de 34 países de todo el mundo hubo protestas con respecto a los precios de los alimentos, que estaban aumentando aceleradamente hasta ponerse fuera del alcance incluso de las personas con un ingreso medianoⁱⁱⁱ. Esto representa una transformación a largo plazo de las pautas de producción alimentaria de los países en desarrollo. En 1960, los países en desarrollo tenían un superávit general en el intercambio de productos agrícolas de casi US\$7,000 millones anuales; hacia el 2001, aquel superávit se había transformado en un déficit de más de US\$11,000 millones^{iv}. A juicio del Programa Mundial de Alimentos (PMA), esta es la peor crisis registrada en 45 años. El PMA ha señalado países donde más del 50% del ingreso del hogar se destina a sufragar alimentos, por ser especialmente vulnerables a la creciente inseguridad alimentaria^v.

Esta situación ha tenido graves efectos sobre las mujeres, quienes no solo tienen la responsabilidad primordial de alimentar a sus familias, sino que además contribuyen de manera significativa a la producción alimentaria en muchas regiones (véase el gráfico 4.5)^{vi}. Empero, si bien la participación de las mujeres en el sector agrícola tiene importancia crítica, se está debilitando su posibilidad de influir sobre los medios de producción agrícola debido a la globalización de la industria alimentaria. Un estudio reciente, efectuado por el Instituto de Políticas de Alimentación y Desarrollo, señala que la carencia de derechos de propiedad de las mujeres sobre la tierra que cultivan bien podría resultar en un desalojo en masa de las agricultoras de subsistencia en las zonas que se están incorporando a los cultivos comerciales^{vii}. No se logrará la seguridad alimentaria a menos que se asegure la rendición de cuentas de todos los principales actores de los mercados agrícolas hacia los pobres en general y las mujeres en particular.

nombre del secreto oficial o del carácter confidencial de las actividades comerciales. Las industrias en esas zonas tienen una marcada preferencia por la mano de obra femenina, como se indica en el gráfico 4.7.

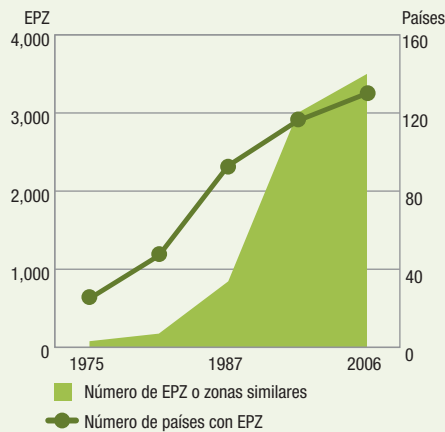
Sindicatos

Las limitaciones impuestas a la organización de sindicatos independientes son malas noticias para las mujeres, puesto que ellas lograron importantes adelantos gracias a acuerdos concertados en negociaciones colectivas entre los trabajadores y los ejecutivos. En la mayoría de los países, menos del 40% de las personas empleadas se afilian a sindicatos y casi siempre las cantidades menores corresponden a las mujeres, lo cual se refleja en un promedio mundial de aproximadamente un 19% del número de miembros de los sindicatos (gráfico 4.8). La afiliación de mujeres a los sindicatos se correlaciona fuertemente con una menor brecha de género en los salarios (gráfico 4.9), lo cual demuestra la conexión entre la acción colectiva y una mayor rendición de cuentas hacia las mujeres en el sector privado.

Dado que crece constantemente la cantidad de mujeres en la fuerza laboral remunerada, los sindicatos están intensificando sus campañas para que se afilien. Han realizado campañas exitosas para organizar a las trabajadoras el Consejo Sindical de Australia, la Organización Nacional de Sindicatos de Uganda, la Confederación de Trabajadores de Honduras y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras en España, entre otros. En cada uno de esos casos, la organización se centró en una única cuestión de importancia para las mujeres, por ejemplo, la brecha de género en la remuneración, la protección de las madres o las guarderías infantiles¹⁵.

Es creciente el número de trabajadoras ocasionales o que trabajan a domicilio, que también se están organizando para la defensa de sus derechos. En 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio sobre el trabajo a domicilio¹⁶ como resultado de una prolongada campaña dirigida por la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) de la India, el mayor sindicato de mujeres que trabajan en el sector paralelo (*informal*) de la economía, y fue coordinada por *HomeNet*, una red internacional de personas que trabajan a domicilio¹⁸. Hasta el momento, el Convenio fue ratificado por solo cinco gobiernos –Irlanda, Finlandia, Países Bajos, Argentina y Albania– pero, en principio, proporciona una plataforma para exigir rendición

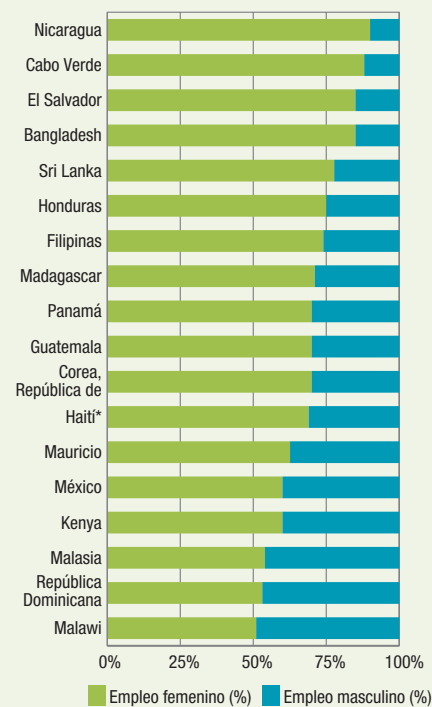
GRÁFICO 4.6 Zonas de elaboración de productos de exportación (EPZ): una tendencia en aumento



Notas: La OIT define las EPZ como zonas francas industriales con incentivos especiales para atraer inversionistas extranjeros, donde materiales importados son elaborados hasta cierto punto antes de volver a exportarlos.

Fuente: OIT (2007).

GRÁFICO 4.7 Las mujeres predominan en el empleo en la mayoría de las zonas de elaboración de productos de exportación

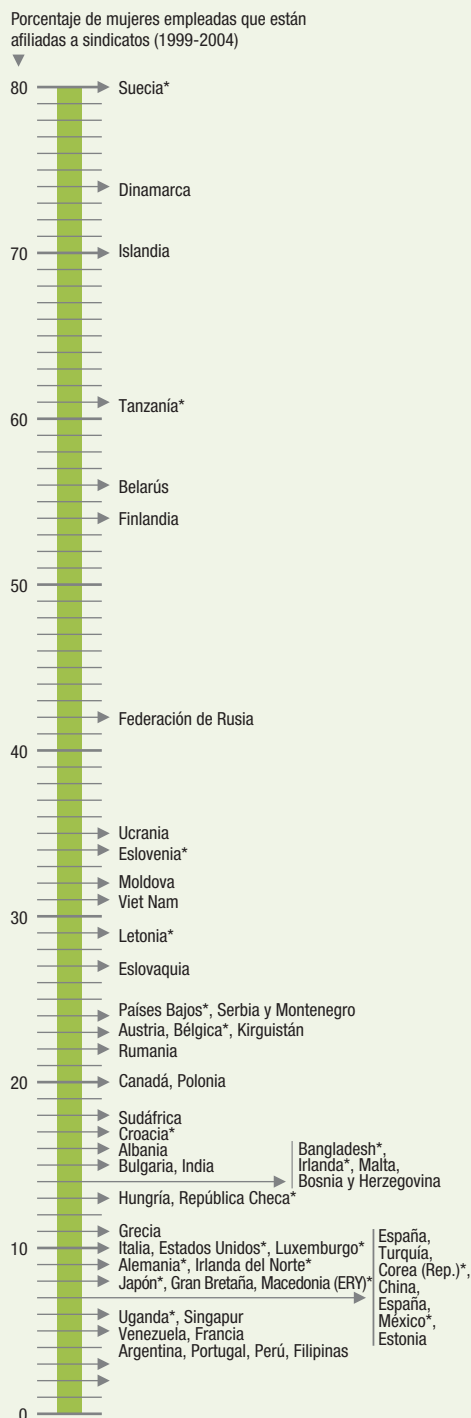


Nota: *Los datos de Haití corresponden solamente a confección de ropa.

Fuente: OIT (2007).

GRÁFICO 4.8 Mujeres afiliadas a sindicatos

En la mayoría de países, menos del 40% de la población de personas empleadas pertenece a sindicatos, y las mujeres tienden a afiliarse en menor proporción que los hombres.



Notas: Los cálculos se basan en la cantidad de personas que declararon que estaban empleadas y que estaban afiliadas a sindicatos durante el World Values Survey (Encuesta Mundial de Valores). *Los países marcados con un asterisco (23 de 59 países) muestran diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.

Fuente: Base de datos, World Values Survey.

de cuentas hacia los trabajadores a domicilio, cuya cantidad se estima en 300 millones a escala mundial¹⁹. En la India, donde hay una voluminosa economía paralela (*informal*) que emplea a la vasta mayoría de los trabajadores, SEWA ha elaborado un modelo de organización que aborda el trabajo no remunerado de la mujer que atiende a otras personas, así como su trabajo remunerado en la fuerza laboral. La organización SEWA, que congrega a casi un millón de mujeres²⁰, actualmente está reconocida oficialmente como sindicato y está afiliada a la Confederación Sindical Internacional²¹. En otras partes del mundo, el 1 de mayo de 2006, las organizaciones de trabajadores a domicilio en Asia, Europa y América Latina anunciaron la formación de la Federación Mundial de Trabajadores a Domicilio con el fin de exigir igualdad de trato con los trabajadores en empleos en el sector estructurado de la economía (*formal*)²². Exigieron reconocimiento de los derechos de esos trabajadores, incluido el derecho a organizarse y a recibir protección social del gobierno, particularmente en lo que respecta a la salud, la maternidad y la ancianidad.

En el período 2004-2006, UNIFEM apoyó esta iniciativa, aportando amplio apoyo técnico y financiero a *HomeNet* en el Asia Meridional y Sudoriental, en virtud de un programa regional financiado por un sindicato neerlandés, *Federatie Nederlands Vakbeweging* (FNV)²³. El programa ofrece educación y capacitación, acceso a recursos como el crédito, la formación en desarrollo de habilidades, y el acceso a tecnologías y mercados.

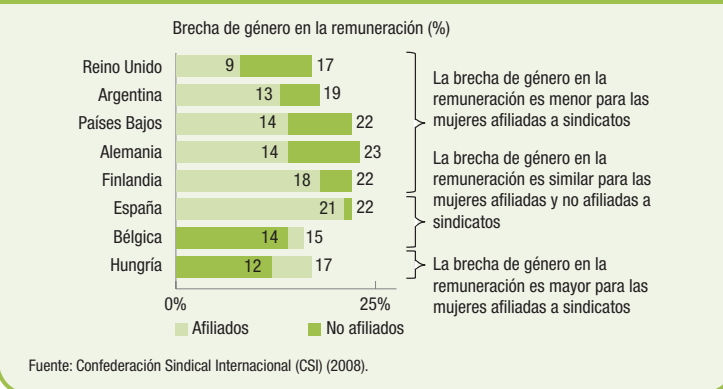
Legislación internacional de derechos humanos y acuerdos comerciales

Un medio importante para que las mujeres puedan reivindicar sus derechos en el empleo es velar por que las compañías se adhieran a la legislación laboral nacional y a los acuerdos internacionales. Entre estos últimos figuran: la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo. Por otra parte, en paralelo con la Declaración Internacional de Derechos Humanos, hay un conjunto de disposiciones de derecho comercial bajo los auspicios de la Organización Mundial

del Comercio (OMC), así como acuerdos comerciales regionales y acuerdos de asociación económica. Aun cuando la igualdad entre hombres y mujeres está bien definida en la legislación de derechos humanos, no está claramente delineada en la legislación comercial. Esto deja a las mujeres con un importante problema de rendición de cuentas.

Los regímenes comerciales internacionales y regionales suelen contar con fuertes mecanismos de rendición de cuentas, como el Órgano de Solución de Diferencias, de la OMC, y el Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones, del Banco Mundial. En ambos casos, es posible sancionar a quienes infringen las normas comerciales acordadas, pero raramente se hace suficiente hincapié en la igualdad de género²⁴. El Mecanismo de Examen de las Políticas Comerciales, de la OMC, en virtud del cual los Estados Miembros examinan las políticas comerciales de los demás, tampoco se interesa en los efectos sociales del intercambio comercial. Se ha tratado de encontrar maneras de incorporar las cuestiones de igualdad de género tanto en el Órgano de

GRÁFICO 4.9 Brecha de género en el salario, según la afiliación a sindicatos, 2006-2007



Solución de Diferencias como en el Mecanismo de Examen, por ejemplo, justificando las medidas de protección para alentar a las empresas femeninas, sobre la base de la CEDAW²⁵. No obstante, los significativos costos técnicos y financieros de los procedimientos jurídicos establecidos en los órganos creados por tratados han sido grandes obstáculos para la implementación de esa iniciativa²⁶.

RECUADRO 4B Nuevas instituciones de igualdad de trato ofrecen algunos avances¹

¿Qué puede hacer una ciudadana de la Unión Europea si es objeto de discriminación por motivos de género? Un curso de acción posible para esa mujer es solicitar asistencia en la dependencia encargada de velar por el cumplimiento de las normas sobre igualdad de trato (ETA, *Equal Treatment Authority*) en su respectivo país. Desde su establecimiento en el 2005, la ETA de Hungría ha tramitado casos de discriminación por motivos de pertenencia a un grupo étnico, discapacidad, género y maternidad, entre ellos, los casos de Ilona y Krisztina que se describen a continuación.

En el 2006, Ilona, una trabajadora manual no calificada de 26 años de edad, solicitó un empleo en una pequeña compañía que parecía ofrecer buenos salarios por hora. Se le dijo que no era aceptable porque solamente se contrataba a hombres para esa tarea en particular y, en cambio, le ofrecieron que se encargara de la limpieza, con un salario mucho menor. Krisztina, profesora de piano en una escuela de música privada de un pequeño poblado de Hungría, estaba trabajando sobre la base de sucesivos contratos a plazo fijo, que se habían venido renovando anualmente durante los tres años anteriores. Cuando anunció que estaba embarazada, el Director de la escuela se negó a renovar su contrato y contrató a otra persona. En los dos casos, la ETA de Hungría dictaminó en favor de las empleadas. En el primer caso, la compañía donde Ilona quería obtener un empleo pagó una pequeña multa. A pesar de que la propia Ilona no recibió compensación alguna, cuando la compañía inauguró nuevas instalaciones seis meses después, Ilona fue contratada en el puesto que originalmente había solicitado. La escuela de Krisztina también recibió una reprimenda; en la municipalidad local se colocó un anuncio al respecto y la ETA prohibió que el empleador reincidiera en actos de discriminación. No obstante, Krisztina no recuperó su empleo ni el derecho a licencia de maternidad que perdió cuando la despidieron. La ETA recomendó que iniciara acciones judiciales contra la escuela, pero ella estaba demasiado atareada con su bebé para involucrarse en un prolongado, costoso y emocionalmente arduo litigio ante los tribunales.

Los casos de Ilona y Krisztina muestran que los efectos que puede lograr una ETA son necesariamente limitados. Incluso cuando se cuenta con un dictamen favorable, las mujeres que efectúan la denuncia no tienen derecho a recibir una indemnización. La ETA puede mediar entre la víctima y la compañía, multar a la compañía y emitir una declaración de censura de la compañía, con la prohibición de reincidir. También puede impedir que la compañía reciba subsidios del Estado o financiación de fuentes de la Unión Europea. Pero la ETA carece de recursos para vigilar si la compañía cesa o no en su comportamiento discriminatorio cuando se le ordena que así lo haga. Si bien la ETA puede alentar a las víctimas a que procuren obtener indemnización o restitución por medio de los tribunales locales, no puede proporcionar asistencia financiera o jurídica concreta.

En cambio, los grupos de mujeres se han centrado en la recopilación de datos para determinar los efectos del intercambio comercial sobre las mujeres. En Jamaica, en el 2004, UNIFEM apoyó un estudio realizado por la organización *Women's Edge Coalition*, sobre los efectos de los acuerdos de libre comercio²⁷. Comprobó que el número de empleos perdidos superaba el de empleos agregados para las mujeres en la agricultura, el procesamiento de alimentos, la confección de ropa y los servicios. En Centroamérica, el programa de UNIFEM titulado "Agenda económica de la mujer" se centra en el análisis desde una perspectiva de género de los intercambios comerciales y sus efectos sobre las oportunidades económicas de las mujeres. Además, promueve el liderazgo femenino en la planificación económica y su influencia sobre las nuevas negociaciones acerca del intercambio comercial.

RECUADRO 4C | Cuotas para mujeres en la dirección de las empresas

El 1 de enero de 2008 se creó la obligación de que las empresas noruegas tengan al menos un 40% de mujeres en sus directoriosⁱ. Las firmas que se coticen en bolsa y que no cumplan con ese requisito, pueden ser clausuradas. La medida afecta a 487 empresas cuyas acciones se cotizan en bolsa, desde *StatoilHydro*, la mayor compañía de Noruega, con acciones por un valor de US\$99,000 millones, hasta *Exense ASA*, una firma consultora en la Internet valorada en US\$9.5 millones¹.

Actualmente, las mujeres ocupan casi un 38% de los 1,117 puestos en juntas directivas de compañías registradas en la bolsa de Osloⁱⁱ, en comparación con menos del 7% en el año 2002. La proporción es el doble de la existente en Suecia, cuatro veces mayor que la de Dinamarca y casi siete veces mayor que la de Islandia^{iv}. También es muy superior al promedio de 9% correspondiente a las grandes compañías europeas, 11% para las compañías que figuran en *FTSE 100* de Gran Bretaña, o 15% para las compañías estadounidenses que figuran en las listas de *Fortune 500*^v. El Gobierno de Noruega puede afirmar que esta política es un éxito y ha suscitado un debate de importancia crucial acerca de la mujer y el trabajo.

No obstante, aun cuando los partidarios piensan que las medidas estrictas aplicadas obligatoriamente por un gobierno dan mejores resultados que las iniciativas de las compañías, los críticos aducen que "jugar con los números" en cuestiones de género en las empresas no logrará modificar la profundamente arraigada cultura empresarial^{vi}. Aducen que la aplicación de esa norma corre el riesgo de sacrificar las calificaciones para satisfacer las cuotas^{vii}. Por ejemplo, la Confederación de Empresas Noruegas ha declarado que son los accionistas quienes deben escoger a los miembros de los directorios y que las medidas deben ser voluntarias^{viii}. Los partidarios de las cuotas responden que la ley sobre igualdad de género en las empresas fue aplicada debido a que fracasaron las medidas voluntarias para aumentar la representación de la mujer en las empresas y que resultó necesario dictar una decisiva legislación de intervención^{ix}.

Con el fin de superar las limitaciones en los recursos, las mujeres están entablando alianzas con otros grupos que promueven la justicia social. En Tanzania, el *Tanzanian Gender Networking Program* (TGNP), por ejemplo, presentó al Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones (ICSID), un alegato en un caso iniciado por *Biwater*, una compañía de abastecimiento de agua con sede en el Reino Unido, contra el Gobierno de Tanzania²⁹. Esas acciones aún no han arrojado grandes éxitos en términos de cambiar las prácticas comerciales y las políticas de modo que apoyen los derechos de las mujeres; no obstante, el activismo de las mujeres en cumbres comerciales paralelas o correlativas, así como las protestas callejeras han redundado en un mayor reconocimiento de las cuestiones de género durante las consultas en la sociedad civil sobre políticas comerciales.

Otra vía para promover la rendición de cuentas hacia los trabajadores, incluidas las trabajadoras, es exigir que se consideren normas laborales en los acuerdos comerciales bilaterales o regionales, además de disposiciones para su implementación obligatoria. Dichas disposiciones, conocidas como cláusulas sociales, pueden imponer sanciones comerciales positivas mediante mayores aranceles o una franca prohibición de las exportaciones, cuando los estándares laborales aplicados no sean aceptables. Existe alguna evidencia de que es posible lograr una diferencia, cuando hay incentivos positivos para cumplir las disposiciones. Por ejemplo, el programa de "Mejores fábricas en Camboya", formulado con arreglo al acuerdo bilateral de comercio entre los Estados Unidos y Camboya en 1999, vinculó el acceso a los mercados con las mejoras en las normas laborales, y recibió el apoyo de varias grandes empresas multinacionales³⁰. Los informes recientes sobre inspecciones de fábricas a cargo de la Organización Internacional del Trabajo indicaron que el programa ha conducido a un mejor cumplimiento de las normas sobre salario mínimo, prohibición del trabajo forzado y disposiciones sobre horas extraordinarias, así como mejoras en las medidas adoptadas por los empleadores para crear conciencia sobre las leyes laborales y los derechos en el lugar de trabajo³¹.

Estándares y leyes laborales nacionales y regionales

Los tribunales nacionales, y a veces los tribunales regionales o locales, pueden proporcionar una vía para entablar juicios cuando

hay denuncias contra empresas por denegar derechos laborales a las mujeres, siempre y cuando esos derechos estén consagrados en la legislación nacional o local. Los tribunales nacionales pueden dictaminar que carecen de jurisdicción para abordar infracciones laborales cometidas por empresas multinacionales, debido a la separación jurídica entre la casa matriz y sus filiales en un país diferente, lo cual limita la responsabilidad de la compañía. Se ha utilizado un incipiente instrumento de “responsabilidad extranjera directa” para obligar a las casas matrices a rendir cuentas en sus países de origen, en casos muy visibles donde se incumplió el deber de proteger el medio ambiente o la salud de los trabajadores³². Lamentablemente, hasta el momento no se han utilizado los instrumentos de responsabilidad extranjera directa para encausar a las empresas por infracción de los derechos de la mujer.

Órganos regionales de supervisión

En algunos casos, los órganos nacionales o regionales de supervisión han requerido que los gobiernos cumplan sus compromisos de respetar los estándares laborales y de derechos humanos. En la Unión Europea, por ejemplo,

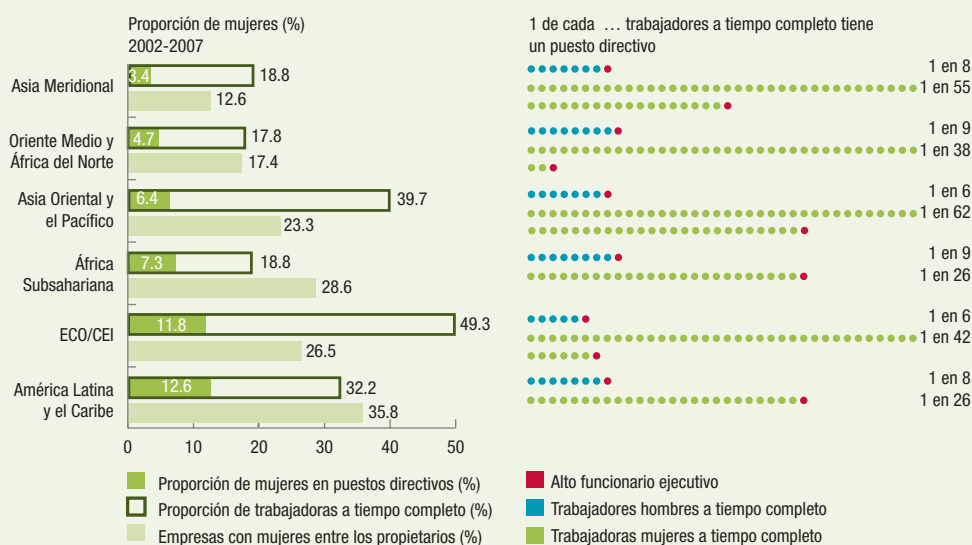
los Estados Miembros deben aprobar una legislación que prohíba la discriminación y establecer organismos que vigilen el cumplimiento de la misma, entre ellos, comisiones de igualdad de oportunidades y dependencias para la igualdad de trato, que se encarguen de examinar los casos de discriminación, como se ilustra en el recuadro 4B para el caso de Hungría (véase la página 65)³³.

Legislación nacional

Cuando los gobiernos nacionales han hecho suyas las medidas para lograr el equilibrio de género en la administración empresarial –el caso más llamativo es el de la legislación nacional noruega que obliga a las compañías a incorporar mujeres en los directorios de las compañías (véase el recuadro 4C)– han tenido éxito. Los datos sobre cantidades de mujeres en cargos ejecutivos a escala mundial indican que las “acciones positivas” como la mencionada son imprescindibles para quebrar el “techo de cristal” que impide que las mujeres ocupen cargos superiores de gestión. En el gráfico 4.10 se indica que la proporción de mujeres en cargos directivos sigue siendo baja en todo el mundo y no se correlaciona con las

GRÁFICO 4.10 | Por cada nueve hombres en puestos directivos en las empresas, hay una mujer

Si bien la cantidad de hombres en altos puestos directivos, en relación con la participación total en el empleo a tiempo completo, es relativamente estable (entre 1 en 6 y 1 en 9), la cantidad de mujeres es pronunciadamente menor, pues oscila entre 1 en 26 mujeres en África Subsahariana y en América Latina y el Caribe, y 1 en 62 mujeres en el Asia Oriental y el Pacífico. El porcentaje de mujeres en puestos directivos oscila entre 3% y 12%, pese a que la participación de las mujeres en el empleo a tiempo completo oscila entre 17% y 49%.



Notas: Los promedios regionales no ponderados son estimaciones. No se dispuso de información completa para las regiones desarrolladas. Las estimaciones sobre el número de personas en puestos directivos en relación con el número de trabajadores a tiempo completo son estimaciones de UNIFEM, preparadas a partir de los porcentajes del diagrama a la izquierda y suponiendo que un 10% de los empleados a tiempo completo están en puestos directivos. Si el porcentaje real fuera diferente del supuesto de 10%, también cambiaría el número estimado de personas, pero permanecería invariable la proporción entre mujeres y hombres.

Fuente: Encuesta sobre empresas, Banco Mundial.

Las mujeres están exigiendo rendición de cuentas a la corporación más grande del mundo en la mayor acción judicial mancomunada por derechos civiles realizada en los Estados Unidos. El caso fue iniciado en el 2001 por seis empleadas y ex empleadas de *Wal-Mart* y fue admitido como demanda mancomunada en junio del 2004ⁱ. Actualmente, representa a un estimado de 1.5 millones de mujeres, empleadas por *Wal-Mart* o sus filiales desde diciembre de 1998. *Wal-Mart* es la mayor empresa del mundo cotizada en bolsa, con US\$350,000 millones de ventas en el 2006 y 1,200,000 empleados en 3,500 tiendas ubicadas en todo el territorio de los Estados Unidosⁱ.

Las demandantes en el caso de *Wal-Mart* solicitan que se abone una compensación por daños y perjuicios (aún no se ha establecido un importe), además de la recuperación de prestaciones y salarios perdidos y una orden para que se reformen las prácticas de empleo de *Wal-Mart*. Las demandantes alegan que hubo discriminación por motivos de género en las decisiones relativas a ascensos, asignación de tareas, remuneración y capacitación. Por ejemplo, una empleada testificó que cuando preguntó a su supervisor por qué los hombres que ocupaban el mismo cargo ganaban más que las mujeres, recibió la siguiente respuesta: "Los hombres están acá con perspectivas de carrera, pero las mujeres no. La venta al por menor es para amas de casa que solo necesitan un poco más de ingreso en el hogar"ⁱⁱⁱ.

Un análisis estadístico de la base de datos del personal de *Wal-Mart* realizado por expertos testigos en el caso constató que, entre los años 1996 y 2002, las mujeres constituían un 65% de los asalariados por horas, pero ocupaban solo un 33% de los puestos ejecutivos. Además, las mujeres ganaban menos que los hombres que tenían el mismo cargo: el salario por hora de las trabajadoras representaba aproximadamente US\$1,100 anuales menos que el salario por hora de los hombres en puestos similares, y las mujeres en puestos ejecutivos ganaban US\$14,500 anuales menos que los varones en esos mismos puestos, con un promedio global de US\$5,200 menos en el 2001^{iv}.

Desde que se inició el pleito, *Wal-Mart* estableció voluntariamente un fondo de capital privado que apoya pequeñas empresas de propiedad de mujeres y minorías; comenzó a poner en práctica objetivos de diversidad combinados con premios para los ejecutivos que alcanzaran tales objetivos; y estableció un grupo consultivo sobre prácticas de empleo, integrado por expertos que asesoran a los altos funcionarios ejecutivos sobre la formulación y la aplicación de iniciativas sobre diversidad e igualdad de oportunidades en el empleo^v.

En el 2005, *Wal-Mart* presentó una petición de apelación del dictamen en la causa mancomunada ante un tribunal de circuito judicial, el cual ratificó la admisibilidad de la acción mancomunada. Desde entonces, *Wal-Mart* ha solicitado a un grupo más numeroso de jueces del tribunal de apelaciones que reconsideren el caso y emitan un nuevo dictamen sobre la admisibilidad de la acción mancomunada. Para que esto ocurra, todos los 27 jueces deben votar en favor de reabrir el caso. Si el tribunal denegara la reapertura del caso, probablemente *Wal-Mart* presentaría una solicitud de apelación ante la Corte Suprema de los Estados Unidos.

Wal-Mart ha impugnado el dictamen sobre admisibilidad del caso como demanda mancomunada, aduciendo que no satisface los requisitos de presentar problemas y prácticas comunes, y que la admisibilidad coarta la posibilidad de la compañía de responder a las reivindicaciones de las demandantes individualmente^{vi}.

cantidades totales de mujeres que trabajan a tiempo completo. Por otra parte, existe una evidente correlación entre la cantidad de mujeres que son propietarias de empresas y la de mujeres en altos puestos ejecutivos.

Acciones judiciales mancomunadas

En algunos países, las empleadas han iniciado demandas judiciales colectivas contra varias empresas, utilizando la modalidad de acciones judiciales mancomunadas. Una acción judicial mancomunada es un procedimiento jurídico aplicado a casos que involucran a grandes cantidades de personas cuyas denuncias tienen suficientes elementos en común para ser consideradas como un grupo (véase el recua-

dro 4D). No obstante, raramente se admiten como acción mancomunada los casos de discriminación, dado que estos requieren que los denunciante demuestren pautas comunes y sistemáticas de infracción de los derechos civiles. En el 2007, en los Estados Unidos, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo dictaminó casi 22,000 denuncias de discriminación por motivos de género, pero solo en un 22% de los casos los resultados fueron favorables a quienes habían iniciado la demanda³⁴.

Responsabilidad social de las empresas y códigos laborales voluntarios

Dada la limitada capacidad de los Estados para reglamentar la industria, dadas las denuncias de

consumidores acerca de las condiciones abusivas y perjudiciales para el medio ambiente en que se producen algunos bienes y servicios, y dada la presión de los propios trabajadores, las empresas están ofreciendo una autorreglamentación voluntaria como medio de responder a múltiples preocupaciones acerca de los efectos sobre el medio ambiente, el agotamiento de los recursos naturales y muy diversas preocupaciones por cuestiones de equidad, inclusive las relativas a la igualdad de género.

Los denominados arreglos “de responsabilidad social de las empresas” son variaciones de la autorregulación, por parte de las compañías, con regímenes de cumplimiento que varían desde las autoevaluaciones y la presentación de informes bastante débiles, hasta la supervisión a cargo de organismos externos independientes. Se estima que actualmente hay 10,000 compañías que han adoptado algún tipo de responsabilidad social empresarial³⁵. Los partidarios de esta solución la consideran una manera de complementar las reglamentaciones públicas y fomentar una cultura de rendición de cuentas empresarial, es decir, una versión de la rendición de cuentas adaptada a las condiciones del mercado.

Sin embargo, la prueba del valor de este sistema para proteger los derechos de la mujer trabajadora es si realmente cambia las condiciones de trabajo de las mujeres. Las pruebas objetivas al respecto son desiguales. En el Reino Unido, la *Ethical Trading Initiative* (ETI) (Iniciativa de Comercio Ético), administrada por compañías, ONG y sindicatos, ha preparado un código básico inspirado en los convenios de la OIT. Esto posibilita que algunas entidades como la Organización de Trabajadoras de Kenia (KEWWO) ejerzan presión sobre las compañías con el fin de que ofrezcan a las mujeres empleos más estables y más equitativamente remunerados en la industria de las flores en Kenia³⁶. En colaboración con otras organizaciones de defensa de los derechos de los trabajadores, una ONG británica, *Women Working Worldwide*, estableció claras cadenas de suministros entre los establecimientos agrícolas en Kenia y los supermercados del Reino Unido, y pudo utilizar los procedimientos de denuncia de la ETI para informar directamente a los consumidores británicos acerca de las quejas de las trabajadoras.

Las entrevistas con *maquiladoras* en Centroamérica encontraron escasas pruebas objetivas de que los códigos laborales voluntarios logran algún resultado. A juicio de las trabajadoras, los códigos no producían los resultados busca-

dos: salarios más altos, guarderías infantiles y protección física para el regreso al hogar desde la fábrica a altas horas de la noche. Reconocieron que hubo algunos cambios, en especial en los ámbitos de trabajo, en que se proporcionó más aire fresco, más luz, más atención a la limpieza y más salidas de emergencia. Pero los inspectores no hablaron con las trabajadoras o, cuando lo hicieron, solo fue en presencia de los empleadores, y no existía mecanismo de denuncias alguno para que las mujeres plantearan sus preocupaciones entre sucesivas inspecciones³⁷. En Nicaragua, donde las mujeres han tenido un papel protagonista en la aprobación de un código denominado “Empleo sí, pero con dignidad”, Sandra Ramos, del Movimiento María Elena Cuadra de mujeres nicaragüenses, dijo: “Naturalmente, tenemos presente que el código no resolverá nuestros problemas. Se trata solo de un mecanismo para ayudarnos. Los problemas profundos de pobreza y desempleo son las causas de que los trabajadores acepten condiciones de trabajo deficientes y salarios bajos”³⁸.

En el 2007, en respuesta a una solicitud del Gobierno de Egipto, UNIFEM, con el Banco Mundial y el Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer (ICRW), inició un programa de certificación de empresas que promueve el acceso de la mujer al empleo, la capacitación y las perspectivas de carrera en compañías privadas. El proyecto “Modelo de equidad de género en Egipto” (GEME) se basa en el proyecto de equidad de género de México (*Generosidad*), y aborda las barreras de género en el ámbito empresarial, con el fin de mejorar la gestión general de los recursos humanos en las firmas privadas. El modelo posibilita que las empresas documenten las desigualdades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo y se esfuercen por corregir los prejuicios de género; y promueve mejores condiciones de trabajo. Esto posibilita que las empresas se autodenominen promotoras de los derechos de la mujer³⁹.

Concienciación del consumidor y ética en el comercio

Con frecuencia, en la venta al por menor, las compañías responden a los consumidores, muchos de los cuales son mujeres con conciencia social, preocupadas por las condiciones de producción de los artículos que adquieren. Las empresas saben que promover una imagen ética es bueno para los negocios. Como lo expresó Dan Henkle, Vicepresidente encargado de cuestiones de responsabilidad

El 19 de noviembre de 2007, *MD*, compañía guatemalteca de venta de zapatos femeninos, inició en Tegucigalpa una serie de anuncios comerciales. El primer anuncio presentaba las piernas de una mujer, parcialmente cubiertas por una sábana en una mesa de autopsia, que calzaba en sus pies sandalias de color brillante, con una tarjeta de identificación del investigador policial que colgaba de un dedo del pie. El segundo anuncio comercial presentaba el cadáver de una mujer tendido en un lecho, con la cabeza y los brazos colgando fuera de foco en el fondo y con un letrero atravesado sobre la imagen que decía "Nueva colección: está de muerte"ⁱ.

La tasa de femicidio en Guatemala es una de las más altas del mundo: entre los años 2001 y 2005, se informó acerca de 2,199 casos de asesinato violento de mujeres. En los días que siguieron a la presentación inicial de los anuncios en autobuses y carteleras de toda la capital, se desencadenó una protesta tumultuosa contra la campaña de la compañía *MD*. En los principales periódicos guatemaltecos aparecieron artículos sobre dichos anuncios; en las páginas editoriales se publicaron cartas condenatorias y los *blogs* en la Internet hirvieron con indignados comentarios.

Durante la marcha para conmemorar el Día Internacional de la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, 26 de noviembre de 2007, los activistas anunciaron una estrategia doble: se interpondría un recurso jurídico para persuadir a la compañía *MD* para que cancelara esa campaña y, de no lograrse resultados, se sumarían a otras organizaciones centroamericanas de mujeres, con el fin de boicotear los productos de esa compañíaⁱⁱ. Recibieron mensajes de solidaridad de redes de mujeres de todos los países de América Latina y de España, así como un amplio apoyo de diversos sectores de la población guatemaltecaⁱⁱⁱ. La campaña publicitaria duró únicamente 13 días^{iv}. En un primer momento, la empresa de publicidad emitió un comunicado en el cual indicaba que los anuncios de ninguna manera tenían la intención de propiciar la violencia contra la mujer ni de defender el femicidio, sino que, más bien, querían aprovechar la expresión coloquial "estar de muerte"^v. En última instancia, después de publicar en los diarios una declaración para disculparse, *MD* canceló los anuncios y pidió perdón a todas las personas ofendidas^{vi}.

social para la compañía de venta de ropa *The Gap Inc.*, "actuar de manera ética no solo es lo correcto; también abre nuevas perspectivas para que prosperen nuestros negocios"⁴⁰. Asimismo, las mujeres han hecho uso de su poder como consumidoras para exigir que las compañías traten con respeto a las demás mujeres consumidoras. Un caso reciente en Guatemala, que se describe en el recuadro 4E, se trata de las protestas de mujeres con respecto a anuncios comerciales inapropiados.

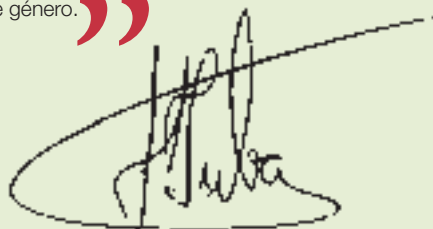
El aumento del consumo ético, unido a las campañas de los sindicatos y las ONG en pro de los derechos de los trabajadores, está obligando a una mayor cantidad de compañías a tener en cuenta las condiciones laborales en sus cadenas de suministros y, en verdad, en sus propias estructuras internas, incluida la composición de las juntas directivas de las empresas. Por ejemplo, la *Global Reporting Initiative* (GRI) (Iniciativa mundial de presentación de informes), que posee una red donde participan 30,000 empresas, entidades de la sociedad civil y organizaciones laborales y profesionales en docenas de países, ha preparado lo que se considera un "estándar industrial mundial" para que las empresas informen sobre su propia actuación en cuestiones de índole social, económica y medioambiental. No obstante, esa iniciativa incluye una li-

mitada gama de indicadores de igualdad de género que deben utilizar las empresas para informar, entre ellos, la composición desglosada por género de la fuerza laboral, la proporción entre hombres y mujeres en los órganos rectores de las empresas, y las brechas de salario entre hombres y mujeres, por categoría de empleo⁴¹. Ninguno de esos indicadores determina los efectos de las actividades de una compañía sobre los derechos de la mujer.

Conclusión

Son crecientes las pruebas objetivas que indican que las mujeres pobres ubicadas al margen de las economías estructuradas (*formales*) están atrapadas en una situación de déficit de rendición de cuentas entre los gobiernos y las entidades económicas privadas, nacionales y transnacionales⁴². Una posible solución es reforzar los mecanismos de rendición de cuentas en el ámbito internacional, pero las instituciones internacionales con incumbencia en el intercambio comercial raramente han reconocido la obligación de defender los derechos de las mujeres. Como se indica en el capítulo 6, las instituciones internacionales financieras, de desarrollo y de seguridad suelen tener el mismo grado de responsabilidad respecto a la mujer que los Estados representados en los órganos rectores de esas instituciones. Por

“ Con el fin de abordar la desigualdad en todas sus dimensiones, es preciso que se oiga la voz de las mujeres. Por ende, durante mi administración, en los años 2004 y 2007, se convocaron dos conferencias nacionales donde participaron más de 300,000 mujeres procedentes de todas las regiones de Brasil con el propósito de formular las directrices del Plan Nacional de Políticas para la Mujer y evaluar su implementación. Gracias a la participación y al compromiso asumido estamos avanzando hacia una mayor autonomía económica de las mujeres, la vigencia de sus derechos y la lucha contra la violencia por motivos de género. ”



Luiz Inácio Lula da Silva
Presidente de Brasil

consiguiente, la rendición de cuentas hacia las mujeres en los mercados exige que los responsables políticos en materia económica y comercial consulten a la sociedad civil y abran cauces para la participación de la mujer.

- *Los gobiernos son responsables de garantizar un mercado que responda a los intereses del bienestar social y la igualdad de género y deben rendir cuentas en torno al cumplimiento de los estándares nacionales e internacionales laborales y otros estándares del mercado.* Ni el activismo de las mujeres por sí mismo, ni la autorregulación de las empresas lograrán esos fines. Para proteger sus compromisos en torno a los derechos humanos de la mujer, los gobiernos deben aplicar estándares de rendición de cuentas sobre las instituciones del mercado.
- *Los responsables de las políticas de intercambio comercial deben reformar explícitamente el mandato de las instituciones pertinentes con el propósito de incorporar la igualdad de género.* Las medidas y los acuerdos de lucha contra la discriminación que forman parte de los tratados de derechos humanos deben aplicarse sistemáticamente a todas las instituciones nacionales e internacionales responsables de las políticas de intercambio comercial. La recopilación de datos desagregados por género acerca de los efectos sobre hombres y mujeres del intercambio comercial debe incorporarse a la formulación de políticas comerciales.
- *Es imprescindible que las mujeres participen en las negociaciones sobre acuerdos comerciales y planificación del desarrollo económico nacional, con el fin de posibilitar que ellas determinen el valor y los efectos de esos acuerdos y procesos.* Es preciso que los acuerdos concertados por los gobiernos con empresas multinacionales, o con sus asociados comerciales en la Organización Mundial del Comercio y otros órganos, esté sujeta a una minuciosa inspección pública con respeto a la medida en que son ventajosos para el interés público, especialmente por los grupos defensores de los derechos de la mujer y las entidades de la sociedad civil.
- *Es preciso introducir medidas especiales transitorias con el fin de incrementar la cantidad de mujeres que ocupan cargos ejecutivos en el sector privado y la influencia de esas mujeres.* Esto tiene importancia crucial para crear un grupo de mujeres en puestos de liderazgo económico. Dado que, al parecer, la proporción de mujeres en altos cargos ejecutivos no aumenta al mismo ritmo que la proporción de mujeres empleadas, puede ser necesario establecer regímenes de cuotas u otras medidas viables. Debido a que en algunos países el éxodo de mujeres profesionales calificadas es de gran magnitud, tal vez se corra el riesgo de que no haya una cantidad suficiente de mujeres que puedan asumir papeles de liderazgo económico.