



UN SECRETARY-GENERAL'S  
HIGH-LEVEL PANEL ON  
WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT

---

# NO DEJAR A NADIE ATRÁS:

## UN LLAMADO A LA ACCIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

RESUMEN EJECUTIVO Y LLAMADO  
A LA ACCIÓN DEL PANEL DE ALTO  
NIVEL SOBRE

**EL EMPODERAMIENTO**

**ECONÓMICO DE LAS MUJERES**

DEL SECRETARIO GENERAL DE LAS  
NACIONES UNIDAS



La versión completa de este informe se encuentra en: [www.WomensEconomicEmpowerment.org](http://www.WomensEconomicEmpowerment.org)

@UNHLP #HLP #WomensEconomicEmpowerment

Copyright © Secretaría, Panel de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres del Secretario General de las Naciones Unidas 2016.

Los miembros del Panel reconocen que los representantes de las organizaciones internacionales han expresado su compromiso de actuar en contra de las limitaciones que enfrentan las mujeres dentro de la visión y en consistencia con el mandato de su respectiva institución.

# PRÓLOGO DEL SECRETARIO GENERAL DE NACIONES UNIDAS

---

Este año instauré el Panel de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres para abordar los problemas económicos específicos que afectan a las mujeres y apoyar tanto la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como su promesa de no dejar a nadie atrás.

La igualdad de género sigue siendo uno de los mayores desafíos en materia de derechos humanos de nuestro tiempo. El empoderamiento económico es una manera excepcionalmente poderosa para que las mujeres logren un mayor control de sus propias vidas. Sin embargo, muy a menudo, las mujeres no reciben salario o reciben menos y no son capaces de convertirse en actores económicos dinámicos. El crecimiento inclusivo no puede ocurrir sin su plena participación.

Recibo este informe con beneplácito y agradezco al Reino Unido por su generoso apoyo. Felicito al Panel por prestar especial atención a las mujeres que laboran en el sector informal y por abordar la problemática del trabajo de cuidado no remunerado, la igualdad salarial y el salario mínimo. La agenda de empoderamiento económico debe, en primer lugar y ante todo, favorecer a los pobres y los marginados. Nuestro compromiso deber ser con todas las mujeres, incluyendo especialmente a las que son minoría, viven en zonas rurales, son parte de la comunidad LGBTI, son indígenas o tienen discapacidades.

El informe captura la importancia de moldear las políticas macroeconómicas con el fin de que apoyen el

crecimiento inclusivo y garanticen a las mujeres emprendedoras el acceso a la tecnología y a las finanzas. También enfatiza el papel de los instrumentos legales y los convenios en la protección de los derechos e intereses económicos de las mujeres. Por ejemplo, el aumento en la ratificación del Convenio 189 de la OIT puede ayudar a mejorar las vidas de las trabajadoras domésticas.

El Panel ha esbozado un plan de acción para acelerar el progreso y los pasos claves se adaptaron a los diferentes actores entre los que se encuentran los gobiernos, las empresas, la sociedad civil, las organizaciones de desarrollo y los líderes. Ellos reconocen las diferentes condiciones en las que operan los *stakeholders*.

Conforme avanza el trabajo, espero que el Panel preste especial atención a algunos de los desafíos más apremiantes en el mundo. Los flujos masivos de migrantes y refugiados, la incertidumbre que observamos en algunos países y regiones, la persistencia y nueva naturaleza de los conflictos armados así como los crecientes impactos del cambio climático tienen un impacto en las mujeres y su habilidad de participar plenamente en la economía.

Agradezco al Panel, bajo el liderazgo de los copresidentes Luis Guillermo Solís, Presidente de Costa Rica, y Simona Scarpaleggia, Directora Ejecutiva de IKEA en Suiza, por el arduo trabajo que se ha realizado y falta por realizar. Las mujeres del mundo aguardan los frutos de su labor.

*Ban Ki-moon*  
Secretario General  
Naciones Unidas

# PRÓLOGO DE LOS COPRESIDENTES

En enero de 2016, el Secretario General nos honró con nuestro nombramiento como copresidentes del Panel de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres. Estamos agradecidos por esta oportunidad y continuamos comprometidos a trabajar con este Panel en los meses venideros.

La publicación de este primer informe representa un gran logro para el trabajo del Panel de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres. Basado en los objetivos y las instrucciones acordadas durante la reunión de inicio en marzo y la reunión subsiguiente del Panel en Costa Rica, este informe ha aprovechado la evidencia sustancial y robusta acerca de los problemas claves, ha identificado los motivos y principios fundamentales y ha entregado el llamado a la acción.

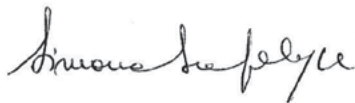
Agradecemos verdaderamente a todos los panelistas y suplentes por su dedicación y compromiso con la meta de cambiar el curso al empoderamiento económico de la mujer y no dejar a nadie atrás. Este informe enriquecido con intensos debates constituye un pequeño paso, aún tenemos mucho camino por delante que avanzaremos en los próximos meses.

Apreciamos el trabajo diligente y altamente profesional tanto de las coautoras, Jeni Klugman y Laura Tyson, como del equipo de investigación. Además agradecemos a todos los *stakeholders* que contribuyeron con los arduos debates y las extensas consultorías. Reconocemos el generoso apoyo financiero del Gobierno del Reino Unido para contribuir con el trabajo del Panel. Por último, queremos extender nuestro agradecimiento a la Secretaria al mando de Margo Thomas por su invaluable apoyo al Panel durante este proceso.

Cordialmente,



Presidente de la República de Costa Rica



Presidenta Ejecutiva de IKEA Suiza

# PREFACIO DE LAS COAUTORAS

---

El crecimiento inclusivo y sostenible a nivel mundial es parte esencial de la visión de la Agenda 2030. La igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres son fundamentales pero su progreso ha sido muy poco. Ahora es momento de acelerar el progreso y movilizar a la comunidad global con el fin de expandir las oportunidades económicas de las mujeres.

Apreciamos la oportunidad de trabajar en este tema crucial con un distinguido panel de alto nivel sobre el empoderamiento económico de las mujeres, el primero de su clase establecido por el Secretario General de Naciones Unidas. A lo largo de este trabajo nos ha impactado el interés y las inversiones de un gran número de *stakeholders* quienes contribuyeron con la investigación y las reflexiones del Panel y fueron muy generosos con su tiempo y apoyo. Su compromiso demuestra tanto la relevancia de los temas que motivan el trabajo del panel como la impaciencia generalizada por las brechas de género persistentes en las oportunidades económicas y los resultados económicos.

La promoción es crítica para acelerar el progreso. Por medio de nuestra investigación, hemos realizado lo mejor para apoyar los esfuerzos que promueven las reformas progresistas necesarias basados en las pruebas más sólidas que documentan las ganancias económicas y los casos exitosos en igualdad de género y empoderamiento económico de las mujeres. Creemos que empoderar económicamente a las mujeres no sólo es correcto para honrar el compromiso mundial hacia los derechos humanos sino que es inteligente para lograr el desarrollo, el crecimiento económico y el comercio.

Alcanzar la equidad de género es claramente un desafío arraigado y complejo. Nos enfocamos en el mercado laboral destacando la estrecha relación entre las desigualdades económicas y las sociales. Buscamos destacar los desafíos que enfrentan la mayoría de las mujeres desfavorecidas, reposicionar el trabajo informal como un tema central, no marginal, destacar cómo las leyes discriminatorias limitan la capacidad de elección y mostrar la relevancia que tienen el trabajo y el cuidado no remunerados, una de las barreras más predominantes y significativas para el empoderamiento económico de las mujeres identificada en nuestra investigación y consultorías.

Luego de trabajar seis meses en conjunto con los miembros del Panel, nos complace presentar el primer informe, un informe audaz y práctico. Tenemos optimismo en que éste será acogido como una llamada a la acción, que es su propósito fundamental, dado el gran interés por parte de los gobiernos, el comercio y la sociedad civil en la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, así como la gran posibilidad de avance en este tema.

Nos sentimos honradas de trabajar en este informe y esperamos que inspire a otros a unirse en comprender esta agenda transformativa.

*Jeni Klugman y Laura Tyson*

# CONTENIDO

---

<b>Prólogo del Secretario General de Naciones Unidas</b>	<b>iii</b>	<b>Lista de miembros</b>	<b>11</b>
<b>Prólogo de los copresidentes</b>	<b>iv</b>	<b>Agradecimientos</b>	<b>13</b>
<b>Prefacio de las coautoras</b>	<b>v</b>	<b>Cuadros</b>	
<b>Resumen ejecutivo y llamado a la acción</b>	<b>1</b>	1 Los siete principios de una agenda transformativa para el empoderamiento económico de las mujeres	8
Progreso limitado, brechas persistentes	2	2 La necesidad de invertir en información y análisis	10
Las barreras para la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres	2	<b>Figuras</b>	
Romper las limitaciones para el empoderamiento económico de las mujeres— Las siete acciones para el cambio	3	1 Las principales limitaciones sistémicas que contribuyen a las brechas persistentes de las oportunidades económicas de las mujeres	3
Llamado a la acción—Únete	8	2 Las siete principales agentes para el empoderamiento económico de las mujeres	4

# RESUMEN EJECUTIVO Y LLAMADO A LA ACCION

---

***Empoderar a las mujeres en la economía y reducir las brechas de género en lo laboral es primordial en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.***

***Todavía persisten muchas brechas. ¿Cómo se acelera el progreso? A través de acciones concretas por parte de los individuos, los negocios, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores, la sociedad civil y las instituciones multilaterales que impulsen el cambio al abordar las limitantes sistémicas.***

Expandir las oportunidades económicas de las mujeres es primordial en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Más de dos décadas después de la histórica Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995 y luego de un consenso sin precedentes sobre la Agenda 2030, el compromiso global hacia la igualdad de género nunca había sido tan fuerte. Por primera vez en la historia los gobiernos fijaron un plazo concreto para la eliminación de la desigualdad de género, el año 2030. Nunca antes habían existido tantas ganancias potenciales para los derechos humanos básicos, el desarrollo humano y el crecimiento económico.

En la Asamblea General de las Naciones Unidas, los gobiernos adoptaron la Agenda 2030 con metas que mejorarán las vidas de todos y todas. Con su aplicación en todos los países y bajo la promesa sostenida y transformadora del cambio, la Agenda se compromete a *no dejar a nadie atrás*, ni a las mujeres, los niños, las minorías, los migrantes, la población indígena o las personas con discapacidad. Más allá de esto, se debe colocar a los más olvidados como prioridad en la agenda de la comunidad global. Hoy en día alrededor de mil millones de personas continúan viviendo en pobreza extrema, muchos de ellos mujeres y niños.

El empoderamiento económico de las mujeres—triunfar y avanzar económicamente, realizar y tomar parte en las decisiones económicas—es uno de los pilares de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En las dos últimas décadas se ha progresado en alcanzar la equidad de género, especialmente en materia de educación y salud, sin embargo aún falta mucho por hacer para alcanzar la participación plena e igualitaria de la mujer en la sociedad y la economía.

Hoy, en el primer aniversario de los ODS, la humanidad enfrenta la tarea urgente de acelerar el progreso. El Secretario General de las Naciones Unidas instauró el Panel de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres en enero de 2016, como parte de los esfuerzos para asegurar que la Agenda 2030 se encuentre no solo en las páginas de los documentos de Naciones Unidas, sino también en las vidas de las mujeres, y que además construya economías fuertes y más inclusivas. Conformado por miembros poderosos e influyentes, el Panel busca encauzar la energía, el compromiso y las acciones para acelerar el empoderamiento económico de las mujeres en todo el mundo.

Tras seis meses de investigación, compartir las mejores prácticas y realizar consultorías alrededor del mundo, el Panel presenta sus descubrimientos acerca de las acciones comprobadas y promisorias para abordar las brechas de género y acelerar el progreso. El Panel también presenta los nuevos compromisos y actividades en curso por parte de sus miembros para romper las limitaciones de las mujeres en el ámbito laboral, además presenta los principios esenciales que guían y sustentan las acciones. Este primer informe, que describe el compromiso y pensar del Panel durante sus primeros seis meses, será complementado con un segundo informe que se comunicará en futuras discusiones entre los miembros del Panel y en los resultados del primer año de implementación de la Agenda 2030.

El empoderamiento económico de las mujeres es hacer lo correcto e inteligente. El caso del empoderamiento económico de las mujeres tiene muchos pilares interrelacionados, cada uno esencial para el progreso. Primero se encuentra el pilar universal a favor de los derechos humanos básicos. Segundo, los pilares de crecimiento y desarrollo humano. Tercero, el pilar acerca de los casos exitosos de negocios. Los costos económicos y de desarrollo humano debido a las brechas de género son enormes, así como también de enormes serían las ganancias potenciales de cerrarlas como han documentado los informes.



## Progreso limitado, brechas persistentes

El ritmo para mejorar la expansión del empoderamiento económico de las mujeres y reducir las brechas de género ha sido muy lento. Las desigualdades de género en otras áreas críticas, que incluyen la representación política y la protección contra la violencia, son persistentes y dominantes. Los desafíos se encuentran interrelacionados, las limitaciones radican en las desigualdades de género que no han sido atendidas.

Con mucha frecuencia, las normas sociales discriminatorias limitan la capacidad de las mujeres de encontrar trabajos decentes en igualdad de condiciones que los hombres. Factores de desventaja, que incluyen a aquellos relacionados con la pobreza, el origen étnico, las discapacidades, la edad, la ubicación geográfica y el estatus migratorio, siguen siendo poderosos obstáculos para la igualdad de derechos y oportunidades de millones de mujeres.

Este informe se centra en el empoderamiento económico de las mujeres y en sus oportunidades en el ámbito laboral. Las mujeres ejecutan la mayor parte de los trabajos domésticos y de cuidado no remunerados, también realizan trabajos remunerados o que les genere algún tipo de beneficio en una gama de formas y contextos—ya sea en el sector formal e informal—como empleadas asalariadas, empleadoras, trabajadoras independientes y trabajadoras de empresas familiares. Las diferencias de género tanto en los trabajos no remunerados como en todas las formas de trabajo remunerado son significativas y persistentes, lo que refleja las limitaciones de las oportunidades económicas de las mujeres y sus resultados.

A nivel mundial, una de cada dos mujeres desde los 15 años tiene trabajo remunerado, frente a tres de cada cuatro hombres. De hecho, 700 millones de mujeres menos en comparación con los hombres son remuneradas—1.27 mil millones de mujeres frente a 2 mil millones de hombres. Al mismo tiempo las mujeres aceptan tres veces más el trabajo no remunerado que los hombres.

Aún si reciben salario, las mujeres tienden a laborar en trabajos que reflejan los estereotipos de género y que se caracterizan por generar pocos ingresos, tener condiciones laborales deficientes y ofrecer limitadas oportunidades de crecimiento. En muchos trabajos y sectores las mujeres tienen ámbito restringido para voces y acciones colectivas.

Aunque la brecha salarial varía considerablemente en el mundo, las mujeres reciben menos salario que los hombres aun cuando realizan los mismos trabajos o de igual valor.

Millones de mujeres trabajan en el sector informal sin protección laboral de hecho o de derecho. En India, por ejemplo, alrededor de 120 millones de mujeres (aproximadamente 95% de las mujeres con trabajo remunerado) trabajan en el sector informal al igual que lo hacen 12 millones de mujeres en México (aproximadamente 60%). Aumentar las oportunidades para las mujeres en el sector informal es integral para lograr los ODS y es eje fundamental de este informe.

De igual forma las mujeres se quedaron atrás como empresarias, son menos propensas que los hombres a tener una pequeña o mediana empresa; solo 20% de las empresas en los países más pobres son propiedad de una mujer. Las empresas propiedad de mujeres (WEOs, por sus siglas en inglés) tienden a ser más pequeñas, estar en sus casas y tienen más desventajas para acceder a un crédito, recursos y activos.

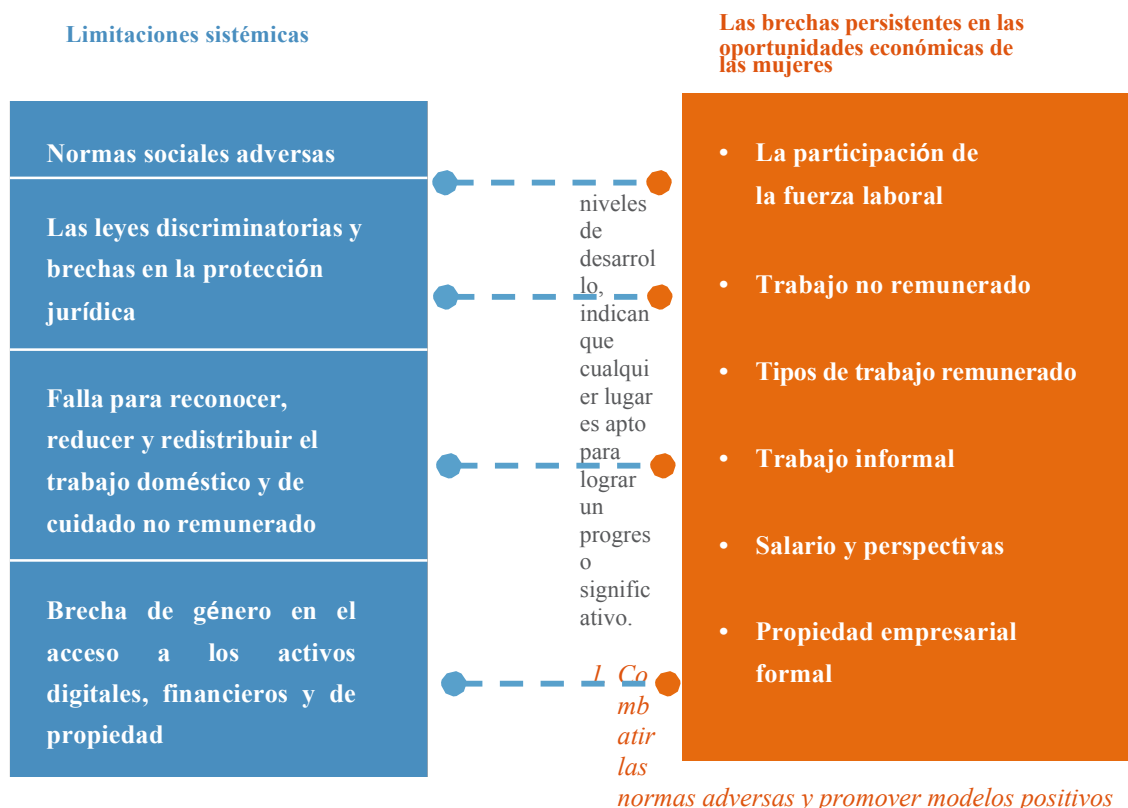
## Barreras para la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres

¿Por qué, a pesar de los avances en la educación y el aumento de los ingresos en la mayor parte del mundo, persisten estas brechas de género en el ámbito laboral? La evidencia apunta a cuatro limitaciones sistémicas generales que limitan el empoderamiento económico de las mujeres: las convenciones sociales adversas, las leyes discriminatorias y la falta de protección jurídica, la falta de reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo de cuidado y doméstico no remunerados, y la falta de acceso a los activos financieros, digitales y de propiedad. Estas limitaciones socavan las oportunidades económicas de las mujeres en todos los aspectos del trabajo (figura 1). Para lograr el progreso se necesita romper con todas estas limitaciones.

El informe destaca cuatro grupos de actores para liderar y conducir el cambio. El sector público puede liderar tanto al implementar políticas que promuevan el crecimiento inclusivo y el empoderamiento económico de las mujeres, como al mejorar las prácticas del sector público en materia de empleo y contratación. El sector comercial puede liderar al cambiar la cultura y las prácticas empresariales basándose en la experiencia de las compañías que promueven la igualdad de género. La Organización de Naciones Unidas y las organizaciones multilaterales pueden jugar un papel fundamental en apoyar las reformas y las inversiones. La voz colectiva es crítica —especialmente los grupos de mujeres, las organizaciones de trabajadores y empleadores y otras organizaciones de la sociedad civil— para defender, representar y pedir cuentas a los tomadores de decisiones.

**Figura 1**

## Principales limitaciones sistémicas que contribuyen a las brechas persistentes en las oportunidades económicas de las mujeres



### Romper con las limitaciones del empoderamiento económico de las mujeres- Los siete agentes de transformación

La vasta y diversa experiencia adquirida alrededor del mundo permitió al Panel identificar siete agentes de transformación primarios (figura 2). Para cada uno de estos agentes, el informe señala acciones concretas e intervenciones que han sido comprobadas, en el sentido que han demostrado el impacto de reducir las brechas de género o que son promisorias a partir de la experiencia y el análisis al día de hoy que sugiere un potencial significativo. Sin embargo, para empezar, se debe reconocer que la carencia de información y evidencia limita el conocimiento y la comprensión de lo que funciona, por lo que resolver estas carencias debe ser una prioridad para aquellos comprometidos en lograr el cambio y lograr resultados.

Además no todas las situaciones pueden ser abordadas con las mismas acciones comprobadas o promisorias; las prioridades dependen del contexto, y lo que es efectivo varía de país en país, dependiendo del desarrollo específico y de las condiciones institucionales y culturales. Sin embargo, las diferencias significativas en

el desempeño regional dentro un país, con los mismos

Desafiar y transformar las normas negativas y dañinas que limitan el acceso de las mujeres al trabajo y que a menudo lo desvalorizan son fundamentales para lograr su empoderamiento económico. Las normas sociales son las reglas de comportamiento que se consideran aceptables en un grupo o sociedad. Existen muchas normas en los diferentes trabajos que realizan las mujeres y los hombres, acerca de la movilidad de las mujeres fuera de sus hogares; del valor del trabajo de la mujer; de la justificación para la violencia contra las mujeres; y de los derechos que tienen las mujeres y los hombres para esperar tanto igual remuneración y respeto en el trabajo como igual acceso a la propiedad—todas estas y otras normas moldean el empoderamiento económico de las mujeres. Se requiere de acciones contundentes para romper los estereotipos y las reglas que moldean las divisiones de trabajo en razón del género.

Cambiar las normas debe encabezar la Agenda 2030 para expandir las oportunidades económicas de las mujeres. Todas y todos —las y los jóvenes, las mujeres, los hombres dentro de sus familias, las comunidades, los comercios, las organizaciones de la sociedad civil (incluso los grupos de mujeres y las organizaciones de empleadores y trabajadores)

y el gobierno — tienen un papel en desafiar las normas económicas y sociales adversas como parte de un abordaje comprensivo al empoderamiento económico de las mujeres. Empezar desde temprana edad es crítico y trabajar a nivel comunitario ha demostrado cambios fundamentales en las

actitudes y los comportamientos acerca de los roles de género, la violencia de género, y resultados como los logros educativos de las jóvenes. Los modelos positivos

pueden acelerar estos cambios con ejemplos tanto de la esfera política (mujeres en consejos municipales) como en el mundo corporativo (*Australia's Male Champions of Change*). Los medios de comunicación populares — televisión y radio— deben desafiar, en lugar de reforzar, los estereotipos existentes acerca de lo que es aceptable y típico para los hombres y las mujeres, exponiendo a las personas a diferentes perspectivas.

**Figura 2**

## Los siete agentes primarios para el empoderamiento económico de las mujeres



## *2. Asegurar la protección jurídica y reformar las leyes y regulaciones discriminatorias*

Las leyes reflejan las expectativas sociales de los roles de género. Garantizar igualdad de oportunidades y protecciones así como eliminar las barreras legales señalan el compromiso de los gobiernos para alcanzar y reforzar la igualdad de género. Un simple ejemplo es cambiar las leyes para permitirles a las mujeres abrir cuentas de bancos a su nombre. Las leyes proveen de un marco sólido a las mujeres para que conozcan y reivindiquen sus derechos.

Eliminar las leyes discriminatorias es esencial para acelerar el empoderamiento económico de las mujeres. Según ha documentado el Banco Mundial, 90% de las economías tienen al menos una ley diferenciada en función de género y se han documentado 943 leyes diferenciadas en función de género en 170 economías. Es necesario crear leyes para promover protección específica en contra de la discriminación. Los gobiernos deben respetar los derechos humanos básicos y la protección contra la discriminación consagradas en el derecho internacional y en las convenciones principales de la OIT. Estos derechos incluyen la libertad de asociación.

Para las trabajadoras informales, el cambio jurídico implica pasar de la estigmatización y la criminalidad a asegurarse sus derechos y su protección. Las acciones que se están llevando a cabo, muchas veces en respuesta del actuar colectivo, incluye su reconocimiento legal como trabajadoras, el acceso regulado a espacios públicos como lugares de trabajo, la libertad de asociación y la negociación colectiva y el acceso a la protección social.

Al igual que las trabajadoras informales, las trabajadoras domésticas— alrededor de una de cada 25 mujeres con trabajo remunerado en el mundo—no cuentan con protección. Adoptar el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos 2011 y la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos ha generado un impulso para el cambio. A partir de esto, 70 países han avanzado en trabajo decente para las trabajadoras domésticas mediante ratificaciones, adopción de leyes y reformas normativas

## *3. Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo y cuidado no remunerados*

El progreso de la agenda para expandir el empoderamiento económico de las mujeres depende, en gran medida, de cerrar las brechas de género en el trabajo no remunerado e invertir en servicios de cuidado de calidad y trabajos de cuidado decentes. El cuidado se provee tanto en las casas como en las instituciones; las trabajadoras son a menudo informales y no tiene protección jurídica ni social.

Reducir y redistribuir el cuidado requiere de inversiones tanto del sector público como del privado. Estas inversiones no solo brindan grandes beneficios a los individuos y sus

familias, sino que también a la economía, el comercio y la sociedad en general, lo que conlleva a un incremento en la participación de la mujer en la fuerza laboral remunerada, la creación de empleos en el sector de cuidado y el fortalecimiento de la educación de las y los niños con efectos beneficiosos para el desarrollo de su talento y su futura productividad.

Abordar los desafíos en torno al cuidado exige reconocer su importancia y concederle el valor que se merece. También demanda reducir el tiempo que se le dedica—al invertir en infraestructura básica, tiempo y tecnología que permite reducir mano de obra. Requiere redistribuir el cuidado al otorgar un papel de más peso a los hombres en el hogar y a través de políticas públicas como la protección de la maternidad, permiso de paternidad remunerado, servicios de cuidado infantil de calidad apoyados públicamente, servicios de educación infantil temprana y otros servicios de asistencia social.

Las acciones legislativas, políticas y privadas pueden tener gran incidencia en el cierre de las brechas de género en el trabajo y en el trabajo de cuidado no remunerado, no obstante lo apropiado y efectivo depende del contexto local. Para reducir el tiempo que las mujeres invierten en trabajos y cuidados no remunerados es crítico invertir públicamente en infraestructura básica como agua y energía en lugares donde carecen estos servicios. Se debe aumentar el apoyo tanto a los servicios con calidad de cuidado de niños y niñas, adultos mayores y personas con discapacidad como a los trabajos de cuidado decentes.

Trabajar para cambiar las normas relacionadas con la división laboral de género es una tarea urgente para los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil. Las intervenciones para influenciar las normas acerca la distribución de las oportunidades de cuidado en el hogar incluye comprometerse con los hombres y las comunidades además de promover modelos y esfuerzos nacionales de concientización utilizando los medios de comunicación y las redes sociales. El análisis de encuestas sugiere que muchos hombres quieren estar más involucrados en las vidas de sus hijas e hijos. Iniciativas promisorias incluyen a MenCare, una campaña global de paternidad activa en más de 40 países y dedicada a promover la participación de los hombres como padres o cuidadores equitativos y no violentos.

La protección social es crítica, en especialmente los beneficios de paternidad y maternidad no transferibles así como los arreglos laborales flexibles. El uso del permiso de paternidad aumenta cuando éste no es solamente remunerado, sino bien remunerado—más cuando se ofrece bajo la regla de “tómelo o déjelo”—y afecta las normas y comportamientos entorno al cuidado en el hogar. Cuando la licencia se financia colectivamente, los resultados indican que se reduce la discriminación hacia la contratación de trabajadoras y trabajadores con, o con potencial, maternidad o responsabilidades familiares. Prácticas como reconocerles, con un certificado o sello, a las empresas que implementan buenas prácticas para la igualdad de género y acuerdos de flexibilidad laboral pueden promover la corresponsabilidad social de cuidado.

De igual manera, el cuidado de los adultos mayores tiende a reducir tanto la participación en la fuerza laboral como las horas laboradas de las mujeres. Esto se convertirá en un mayor desafío conforme la sociedad envejece, sobretudo en Asia y Europa. Muchos países exploran formas para apoyar la responsabilidad equitativa de cuidado de las personas ancianas, enfermas y discapacitadas.

#### 4. *Generar activos—Digitales, financieros de propiedad*

Eliminar las disparidades de género en el trabajo y la sociedad depende de eliminar las disparidades en el acceso a activos esenciales. La acumulación de experiencia demuestra cómo las políticas públicas, las empresas privadas y la sociedad civil pueden aumentar la inclusión digital y reducir la brecha de género digital sobre todo en países y regiones atrasadas.

Las leyes, políticas y regulaciones pueden apoyar la inclusión digital mientras solucionan las preocupaciones de seguridad y privacidad. Los planes de banda ancha deben combatir las barreras de acceso, asequibilidad y adopción con fondos adecuados para la implementación. Las alianzas público-privadas pueden crear soluciones innovadoras y mejorar el acceso incluso en áreas rurales o remotas.

Debe solucionarse el acceso para los consumidores de bajo ingreso a través de subsidios públicos, reducción de tarifas o acceso gratuito. Por ejemplo, el Fondo Nacional de Telecomunicaciones de Costa Rica conecta a las comunidades a través de las escuelas y los centros comunitarios, también construye redes locales y conecta a las organizaciones del sector público. Las empresas pueden ampliar el acceso si ofrecen el plan básico de internet de banda ancha a un precio accesible.

Los gobiernos y el sector privado pueden facilitar el acceso de las mujeres a los servicios financieros. Cuando hay discriminación en la ley, los gobiernos deben reformar las leyes relevantes. Son importantes acá los grandes esfuerzos de la agenda global para facilitar los documentos de identificación. Se pueden reducir los requisitos para «conocer a su cliente» (KYC: Know Your Customer, en inglés) al vincular estos requisitos a los posibles riesgos planteados por los clientes. Si se reducen los costos de abrir y mantener las cuentas de ahorros, se puede aumentar no solamente el acceso sino que los productos financieros diseñados para las diferentes necesidades de las mujeres.

Las soluciones financieras digitales son bastante prometedoras. Para el 2013, se ofrecían 219 servicios financieros móviles en 84 países. La investigación de M-PESA de Kenia demuestra los impactos potencialmente dramáticos de los servicios financieros móviles en el bienestar económico y social de las mujeres. Los países deben asegurarse que estos servicios se asocian con un mayor acceso y uso tanto de las mujeres como de los hombres. Una forma práctica para asegurar la inclusión financiera es trasladar los pagos por beneficios sociales y salarios a cuentas bancarias. Alrededor de 80 millones de mujeres sin acceso bancario en el mundo reciben

transferencias del gobierno y salarios en efectivo; realizar estos pagos digitalmente expandiría su inclusión financiera.

Hay mucho optimismo basado en las tendencias e innovaciones en la tecnología digital y financiera así como por el ritmo creciente en las reformas en el derecho agrario y de propiedad. No se debe dejar atrás a los más pobres en las nuevas tecnologías y sus necesidades deben ser contempladas en las reformas jurídicas.

#### 5. *Cambiar la cultura y las prácticas empresariales*

La cultura, las prácticas y las políticas empresariales son agentes principales para las oportunidades económicas de las mujeres. Como mínimo, las empresas deben cumplir con las leyes estatales y los convenios de la OIT sobre la igualdad de género con el fin de erradicar las prácticas discriminatorias, eliminar las brechas de género en la protección jurídica y social, así como permitir la participación igualitaria de los hombres y las mujeres en sindicatos, organizaciones de socios de empleadores y redes empresariales, y otras organizaciones de trabajadores.

Más allá de las protecciones y los estándares básicos que son lo correcto, las compañías se están dando cuenta del valor empresarial del empoderamiento económico de las mujeres—apoyar y permitir a las mujeres alcanzar todo su potencial en todos los niveles de la cadena de valor—como líderes, empleadas, distribuidoras, clientes y miembros de la comunidad.

La agenda comienza a nivel interno—al combatir preferencias explícitas e implícitas en las contrataciones y las promociones laborales; al asegurar procesos equitativos, formales y robustos de pago con posibilidades de replantearse; y al ofrecer entrenamiento y orientación a las mujeres para desarrollar sus habilidades.

Las compañías deben ofrecer conciliadoras de la vida familiar a todas y todos los empleados, incluyendo las licencias de maternidad y paternidad, opciones de trabajo flexible y apoyo para el cuidado de los niños y los adultos mayores. El grupo IKEA, copresidente de este Panel, atiende todas estas problemáticas. IKEA AG, la subsidiaria en Suiza, alcanzó el mayor nivel de la certificación EDGE, una medición del compromiso empresarial con respecto a la equidad de género.

Cada vez más compañías se fijan objetivos para aumentar el comercio y la contratación de empresas y cooperativas de mujeres, mediante la divulgación y el entrenamiento que apoye esos esfuerzos. WEConnect International, miembro del Panel, y otros trabajan para expandir las oportunidades de las mujeres en este tema.



Las compañías deben combatir el riesgo de explotación de sus trabajadores en las cadenas de producción, incluyendo a los niveles más bajos donde predominan las mujeres. Las acciones en esta área incluyen reconocer y respetar la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, de manera que se aseguren tanto condiciones de trabajo y horas laborales seguras y saludables como el pago de salarios dignos.

El programa Better Work—apoyado por la IFC y la OIT—y la campaña Tras la Marca de Oxfam ilustran enfoques para mejorar los resultados de las mujeres que trabajan en cadenas de suministro globales. Hay muchas ganancias potenciales en el nivel más bajo al mejorar las condiciones de los trabajadores en las cadenas de suministros, lo que incluye aumentar el apoyo a los consumidores e inversores, un mayor compromiso de los trabajadores, menos facturación, más productividad y menos riesgo.

Un factor esencial para cambiar la cultura y la práctica empresarial es el liderazgo empresarial en el nivel más alto, acompañado de un determinado seguimiento para medir y monitorear los resultados, además de una exigencia de responsabilidades a la administración. Los líderes pueden ser campeones efectivos en la diversidad de género y la inclusión de agendas.

Las compañías pueden indicar su compromiso con la equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres al firmar e implementar Los principios para el empoderamiento de las mujeres, una iniciativa conjunta de UN Global Compact y ONU Mujer.

## 6. Mejorar las prácticas del sector público en empleo y las compras públicas

Los gobiernos son los mayores empleadores y compradores de bienes y servicios más allá de sus roles esenciales de determinar los ambientes jurídicos, institucionales y políticos que afectan las oportunidades económicas de las mujeres. No se debe subestimar el poder de los gobiernos para fijar estándares altos para, y además dar el ejemplo acerca de, la igualdad de género en el trabajo.

Alrededor de un 16% de las mujeres trabajadoras lo hacen en el sector público, varía desde casi la mitad de las mujeres en Noruega, hasta un 2% en Uganda. Al igual que las empresas privadas, los gobiernos deben revisar y modificar los procesos de contratación, capacitación, promoción y prácticas pagadas para eliminar las preferencias y estereotipos que ponen en desventaja a las mujeres y asegurar la equidad de género.

Las compras públicas corresponden entre el 10% y 15% del PIB en los países desarrollados y un promedio de más del 30% en los países en desarrollo— billones de dólares en bienes y servicios comprados del sector privado todos los años. A nivel global se estima que solo un por ciento de las contrataciones de las compras públicas benefician a empresas propiedad de mujeres.

Los gobiernos necesitan revisar las normas y prácticas que han excluido a las empresas propiedad de mujeres. Varios gobiernos—incluido Kenia, Sudáfrica, Tanzania y los Estados Unidos— han adoptado la meta de impulsar las acciones de mujeres en las compras públicas. Otra innovación promisorio es el requisito gubernamental para que las empresas que licitan en los contratos de compras públicas divulguen información acerca de la equidad de género en sus pagos—como lo hace Suiza y la ciudad de Albuquerque.

## 7. Fortalecer la visibilidad, la voz colectiva y la representación

Las organizaciones colectivas y representantes de mujeres, especialmente de aquellas en la base de la pirámide, juegan un papel crítico en impulsar las oportunidades económicas de las mujeres.

La libertad de asociación y las convenciones colectivas son fundamentales en los derechos laborales y humanos, como se consagra en los convenios de la OIT que datan de los años 40. Estos derechos atañen a todas y todos los trabajadores, incluidos los que laboran en el sector informal. Ejercer estos derechos requiere de habilitar tanto marcos legislativos y políticos, como financiamiento y apoyo. El conocimiento de las mujeres debe estar en el centro de la formulación de políticas y programación de manera que responda a las necesidades de las mujeres y las trabajadoras.

Se debe abordar las restricciones y desafíos particularmente de las mujeres y grupos minoritarios que se organizan en contexto donde cuentan con pocos derechos. Además las organizaciones de trabajadores, empleadores y redes empresariales deben permitir a las mujeres expresar sus necesidades y demandas, de manera que aumenten su poder de colectividad, aboguen por reformas legislativas y políticas y aumenten el acceso a los mercados en términos justos y eficientes.

Las organizaciones de mujeres y las empresas colectivas pueden beneficiarse del acceso a habilidades financieras, comerciales y de liderazgo, además del consejo y asistencia técnicos, como la manera de enlazar los mercados con las cadenas de distribución.

## Un llamado a la acción—Únete

Este informe es un llamado a la acción. Para lograr que la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 sea una realidad, existe una necesidad apremiante por intensificar las acciones para reducir las brechas de género y asegurar el pleno empoderamiento económico de las mujeres. Para guiar e informar sobre las acciones, el Panel ha establecido siete principios esenciales (cuadro 1).

Las acciones para abordar los desafíos que enfrentan las mujeres en la base de la pirámide son particularmente importantes para honrar el compromiso de la Agenda 2030, de no dejar a nadie atrás.

Se necesita inversiones que no sólo traerán grandes beneficios a los individuos y las familias sino que también para la economía, el comercio y la sociedad en general. Para impulsar esta agenda es esencial crear nuevas alianzas—entre los gobiernos, las multilaterales, el comercio, la sociedad civil y los líderes—en las que los actores tomen medidas concretas para acelerar el progreso.

Estas medidas deben establecerse dentro de plazos específicos de tiempo y estar permeadas con un sentido de urgencia. Con el fin de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento pleno de las mujeres para el 2030, se requiere de un progreso significativo para el año 2020 y de un esfuerzo consciente y especial para acelerar el ritmo lento del cambio.

### Los gobiernos

■ Eliminar las leyes discriminatorias y proveer de un ambiente político y jurídico positivo que propicie el empoderamiento económico de las mujeres que incluye:

- c Establecer salarios mínimos adecuados y no discriminatorios, igualdad salarial, protección de la maternidad y licencia de paternidad remunerada.

## Cuadro 1

# Los siete principios para una agenda transformativa sobre el empoderamiento económico de las mujeres.

*No se debe dejar a ninguna mujer atrás.* Se debe enfocar en las mujeres en la base de la pirámide económica, independiente de las características y circunstancias. No dejar a nadie atrás—incluidas las mil millones de personas que todavía viven en extrema pobreza—es un principio esencial de la Agenda 2030.

*Todo lo de las mujeres se hace con las mujeres.* La voz de las mujeres y su participación debe ocupar un lugar esencial en todas las acciones.

*Se debe enfocar tanto en los derechos como en las ganancias.* Permitir el empoderamiento económico de las mujeres no solo es hacer lo correcto para honrar el compromiso de los estados a los derechos humanos internacionales. También es hacer lo inteligente para el desarrollo sostenible, el crecimiento inclusivo y el comercio.

*Combatir las causas.* Es crítico combatir las normas sociales adversas y todas las formas de discriminación. La inequidad de género en la economía tiene su origen y se refuerza en la inequidad de género social.

*Los Estados deben respetar los derechos humanos y los estándares laborales.* Las acciones de los estados deben ser consistentes con los estándares internacionales acordados— como se establece en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer (Cedaw), además de los convenios y recomendaciones de la OIT.

*Las alianzas son críticas.* El progreso requiere tanto acciones a nivel local y global como de todas las partes de la sociedad—los individuos, el comercio, los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y empleadores, y la sociedad civil— que a menudo trabajan el alianzas para alcanzar un impacto creciente y sostenible.

*Se debe lanzar a nivel global.* Esta es una agenda global. Los desafíos y las soluciones pueden variar pero se requieren de acciones en todos los países.

Establecer y hacer cumplir leyes que protejan a las mujeres de la violencia y explotación laboral.

Crear y habilitar un ambiente que propicie el trabajo decente para todos y todas.

▣ Adoptar políticas macroeconómicas para impulsar el crecimiento económico inclusive a corto y largo plazo.

▣ Dar a conocer prácticas de empleo y contratación sin discriminación de género.

▣ Reconocer a las organizaciones de mujeres trabajadoras y crear estructuras donde puedan ser representadas.

▣ Ratificar el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011 (No.189) de la OIT donde se establecen estándares laborales para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

▣ Brindar el apoyo adecuado para permitir que las mujeres trabajen productivamente, incluida la inversión en servicios de públicos de atención de calidad y trabajo de cuidado decentes, protección social para todos y todas e infraestructura que apoye el acceso seguro de las mujeres a las oportunidades económicas.

▣ Invertir en campañas para cambiar de normas y apoyar a los programas comunitarios para cambiar de normas, incluidas campañas educativas.

▣ Encabezar los procesos nacionales para la recopilación de datos e identificación de prioridades nacionales y locales.

### *Empresas*

▣ Combatir de manera urgente la discriminación, las preferencias implícitas, el abuso y los problemas de seguridad y salud en su fuerza laboral, así como asegurarse de que sus distribuidores hagan lo mismo.

▣ Crear ambientes que permitan a las empleadas tener éxito en las compañías a través de opciones de flexibilidad laboral, políticas favorables a la familia, igualdad salarial, entrenamiento, tutoría y patrocinio.

▣ Invertir en iniciativas que reduzcan redistribuyan el cuidado y trabajo no remunerados.

▣ Promover los modelos positivos de las mujeres empoderadas económicamente y las lideresas.

distribuidoras a las mujeres, las compañías propiedad de mujeres y las empresas de mujeres.

▣ Crear productos y servicios que satisfagan las necesidades de las mujeres, en particular los grupos marginados.

▣ Construir alianzas con los gobiernos y la sociedad civil para lograr la inclusión financiera y digital de las mujeres.

▣ Desafiar los estereotipos mediante la publicidad y los medios de comunicación.

▣ Monitorear y trazar el desempeño sobre la igualdad de género en las operaciones comerciales, a lo largo de las cadenas de suministro, y compartir historias exitosas para inspirar a los demás en llegar a la cima.

▣ Adoptar los Principios de Empoderamiento a las Mujeres.

### *La sociedad civil: las mujeres y sus organizaciones*

▣ Trabajar con mujeres, en especial las más marginadas, para amplificar sus voces y apoyar a las organizaciones representativas en la negociación con el gobierno nacional, los gobiernos locales y otros organismos.

▣ Incentivar la participación y liderazgo femenino en los sindicatos, organizaciones de trabajadores informales y organizaciones de empleadores y redes empresariales.

▣ Reunir a las mujeres para formar redes y dar asesorías.

▣ Promover la defensa y el litigio estratégico para proteger los derechos de las trabajadoras informales, de otro modo desprotegidas.

### *Instituciones internacionales para el desarrollo*

▣ Establecer e implementar estrategias de género dentro del marco de las ODS para asegurar que:

• Trabajar en temas económicos refleja la necesidad de un mayor empoderamiento económico de las mujeres.

• Destinar el soporte técnico y los recursos para implementar estrategias para el empoderamiento económico de las mujeres.

▣ Integrar y apoyar en las cadenas



## Cuadro 2

# La necesidad de invertir en datos y análisis

La revolución de datos exigida en la Agenda 2030 debe tener como eje principal a las mujeres y las jóvenes. Tomar efectivamente las decisiones depende de información de alta calidad y oportuna. Los datos económicos esenciales se deben desglosar por sexo (y otras características relevantes). También existe la necesidad de mejor información y análisis en temas de particular importancia para el empoderamiento económico de las mujeres, como trabajo de cuidado no remunerado, trabajo informal, trabajo de medio tiempo y trabajo doméstico. Se pueden aprovechar—y ya están siendo aprovechadas—las tecnologías digitales, que modifican el acervo de datos y las capacidades de análisis antes de lo previsto.

Información mejor desglosada con respecto al sexo es crítica para un mejor entendimiento de las causas de las brechas de género y un mejor diseño y evaluación de acciones para abordarlas. Mejor y más datos, con formatos accesibles para los usuarios ayudarán a los legisladores, defensores e investigadores.

- ▣ Proveer de apoyo técnico y financiero a las mujeres empresarias.
- ▣ Trabajar en conjunto con los gobiernos para apoyar las asociaciones en defensa de los derechos de las mujeres al asegurarles a las mujeres el derecho a organizarse asegurar su representación en los espacios esenciales para la formulación de políticas y brindar el apoyo disponible y accesible para estos grupos.
- ▣ Trabajar en conjunto con los gobiernos con el fin de desarrollar estándares y recopilar, usar y diseminar información nacional relativa al empoderamiento económico de las mujeres.

### Líderes y académicos

- ▣ Expandir y diseminar la evidencia basada en lo que funciona para el empoderamiento económico de las mujeres.
- ▣ Explorar e identificar los riesgos y oportunidades para el empoderamiento económico de las mujeres dentro de las tendencias emergentes, lo que incluye la inestabilidad global, el cambio climático, el cambio demográfico y los avances tecnológicos.
- ▣ Desarrollar programas e iniciativas que apoyen a las mujeres y jóvenes en las áreas de ciencias, matemáticas, ingenierías y nuevas tecnologías.

El Panel te hace un llamado para que te unas a actuar en los siete agentes identificados y crear el movimiento global que se necesita para cambiar las vidas de las mujeres alrededor del mundo en los próximos 14 años.

### Los próximos pasos: Una mirada a futuro de la labor constante del Panel

El siguiente informe del Panel está programado para marzo de 2016 y, entre otras cosas, revisará el progreso del empoderamiento económico de las mujeres en el contexto de los ODS. Este informe que se presentará en el sexagésimo primero período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y documentará las acciones en curso y nuevas de los miembros del Panel.

Las alianzas entre las instituciones públicas, el sector privado, las organizaciones de empleadores y trabajadores, la sociedad civil y los individuos son críticas. El panel continuará con su trabajo a través de sus acciones para avanzar en la igualdad de género y sus consultas y defensa para tanto informar e inspirar acciones como crear alianzas entre los diferentes actores y *stakeholders*. De hecho, este informe no marca el final del trabajo del Panel, sino que es el inicio de un proceso para embarcarse en nuevas acciones y crear nuevas alianzas con los *stakeholders* a nivel global. El segundo informe, anunciado para el primer año de implementación de la Agenda 2030, documentará las acciones nuevas y en desarrollo del Panel además de buscar las mejores prácticas para acelerar el progreso.

El Panel espera que este primer informe y plan de acción inspire a los hombres y las mujeres en todo el mundo para unirse en una campaña para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres para el 2030, con un progreso significativo para el 2020.

# LISTA DE MIEMBROS

Copresidente	Suplente
<b>S.E. Luis Guillermo Solís Rivera</b> Presidente de la República de Costa Rica	<b>Sra. Alejandra Mora Mora</b> Ministra de la Condición de la Mujer
<b>Sra. Simona Scarpaleggia</b> Presidenta Ejecutiva de IKEA Suiza	<b>Sr. Aurel Hosennen</b> Gerente de comunicaciones y Relaciones Públicas, IKEA Suiza

Miembros del Panel	Suplente
<b>S.E. Sheikha Lubna bint Khalid bin Sultan Al Qasimi</b> Ministro de Estado para la Tolerancia, Emiratos Árabes Unidos	<b>Sra. Amna Al Muhairy</b> Directora del Departamento de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores
<b>Sr. Amadou Mahtar Ba</b> Cofundador y Presidente Ejecutivo, AllAfrica Global Media Inc.	<b>Sra. Nanjira Sambuli</b> Gerente de Promoción de la Igualdad Digital World Wide Web Foundation
<b>Sra. Mitchell Baker</b> Presidenta Ejecutiva, Mozilla Foundation	<b>Sra. Anar Simpson</b> Asesora, Oficina de la Presidenta, Women Girls and Technology, Mozilla
<b>Sra. Sharan Burrow</b> Secretaria General, Confederación Sindical Internacional	<b>Sra. Chidi King</b> Confederación Sindical Internacional
<b>Sra. Winnie Byanyima</b> Directora Ejecutiva, Oxfam International	<b>Sra. Kim Henderson</b> Encargada de Justicia de Género, Oxfam International
<b>Sra. Fiza Farhan</b> Asesora para Desarrollo Independiente	<b>Sra. Mahwish Javaid</b> Funcionaria para Innovaciones de Impacto Social, Concern Worldwide
<b>Sra. Tina Fordam</b> Directora Ejecutiva, Jefe Global de Análisis Político, Citi Research	<b>Sra. Susan Monahan</b> Vicepresidente–Relaciones con medios de comunicación, Citi
<b>Sra. Alicia Girón</b> Profesora e Investigadora Instituto de investigación Económica (IIEc)–UNAM	<b>Sra. Fernanda Vidal Correa</b> Profesora investigadora, Universidad Panamericana, Ciudad de México
<b>Rt Hon. Justine Greening MP</b> Secretaria de Estado para la Educación y Ministra para la Mujer y la Igualdad, Reino Unido	<b>Sra. Gwen Hines</b> Directora, Relaciones Internacionales, Departamento para el Desarrollo Internacional UK (DFID)
<b>Sra. Renana Jhabvala</b> Presidenta, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)	<b>Sra. Martha Chen</b> Coordinadora internacional, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)
<b>Sr. Jim Yong Kim</b> Presidente, Banco Mundial	<b>Sra. Caren Grown</b> Directora de Género Grupo Banco Mundial
<b>Sra. Christine Lagarde</b> Directora General, Fondo Monetario Internacional	<b>Sra. Kalpana Kochhar</b> Directora Suplente y Encargada del Grupo de Trabajo de Género del IFM



Miembros del Panel	Suplente
<p><b>Sra. Phumzile Mlambo-Ngcuka</b> Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres</p>	<p><b>Sra. Meg Jones</b> Presidenta, Sección de Empoderamiento Económico, Empoderamiento Económico</p>
<p><b>Sr. Guy Ryder</b> Director General, Organización Internacional del Trabajo</p>	<p><b>Sra. Shauna Olney</b> Jefa del Servicio de género, igualdad y diversidad ILO</p>
<p><b>Sr. Michael Spence</b> Economista y Premio Nobel en Ciencias Económicas 2001</p>	
<p><b>S.E. Samia Suluhu Hassan</b> Vicepresidenta, República Unida de Tanzania</p>	<p><b>Sra. Sirel Shaidi Mchembe</b> Especialista en Protección Social y Mujeres empresarias, Instituto de Administración Financiera República Unida de Tanzania</p>
<p><b>Sra. Elizabeth Vazquez</b> Presidenta y cofundadora, WEConnect International</p>	<p><b>Sra. Greta Schettler</b> Vicepresidenta, WEConnect International</p>
<p><b>Sra. Saadia Zahidi</b> Jefe de empleos e iniciativas de género, Foro Económico Mundial</p>	<p><b>Sra. Paulina Padilla</b> Especialista, Foro Económico Mundial</p>

# AGRADECIMIENTOS

---

El Informe del Panel de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres 2016 es el producto del esfuerzo colectivo de los miembros del Panel y de muchos *stakeholders* a nivel mundial.

El informe fue preparado por el equipo de investigación Liderado por Jeni Klugman y Laura Tyson, compuesto por Li Li, Tatiana Melnikova, Genevieve Macfarlane Smith y Alexander Wais, con el apoyo de Norberto Rodriguez y Cynthia Okita.

El generoso aporte financiero del Gobierno del Reino Unido permitió que el equipo de investigación comisionara y recurriera a un vasto corpus investigativo, además de que las consultorías reunieron diversos puntos de vista y voces.

Extendemos nuestro agradecimiento a todas las personas y organizaciones que prepararon contribuciones de fondo (según se mencionan en la página 138).

Expresamos nuestra gratitud a las siguientes personas y organizaciones que dieron su consejo y apoyo en diferentes temas:

Erica Matthews (Alibaba Group); Aniela Unguresan (EDGE Certified Foundation); Iris Bohnet, Victoria Budson (Harvard Kennedy School); Sarah Gammage (International Center for Research on Women); Male Champions of Change; McKinsey Global Institute;

William Adema, Monica Quiesser (OECD); Sarah Zoen (Oxfam/Behind the Brands); Lisa McGowan (Solidarity Center); Nithya Solomon (VicHealth); and Sonia Jorge (Web Foundation).

Las catorce consultorías que se organizaron durante la preparación del informe dependieron del aporte generoso de muchas instituciones, demasiadas para mencionarlas acá.

Margo Thomas lidera la Secretaría del Panel e incluye a los siguientes miembros y exmiembros: Kelly Courtney, Florence Knop, Riefqah Jappie, Ali Matalon, Silvanus Okumu, Isabella Poeschl, Sasha-Kay Roberts, Adam Simpson y Leigh Tomppert.

El equipo de edición y producción altamente profesional de Communications Development Incorporated—dirigido por Bruce Ross-Larson, con Joe Caponio, Mike Crumplar, Chris Trott, John Wagley, Lawrence Whiteley y Elaine Wilson—fue crítico en producir un informe que fuera tanto atractivo como sumamente legible.

Pero sobre todo agradecemos a los Copresidentes del Panel por su liderazgo y visión así como a todo el Panel de Alto Nivel por su dedicación y compromiso para producir este informe que busca acelerar la expansión de las oportunidades económicas de las mujeres.

# INFORMES

---

- Ahmed, M. & de Haan, A. (2016). *Enhancing the productivity of women-owned enterprises*. International Development Research Centre (IDRC), UNHLP Background Paper.
- Aidis, R. (2016). *Background brief on women's asset ownership*. ACG Inc., UNHLP Background Brief.
- Broderick, E., Freyer, A. & Pusey, L. (2016). *Male Champions of Change initiative, Australia*. Male Champions of Change, UNHLP Policy Brief.
- Chen, M. (2016). *WIEGO background paper: Women informal workers*. WIEGO, UNHLP Policy Brief.
- Chen, M. & Harvey, J. (2016). *SEWA: Comprehensive financial services*. SEWA, UNHLP Note.
- Chen, M. & Roeber, S. (2016). *Enhancing the productivity of own account enterprises from the perspective of women informal workers*. WIEGO, UNHLP Policy Brief.
- Chen, M. & Von Broembsen, M. (2016). *Eliminating legal barriers from the perspective of women in the informal economy*. WIEGO, UNHLP Policy Brief.
- Fox, L. (2016). *Women-owned enterprises*. UNHLP Background Brief.
- Fraser, E. & Holden, J. (2016). *Violence against women and girls (VAWG) helpdesk research report No 118: VAWG and economic empowerment*. Department for International Development (DFID).
- Harvey, J., Jhabvala, R. & Kumar, S. (2016). *Summary of SEWA and WIEGO approach and case studies*. WIEGO/SEWA, UNHLP Case Studies.
- De Henau, J., Himmelweit, S. & Perrons, D. (2016). *Investing in the care economy—Simulating employment effects by gender in countries in the global south*. Women's Budget Group, UNHLP Background Brief.
- Harvey, J. & Jhabvala, R. (2016). *Financial and digital inclusion from the perspective of women in the informal economy*. WIEGO, UNHLP Policy Brief.
- Hassan, T. & Iqbal, S. (2016). *Legal barriers and women's economic empowerment*. World Bank Group, UNHLP Background Brief.
- Hess, J. & Klapper, L. (2016). *Financial inclusion and women's economic empowerment*. World Bank, UNHLP Background Brief.
- Jacobson, J. & Mohun, R. (2016). *Infrastructure: A game-changer for women's economic empowerment*. Infrastructure and Cities for Economic Development Facility, UNHLP Background Brief.
- Klein, E. (2016). *Social norms and women's economic empowerment: How change happens*. OXFAM & Melbourne University, UNHLP Background Brief.
- Klugman, J. & Wang, L. (2016). *How women have fared in the labour market with China's rise as a global economic power*. UNHLP Background Brief.
- Krishnan, M. (2016). *UNHLP background research on digital inclusion*. McKinsey Global Institute, UNHLP Background Brief.
- Krishnan, M. & Madgavkar, A. (2016). *UNHLP background research on unpaid care work*. McKinsey Global Institute, UNHLP Background Brief.
- Levtov, R. (2016). *Men, gender, and inequality in unpaid care*. Promundo, UNHLP Background Brief.
- Moussié, R. (2016). *Child care from the perspective of women in the informal economy*. WIEGO, UNHLP Policy Brief.
- Roeber, S. & Rogan, M. (2016). *Improving pay and working conditions: From the perspective of women in the informal economy*. WIEGO, UNHLP Policy Brief.
- Zoen, S. (2016). *Behind the Brands case study— Gender and cocoa campaign spike*. Oxfam/ Behind the Brands, UNHLP Case Studies.