



FACULTAD DE EMPRESARIALES

**EL PAPEL DE LA MUJER EN EL MERCADO
LABORAL Y EL DESTINO DE SUS INGRESOS
EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO:**

UN ESTUDIO DE CASO DEL
PROYECTO NIKARIT

Autor: Marta Artal Martínez

4ºE2

Tutor: Laura Lazcano Benito

Madrid

Abril, 2021

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| RESUMEN..... | 4 |
| PALABRAS CLAVE..... | 4 |
| ABSTRACT..... | 5 |
| KEY WORDS..... | 5 |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 6 |
| 1. OBJETIVOS..... | 6 |
| 2. METODOLOGÍA..... | 7 |
| 3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO..... | 7 |
| II. DESIGUALDAD ECONÓMICA DE GÉNERO A NIVEL MUNDIAL..... | 9 |
| 1. PAÍSES MÁS AFECTADOS Y CÓMO LO VIVEN..... | 9 |
| 2. PAÍSES QUE MÁS HAN EVOLUCIONADO..... | 11 |
| 3. FACTORES SECUNDARIOS..... | 13 |
| III. PAPEL LABORAL DE LAS MUJERES..... | 15 |
| 1. EN LOS PAÍSES SUBDESARROLLADOS..... | 15 |
| 2. EN LOS PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO..... | 17 |
| IV. INTERESES DE LAS MUJERES..... | 19 |
| 1. EN EL ÁMBITO PROFESIONAL..... | 20 |
| 2. EN EL ÁMBITO SOCIAL..... | 23 |
| 3. EN EL ÁMBITO ECONÓMICO..... | 25 |
| 4. DIFERENCIAS DE GÉNERO..... | 26 |
| V. PROYECTO NIKARIT..... | 29 |
| 5. ORIGEN Y GESTIÓN DEL PROYECTO..... | 29 |

| | |
|-------------------------------|-----------|
| 6. DESARROLLO Y PROCESO..... | 32 |
| 7. TRABAJO DE CAMPO..... | 34 |
| 8. CONCLUSIONES..... | 36 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 38 |
| VII. BIBLIOGRAFÍA..... | 40 |
| VIII. ANEXO..... | 43 |

RESUMEN

Este trabajo analiza la situación laboral de la mujer en el mundo y el impacto que generan los ingresos obtenidos por la figura materna a la economía de la familia.

Las desigualdades económicas y sociales entre la mujer y el hombre están presentes en diferentes regiones, y en distintos tipos de comunidades, ya sean países desarrollados o en vías de desarrollo.

Mujeres y hombres nacemos con diferentes características biológicas que hacen que tengamos inquietudes y pensamientos diferenciados, en función del género. Por lo que el destino de los ingresos que generan hombres y mujeres van a seguir caminos diferentes, en función de sus prioridades.

Como estudio de campo del ensayo hemos contactado con OAN International. Organización que trabaja en numerosos proyectos sociales en un poblado de Benín, Nikki. Mediante una entrevista a una mujer del poblado hemos profundizado en la situación de Nikki, y en la vida paralela que llevan las mujeres de dichos poblados en comparación con mujeres de otros países como España.

PALABRAS CLAVE

Brecha salarial, papel laboral de las mujeres, intereses femeninos, OAN International, Proyecto Nikarit.

ABSTRACT

This paper analyzes the employment situation of women in the world and the impact that the income earned by the mother generates for the family economy.

Economic and social inequalities between women and men are present in different regions and in different types of communities, whether in developed or developing countries.

Women and men are born with different biological characteristics that cause us to have different concerns and thoughts, depending on gender. Therefore, the destination of the income generated by men and women will follow different paths, depending on their priorities.

As a field study of the trial we have contacted OAN International. An organization that works on numerous social projects in a village in Benin, Nikki. Through an interview with a woman of the village we have deepened in the situation of Nikki, and in the parallel life that the women of these villages lead in comparison with women in other countries such as Spain.

KEY WORDS

Wage gap, women's work role, women's interests, OAN International, Nikarit Project.

I. INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS

Hoy en día la situación de desigualdad de la mujer ha experimentado una notable evolución. Sin embargo, este cambio no ha sido equitativo para todas las sociedades a nivel mundial. Uno de los propósitos de este trabajo es precisamente, realizar un análisis en profundidad sobre el grado de mejora de la situación de desigualdad de la mujer en distintos países, poniendo el foco en el ámbito económico.

Como idea principal del ensayo, se investigará de qué manera invierten las mujeres su salario. Muchas organizaciones sin ánimo de lucro ya han elaborado estudios en los que queda claro que un aumento en los ingresos de las mujeres beneficiaría a la economía de la familia. No obstante, hay pocos hechos que evidencien dicha afirmación. Es por ello, que el objetivo fundamental de este trabajo es llevar a cabo investigaciones para demostrar y legitimar que el salario de la mujer incrementa el bienestar de la familia.

Con el fin de alcanzar el objetivo principal, se establecerán los siguientes objetivos secundarios:

- En primera instancia, exponer la disparidad económica que sufren las mujeres en numerosos países a día de hoy.
- Demostrar que el uso que hacen las mujeres de su renta y patrimonio va enfocado en mayor medida al bienestar familiar más que a su propio provecho.
- Desarrollar un trabajo de campo sobre un proyecto real que se está llevando a cabo con mujeres trabajadoras en Benín.
- Destacar la importancia de este estudio como medio para desvincularse de un mundo de desigualdades, como para enriquecer el porvenir de la economía en sociedades subdesarrolladas

2. METODOLOGÍA

Para alcanzar los objetivos de este trabajo, primeramente debemos indagar a fondo sobre la cuestión. Por un lado, este estudio se basará en la revisión bibliográfica de revistas, informes, noticias, entre otros. Por otro lado, se utilizarán reseñas para profundizar en el tema.

Gracias a la revisión bibliográfica del tema, se establecerá en qué punto se encuentra la cuestión estudiada. A partir de ello, se podrá estructurar una líneas de investigación para desarrollar el estudio

El trabajo se apoyará en un estudio de campo realizado con la colaboración de la ONG (Organización No Gubernamental): OAN Internacional. Esta ONG ha elaborado con anterioridad informes sobre el contenido de la investigación, con el objetivo de alcanzar una perspectiva del dilema real y profundizada, para examinar la situación desde diferentes perspectivas. La organización facilitará el contacto con mujeres que están trabajando en un proyecto social, *NIKARIT*, las cuales serán la pieza clave para desarrollar el trabajo de campo, y estudiar el cómo se afronta esta situación desde una perspectiva interna.

A continuación, se procederá a la elaboración de informes cuantitativos del panorama, en los que quede evidenciado que un incremento en el salario de las mujeres bonificaría a la familia.

Una vez concluido este tratamiento, se tratará de manera conjunta toda la información para elaborar las conclusiones de todo ello.

3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

A lo largo del trabajo se van a llevar a cabo diferentes perspectivas sobre la economía de la mujer, tanto las desigualdades, como sus fines.

Para comenzar se realizará una investigación sobre esas disparidades a nivel global. En primera instancia, el trabajo se va a centrar en aquellos países que están más retrasados en esta transformación. Se abordarán cuestiones como: Cuál es la causa de dicha situación, cómo la enfocan, en qué magnitud tratan de enmendarla. Posteriormente, serán las sociedades que más han evolucionado y que han logrado sumo progreso las que se investigarán. Es de gran interés profundizar en ambas circunstancias, para así ejecutar un planteamiento en el cual, mediante las diferencias, se puedan sacar conclusiones relativas a la raíz de la cuestión analizada.

A posteriori, la investigación se enfocará en la renta de las mujeres. Como se ha mencionado con anterioridad, el grado de diferencia económica según el género varía en función del lugar dónde se estudie. Por consiguiente, se realizarán dos exhaustivas investigaciones paralelamente, por un lado el análisis se centrará en los países desarrollados, y por otro en los países subdesarrollados.

Las disparidades en cuanto al uso de la renta en función del género será el próximo tema que se desarrolle. Considerando que las protagonistas del estudio son las mujeres, se indagará cuáles son los principales intereses de estas en aspectos profesionales, sociales y económicos. De esta manera, se logrará conocer si las afirmaciones que sostienen ciertas organizaciones sin ánimo de lucro son empíricas, y será una manera de evidenciar dichas alegaciones. Se comparará el desenlace de dicha investigación con el caso de los hombres, para así poder parangonar ambas situaciones.

Finalmente, se llevará a cabo el trabajo de campo, el cual se basa en el proyecto *NIKARIT*. Se realizará un resumen de lo que dicho plan conlleva, cómo se desarrolla, en qué punto está, el proceso que se lleva a cabo, y una conclusión basada en la respuesta de las mujeres protagonistas del proyecto, las cuales responderán, de forma generosa, a unas cuestiones preparadas. Concluyendo con los aspectos principales y las deducciones extraídas del sondeo y la búsqueda.

En último término, se efectuará un último punto a modo de conclusión con los factores primordiales del análisis, añadiendo una breve opinión personal.

II. DESIGUALDAD ECONÓMICA DE GÉNERO A NIVEL MUNDIAL

1. PAÍSES MÁS AFECTADOS Y CÓMO LO VIVEN

La brecha salarial es la diferencia entre el salario medio femenino y masculino, o dicho de otra manera, la cantidad que una mujer gana menos que un hombre, convirtiéndose así, en uno de las causas principales que desembocan en la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

Este concepto es una realidad a nivel mundial que ha existido siempre y que a largo plazo lo seguirá haciendo. Está directamente relacionada con el desarrollo económico, y es por ello que la igualdad de género es un objetivo de desarrollo de primera importancia. Hay muchos tipos de brechas salariales, como la brecha geográfica o la brecha entre el sector privado y público. Sin embargo, la diferencia salarial más notable es la que existe entre el salario de un hombre y una mujer

La evolución que ha experimentado la brecha salarial en los últimos años es significativa. No obstante, la mejora de la brecha salarial no es suficiente. A día de hoy todavía queda un largo camino por recorrer hasta llegar a una equidad de salarios fundamentada en la meritocracia. Según la redactora Christiane Drummond (2017) esta disparidad puede tardar hasta 170 años en desaparecer por completo si no se llevan a cabo medidas efectivas para remediarlo en la actualidad.

Es cierto que la brecha salarial es un concepto del que se habla de manera muy genérica, pero realmente hay matices en función de la zona geográfica que se estudie. Cada sociedad es independiente y evoluciona de manera paralela pero autónoma. Es por ello, que la brecha salarial de género varía en función del lugar en el que se estudie dicha diferencia. En el mismo artículo que se ha comentado anteriormente, Christiane Drummond confirma que *“El World Economic Forum analizó la igualdad de género en 144 países; su estudio reveló que en 68 países había aumentado la desigualdad de género, mientras que en 74 había disminuido. Así, la discriminación por género no es igual en todos los ámbitos: el político y económico siguen siendo los más afectados, frente al acceso a la sanidad y educación donde la desigualdad ha desaparecido casi por*

completo” (17 de octubre de 2017). La evolución notable de la brecha salarial de género se da en una minoría de países. Sin embargo, esta mejora debería ser homogénea en todas las sociedades. Generalmente, en las sociedades subdesarrolladas la situación empeora, lo que implica un atraso social y económico. Esta situación no es sostenible en el tiempo, y terminará afectando de manera negativa a la sociedad en su conjunto

En muchas ocasiones se asocia la desigualdad económica de género a los países en vías de desarrollo. Sin embargo, esto es un error de concepto. Como señala Adrián Francisco Varela (2018), en su artículo para el Business Insider, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizó una clasificación en la que sitúa por un lado, a los diez países con mayor brecha salarial, y por otro, a los diez países que más desarrollados están en este aspecto, y que por consiguiente menos brecha salarial sufren.

Tres de los diez países con más diferencia salarial entre hombres y mujeres son europeos: Rusia, Suiza y Países Bajos, siendo este último el tercero en la lista. Además, Reino Unido, Sudáfrica, Malawi, Armenia, Corea del Sur y Nepal, son otras de las sociedades que menos han evolucionado en este tema. Encabezando la lista se encuentra Pakistán, un país en vía de desarrollo y que cuenta con una gran desigualdad de género, lamentablemente, no solo a nivel económico.

Cierto es que desde 2018 hasta 2020 el país ha experimentado una cierta evolución en este aspecto, ya que, en el artículo del Business Insider mencionado anteriormente, se confirma que Pakistán en 2018 sufría un 62,5% de brecha salarial (Varela, 2018). No obstante, en 2020 se publicó el índice global de la brecha de género en Pakistán, que alcanzaba el 56,4% (datosmacro.com, 2020), cediendo su puesto de país con mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres a Yemen.

Pese a la apreciable evolución, el territorio sigue destacando por su disparidad de género. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en este país suelen derivar en desigualdades sociales, como la educación o los derechos fundamentales, como puede ser la libertad de expresión. En este país no todas las mujeres tienen la posibilidad de estudiar, de hecho, como redactan Annamaria Milazzo y Markus Goldstein, (2019) *“el acceso de las mujeres a la propiedad y los recursos productivos sigue siendo escaso y, a menudo,*

depende de los hombres”. Esta situación establece un efecto dominó en las escasas oportunidades de las mujeres. Una niña no es concebida con la oportunidad de asistir a la escuela, hecho que va a influir estrepitosamente en su futuro laboral. A la hora de cubrir una vacante los varones van a estar más solicitados debido a su mayor potencial educativo, factor comprensible en la postura de un directivo que busca maximizar el beneficio de su compañía. Por consiguiente, para conseguir un desarrollo en la igualdad de posibilidades hay que comenzar atacando las barreras sociales que son establecidas incluso antes de que una mujer haya nacido.

En el marco de un país desarrollado con alto nivel de brecha salarial entre hombres y mujeres la circunstancia es un tanto distinta. Estamos ante una sociedad más avanzada dónde ya se han conseguido sobrepasar ciertas barreras como la de la educación igualitaria. Tomando como ejemplo los Países Bajos, tercer país con más brecha salarial de género, encontramos disparidades con Pakistán. En esta sociedad, la desigualdad económica viene representada fundamentalmente por el sector laboral que se aborde. Mientras en los países en vías de desarrollo las diferencias son más generales y en ámbitos distintos, en estos estados, son más detalladas y particulares. Hay una conexión entre la edad y el sector laboral. Sorprendentemente, en el rango de edad de 15 a 25, en el sector empresarial, existen mujeres que llegan a cobrar salarios mayores que sus compañeros varones, sin embargo, a medida que pasa el tiempo, y con él los años, esta diferencia da un giro rápido y brusco, haciendo que los salarios femeninos sufran un retroceso inesperado.

El sector financiero es probablemente en el que la brecha es más notable. Los hombres ascienden directamente a los mejores puestos, y sus compañeras con cualificaciones equivalentes no aspiran a dichas retribuciones.

2. PAÍSES QUE MÁS HAN EVOLUCIONADO

Como se ha mencionado previamente, La Organización Internacional del Trabajo (OIT), nos ofrece la información que sostiene tras realizar una clasificación en la que sitúa por un lado, a los diez países con mayor brecha salarial, y por otro, a los diez países que más desarrollados están en este aspecto. En cuanto a los países que menos disparidades sufren

se encuentran: Bangladesh, Ecuador, Filipinas, Bulgaria, Rumanía, Panamá, Jordania, Cabo Verde, Tailandia y Sierra Leona, (Varela, 2018), situado en la cúspide de la lista. Tras la sección anterior no sorprenderá el hecho de que la mayoría de dichos países estén en vías de desarrollo, ya que previamente hemos podido comprobar que en la base de la pirámide se encuentran sociedades ya desarrolladas.

Sin embargo, en dos años la situación ha dado un tremendo giro, y a día de hoy, la lista que nos ofrece el índice Global de la Brecha de Género (datosmacro.com, 2020), sitúa como países con menor diferencia salarial entre hombres y mujeres a Islandia, Noruega y Finlandia. Es decir, dichas sociedades son aquellas que han experimentado una evolución más notable en este ámbito.

Estos países han logrado esa posición equitativa a través de numerosos cambios y medidas sociales que, con un fácil y sutil desarrollo han sido capaces de lograr un cambio relevante en la desigualdad. Mayra Buvinic y Rebecca Furst-Nichols (2014), afirman que *“Una amplia gama de políticas y programas, desde el fortalecimiento de los derechos económicos de las mujeres bajo la ley hasta brindar a las mujeres un mayor acceso a servicios de cuidado infantil de calidad y educación financiera, pueden potencialmente estimular el avance económico de las mujeres y reducir las brechas de género en el desempeño económico”*. Y así ha sucedido en dichas sociedades. En los países en desarrollo las acciones más simples son las que más potencia tienen, en vista de que, sus principales desigualdades son las más básicas, y por consiguiente por las que hay que empezar a abordar. El acceso al capital para las mujeres, a las cuentas de ahorro o la capacitación de gestión empresarial, entre otros, son ejercicios cuya consecuencia directa es impulsar la productividad y por ende, los ingresos de las trabajadoras en estos países en vías de desarrollo. Así como, los programas de ayuda a la mujer que existen en países en vías de desarrollo, los cuales buscan las oportunidades educativas infantiles justas para las mujeres, fortaleciendo así sus derechos sociales y económicos, y logrando con ello, la igualdad de posibilidades laborales y la reducción de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

De distinta manera se aborda el conflicto en los países ya desarrollados, como son los previamente mencionados como sociedades con mayor nivel evolutivo (Islandia,

Noruega, Finlandia). En el parlamento de Islandia prácticamente la mitad de la plantilla es femenina, existen sanciones económicas para aquellas organizaciones privadas que no sean equitativas y justas a la hora de realizar las contrataciones, y llevan a cabo luchas por leyes que refuercen la igualdad de género. En estos países desarrollados, las acciones son distintas, los aspectos base como son la educación están resueltos, por consiguiente deben ir un paso más allá, que a primera instancia puede parecer fácil de lograr o de imponer, pero queda retratado que no lo es, considerando que sino, Islandia no destacaría por ser una nación ejemplo para todos aquellos lugares donde la brecha salarial de género sigue siendo un conflicto. No sería un país que es visto como “el país de las mujeres fuertes”, o un “modelo a seguir”.

Lamentablemente, esto tan solo es el inicio. Una vez se ha comprobado que el cambio es positivo, la evolución realista, y por consiguiente, posible, es hora de normalizar el pensamiento crítico referente al tema de la igualdad, para atribuir estos ideales al resto de sociedades.

3. FACTORES SECUNDARIOS

Tras este primer contacto con la brecha salarial de género empezamos a ver una realidad dura, y un cambio en progreso. No obstante, el conflicto de esta desigualdad no se queda ahí. Principalmente, en los países en vías de desarrollo, la disparidad económica entre las mujeres y los hombres es tan solo un hecho que conlleva sucesivos factores, o por el contrario, es un agente más que es repercutido por otros sucesos. Es decir, hay muchos panoramas que es debido tratar para comprender el por qué de la situación, y especialmente la causa de que el cambio sea un proceso conflictivo y difícil.

Los países en vías de desarrollo son sociedades que llevan detrás una larga tradición en la cual el varón es el encargado de la economía y del poder de la casa y de la familia, situación que no solo desfavorece a la evolución de las desigualdades de género, sino que además las frena y retrasa. Por este hecho, es difícil atacar la situación, considerando que al tratarse de costumbres y hábitos las formas de actuar van a ser un tanto divergentes.

Ante la deseada circunstancia de que las mujeres alcancen un nivel presupuestario equivalente al del hombre, existen ciertas alternativas que podrían convertirse en posibles realidades.

La mujer asalariada puede dar paso a la mujer empoderada que lleva dentro, y derivar en un liderazgo femenino positivo para el bienestar de la familia, hecho que además fue retratado como un aspecto potenciador y motivador para las hijas adolescentes aumentando así sus aspiraciones empresariales (Beaman et.al 2012). Además, al mejorar la situación económica de la familia y atribuir a la casa de una mayor seguridad, se puede llegar a reducir la violencia doméstica (Milazzo y Goldstein, 2019). Hecho que, ya ha sido demostrado que se produce de manera global, e incluso llegando a las cifras de que una de cada tres mujeres sufre al menos, un acto de violencia física y/o sexual por parte de su pareja a lo largo de su vida (Devries et al, 2013). A raíz de esto, la lucha por el empoderamiento de las mujeres juega en una lucha de dos conflictos de manera paralela. Y es por consiguiente, por lo que se muestra una cara b en lo que a las consecuencias del liderazgo femenino hacen referencia.

Se ha hablado de un caso en el que dicha equidad salarial desembarca en una igualdad de poder, oportunidades y en un cambio en la manera en la que las futuras generaciones ven la realidad del mundo y sus posibilidades de desarrollo. Ahora bien, dicha equidad puede verse desde una perspectiva más oscura. Respecto al tema de la violencia de género, recientemente comentado, un aumento de salario y con ello del poder femenino en la vivienda puede atribuir al hombre un pensamiento de alerta y de egoísmo. En el caso de llegar a esta situación, la figura masculina podría llegar a la conclusión de que un aumento en el poder de la mujer ha afectado de manera directa al suyo, reduciéndolo, lo que puede llevar a un aumento de dichos abusos como forma de “marcar el terreno” y hacerse sentir más fuerte y poderoso. La revista The World Bank Research Observer, nos facilitó un artículo en 2018, redactado por Buller et.al, en el que adjuntaron una reseña de Jewkes (2002) en la que afirma: *“La incapacidad de satisfacer las expectativas sociales de una hombría exitosa puede desencadenar una crisis de identidad masculina. La violencia contra las mujeres es un medio para resolver esta crisis porque permite la expresión de un poder que de otro modo se niega”*. Esto consigue llenar a las mujeres con ganas de

trabajar y alcanzar sus metas de miedos e inseguridades que hacen que antes de reclamar un título o tratar de labrarse un futuro, piensen en las posibles consecuencias que les puede acarrear, todas traídas por los pensamientos machistas y violentos de sus maridos, o incluso de la sociedad de la que se rodean.

Adicionalmente, existen otros factores que actúan como impedimentos de la evolución hacia la igualdad de género, como son ciertas barreras legales a las que se tienen que enfrentar un número elevado de mujeres, en los países en vías en desarrollo, como pueden ser las restricciones en las horas o trabajos en ciertas industrias, además del permiso requerido por el marido para poder registrar una empresa o inclusive, trabajar (Milazzo y Goldstein, 2019).

III. PAPEL LABORAL DE LAS MUJERES

1. EN LOS PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO

Las mujeres en los países en vías de desarrollo tienen una mochila de responsabilidades que se les han atribuido por motivos de tradición que, les impiden hacerse más fuertes y progresar en el mundo laboral. Limpiar la casa, cocinar, cuidar de sus hijos, ayudar a sus maridos con sus labores, ir a buscar comida y agua potable, entre otras, son algunas de las tareas que las mujeres deben hacer cada día, y por las que no son ni económica ni socialmente recompensadas.

Esto es una muestra del micro machismo y de las injusticias con las que deben convivir las mujeres que viven en estas sociedades, y desgraciadamente, para ellas es una realidad con las que han crecido, y a la que con el paso del tiempo se han acostumbrado, pero no por ello deja de ser un abuso.

A pesar de todo ello, existe un gran número de mujeres que viven en estos lugares, las cuales encabezadas por su motivación por la igualdad y labrar su propia justicia persiguen un camino para poder trabajar y tener una vida laboral común. Para promover esta iniciativa y ayudar a las mujeres trabajadoras que no tienen los recursos para hacerlo,

existen bancos y organizaciones que ofrecen microfinanzas para apoyar a todas estas mujeres que quieren labrarse un futuro laboral. Estos programas de microfinanzas, ofrecen desde ayudas económicas, con microcréditos, hasta formaciones de gestión empresarial para ayudar a estas trabajadoras a mejorar su rendimiento laboral y mejorar sus prácticas empresariales.

Dichas formaciones empresariales tienen una mayor repercusión en el inicio de los negocios de las mujeres. Más complicada es la continuidad de dicha organización, y la constancia en el crecimiento (de Mel, McKenzie y Woodruff, 2014). Además, la formación empresarial aumenta las tasas de reembolso de los micropréstamos (Woodruff y McKenzie, 2013).

La atribución de estas ayudas no es tan fácil ni simple como parece. Para que estas retribuciones sean rentables y realmente útiles tiene que haber una coherencia y un equilibrio realista entre la cantidad inicial que va a ser prestada, ya que tiene que ser lo suficientemente cuantiosa como para hacer nacer un negocio de la nada, contando de manera paralela con ese nivel de formación empresarial que requieren las trabajadoras y las visitas técnicas de seguimiento del proceso para asegurar unos resultados rentables. La unión de estos segmentos concluye en un proceso más costoso y desafiante, considerando la entrega de servicios combinados y la capacitación necesaria (Buvinic y Furst-Nichols, 2014).

Estudios realizados, entre otros, por la revista *The World Bank Research Observer*, demuestran que una pequeña ayuda cuantitativa, como pequeñas donaciones o préstamos, no es suficiente para forjar una organización duradera y lucrativa. Y en menor instancia si las van a llevar a cabo mujeres que han carecido de información empresarial y estudios a lo largo de su vida (Buvinic y Furst-Nichols, 2014).

Esta misma revista, nos ofrece un artículo en el que, tras un estudio cuantitativo, se confirmó que: *“Una mayor seguridad de los derechos sobre la tierra tiene un mayor impacto en la productividad de las mujeres en comparación con los hombres, porque tienen derechos mucho más inseguros para empezar”* (Milazzo y Goldstein, 2019). Este hecho ha dado como fruto un mayor impacto en los hogares encabezados por mujeres en aquellas iniciativas, cuyo propósito viene abanderado por programas de regularización.

En lo que concierne a los puestos políticos en estos países en vías de desarrollo, la mujer tiene una larga lucha por delante, afortunadamente ya hay mujeres que se han manifestado en este ámbito y que han intentado, e incluso conseguido posicionarse en puestos relevantes.

En India, hay mujeres que forman parte de los consejos de sus aldeas. Probablemente, debido a la dificultad y a las barreras que se encuentran por el camino, no es casualidad que dichas postulantes sean trabajadoras que están más informadas de los aspectos sociales y políticos que el resto del consejo. Conocen el desafío al que se enfrentan, y no dudan en prepararse lo máximo posible e informarse para, no solo cumplir expectativas, sino superarlas (Milazzo y Goldstein, 2019).

2. EN LOS PAÍSES DESARROLLADOS

En los países desarrollados el papel laboral de las mujeres es más divergente, cada mujer se labra su futuro de manera distinta, y las oportunidades laborales y las ciertas desigualdades que acarrear vienen muy distinguidas en la edad en la que se aborde cada situación. Acciones o programas que funcionan para mujeres jóvenes pueden no funcionar para mujeres adultas.

Las mujeres adultas, por lo general, al contar con una formación profesional, ayudas en la búsqueda de empleo, los trabajos pasantes, o subsidios salariales introducidos en épocas de crisis, experimentan un aumento laboral, sin embargo, el salario es constante y este no percibe un incremento. Esta misma situación dada en las mujeres jóvenes, no solo hace que aumente la empleabilidad, sino también sus ingresos, siempre y cuando las restricciones sociales contra la contratación de mujeres jóvenes no sean vinculantes (Buvinic y Furst-Nichols, 2014).

Las mujeres jóvenes tienen unas metas a corto plazo distintas de las mujeres de mediana edad. En términos generales, las mujeres que recién entran en el mercado laboral buscan oportunidades de empleo enriquecedoras, con las que experimenten un aprendizaje, y el salario es un buen motivador para tener como objetivo un puesto. Son personas que en ese momento de su vida, su meta es labrarse de un aprendizaje enriquecedor y no les va

a suponer un gran esfuerzo tener que invertir tiempo, ya que, esas oportunidades van a ir construyendo su futuro a largo plazo, ya estable. Es cierto que las mujeres adultas gozan de más experiencia, sin embargo, los directivos tienen en cuenta que las mujeres jóvenes por lo general van a ser más flexibles, y pueden sentir menos presión a la hora de aceptar un trabajo, considerando que su capacitación no está exprimida al cien por cien por su falta de experiencia. Además, tras varias intervenciones se ha comprobado que un aumento económico para las mujeres jóvenes es un atractivo de alto nivel, teniendo en cuenta los beneficios potenciales para esas personas que se están incorporando por primera vez en el mercado laboral, incluyendo el posible retraso de la maternidad temprana (Buvinic y Furst-Nichols, 2014).

En lo que respecta al cuidado del hogar y de los hijos, en los países desarrollados ha habido una evolución muy notable, completamente alejada de la situación en los países en vías de desarrollo. Estas actividades recientemente comentadas, tareas del hogar, cuidado de los hijos, etc. Anteriormente estaban ligadas al ámbito doméstico, y eran tareas que realizaba la mujer, las cuales eran vistas como “obligaciones”. No obstante, a día de hoy, esa serie de ocupaciones, están incorporadas en el área laboral, y en la sociedad tienen el papel de trabajos retribuidos (Rodríguez Moya, Departamento de Geografía Humana, UCM). Al descender las oportunidades de empleo en el sector formal, las mujeres de clase baja realizan estos servicios (Watson, S., 1991).

Pese a ello, a día de hoy muchas mujeres se ven en la obligación de hacer frente a trabajos de media jornada o con horarios flexibles y retribuciones menores, por el cargo de tener que cuidar a los hijos. Considerando que, aun cuando ha habido un cambio en la sociedad, en lo que a la vida laboral de las mujeres concierna, sigue siendo un hecho que la mujer es la que más se encarga de los hijos y de la casa.

En ámbitos políticos, es cierto que las mujeres son más protagonistas y tienen más oportunidades que en los países en vías de desarrollo. Sin embargo, ese pensamiento de menosprecio e infravaloración hacia las capacidades de la mujer han estado presentes en estas sociedades a lo largo del tiempo.

Las mujeres empezaron a formar parte de la política hace años, no obstante, el camino hasta hoy ha desarrollado una evolución. Ya que hasta, no hace mucho, las áreas políticas

que se les asignaban a las mujeres eran desproporcionadas, ya que no tomaban rienda en temas como finanzas, defensa o asuntos exteriores, sino que se les daban puestos como, bienestar social, cultura o asuntos de la mujer y la familia, ya que, los eran vistas como ramas más “afeminadas” (Krook y O’Brien, 2012).

A medida que los partidos políticos adjuntaban perfiles femeninos a sus vacantes, la calidad competente de estos se incrementaba. Tomando a Suecia como referencia, en el momento en el que todos los grupos locales de los Partidos Socialdemócratas en 1993 se rigieron bajo el programa en el que debía de alternar el número de mujeres y hombres que participaban en ellos (Besley et al., 2017).

Los países desarrollados también cuentan con una gama de programas de formación empresarial de calidad para empresas de distintos tamaños. Poniendo el foco en las empresas que son propiedad de mujeres, dichas iniciativas han tenido unas consecuencias más óptimas en las pymes en contraste con las microempresas. Xu y Zia (2012), expusieron que ese suceso se debe a que las mujeres que han dado fruto a empresas más grandes son personas que cuentan con un nivel motivacional y emprendedor mayor, por lo que van a aprovechar dichos programas de manera totalmente eficiente, sacando el mayor provecho de ellos.

A día de hoy la participación femenina en el mundo laboral, en los países desarrollados sigue enfrentándose a una desigualdad de oportunidades en contraposición a los varones. La evolución que ha experimentado a lo largo de los años es notable y mayor en contraste a los países en vías de desarrollo. Teniendo en cuenta la disparidad de oportunidades que existen en una sociedad y otra.

IV. INTERESES DE LAS MUJERES

A lo largo del ensayo se han analizado distintos escritos sobre el papel laboral de las mujeres, en todo momento distinguiendo entre los países desarrollados y las sociedades que están en vía de desarrollo. En ambas situaciones las oportunidades, hábitos, formas

de pensamiento, nivel y desarrollo de vida, etc. son tan dispares que es necesario realizar estudios diferentes, para atacar el problema desde las distintas perspectivas.

Es por ello, por lo que en este punto, centrado en los intereses de las mujeres en distintos ámbitos, tomaremos como referencia ambas sociedades de manera paralela.

1. EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

En los países en vías de desarrollo, hay muchos programas de microcréditos enfocados a las mujeres que no tienen la oportunidad de trabajar por distintos motivos, generalmente económicos. Es por ello, por lo que mediante estos recursos, se extienden préstamos financieros a mujeres emprendedoras para que puedan llevar a cabo su proyecto laboral. Estos planes se han llevado a cabo en distintas sociedades pobres y los resultados han sido diversos.

En la mayoría de los casos, las mujeres toman esta oportunidad como un objetivo laboral y como una gran posibilidad de cambiar sus ocupaciones jornaleras por emprender caminos propios obteniendo sus propios ingresos. Es por ello por lo que tras varios estudios realizados se puede afirmar la existencia de los microcréditos como herramienta que proporciona medios para conseguir adquirir una vida sostenible. Esto se debe principalmente a esos servicios financieros y no financieros que van a servir a las mujeres para explotar al máximo las oportunidades y habilidades empresariales que les son otorgadas a raíz de los microcréditos (Samer Ali Al-shami, et al., 2017).

Para las mujeres, especialmente habitantes de países en vías de desarrollo, esta oportunidad les ofrece un cambio de posicionamiento de esas ocupaciones indefinidas y empezar a formar parte de grupos de emprendimiento con los que conseguirán un aumento de ingresos directo (Bandiera et al., 2013).

En contraste, existen grupos de mujeres que han sido dotadas con estas ayudas que en sus ejercicios de feedback muestran resultados totalmente alejados de los comentados anteriormente.

Es cierto que en muchas ocasiones los lugares de trabajo previos a los microcréditos se medían por ingresos escasos, sin embargo, existen circunstancias en las que las mujeres aceptan estas asistencias por “necesidad”. Casos en los que realmente no cuentan con opciones secundarias, pero que se sentirían más válidas y útiles en trabajos que no recurrieran al autoempleo (Duvendack y col., 2011). Estudios manifiestan que las mujeres acreditadas con microcréditos hacen frente a numerosas limitaciones, principalmente sociales, que inevitablemente les van a suponer cargas suplementarias y van a aumentar la dificultad de sus proyectos (De Mel, McKenziy Woodruff, 2012).

En lo que respecta a los intereses específicos en el sector laboral de las mujeres, hay muchos caminos dispares entre los que poder dirigirse. Teniendo en cuenta la existencia de factores que van a influir en las preferencias de un grupo u otro. El país, la edad, el sector, la familia, el ambiente de crecimiento,... son algunos de esos factores.

Ciertas carreras universitarias están más acaparadas por varones, situación que existe desde hace muchos años, y en las cuales, ha coincidido que en los estudios con salidas más exitosas y remuneradas carecen en su mayoría de género femenino.

Fernández García et. al, (2014), recuerdan en su tesis que en algunas licenciaturas, especialmente del sector de ciencias y tecnología, profesoras universitarias relatan como sufrieron conflictos varios a lo largo de sus estudios en dichas carreras con mayoría masculina, dónde sentían dificultad para mantener relaciones con sus compañeros. Comentaban cómo sufrían ciertas experiencias que veían completamente injustas hacia su persona, como el hecho de que, durante la enseñanza de ciertas materias, debían ser revisadas por un varón, cuyas capacidades y experiencias eran equivalentes e incluso inferiores a las suyas.

Estas actividades en las que a las mujeres se les elimina el derecho de igualdad, las hace sentir inferiores y dónde experimentan tratos diferentes a los hombres, va a ser uno de los decadentes de la desigualdad de género en muchos sectores, que a día de hoy sigue siendo un hecho, y que hace que las mujeres se sientan influenciadas por esa concepción discriminatoria a la hora de escoger su futuro laboral, en algunos ámbitos.

Sorprendentemente, los intereses profesionales en edades tempranas están un 50% influenciados por la genética. Como demostraron con sus estudios (Lykken, et. al, 1993). Sin embargo, esto no se queda ahí, ya que, (Fryer, 1931) en su teoría clásica del desarrollo de los Intereses Profesionales interpretó que: *“Los intereses son el producto de la interacción entre las aptitudes heredadas y los factores endocrinos (por lo menos en cuanto afectan a la masculinidad y feminidad), por un lado, y las experiencias, las oportunidades ofrecidas por el medio y los valores sociales, por el otro”*.

Por consiguiente, el pensamiento social va a ser un determinante que influya en la elección de tu futuro laboral, como puede verse reflejado en el estudio comentado anteriormente sobre la disparidad de género en algunos ámbitos universitarios.

Hace ya muchos años que se comenzaron a estudiar los intereses profesionales de las personas. No obstante, en un comienzo esta investigación tan solo se aplicaba a los intereses de los varones, debido a que se consideraba que un estudio femenino de esta rama era complicado de conseguir, además de inexacto, ya que, las mujeres se dedicaban a las tareas del hogar y a sus hijos.

Los intereses masculinos y, sobretodo, femeninos han experimentado una evolución notable a lo largo de las décadas. En un primer estudio, (Super y Crites, 1996) concluyeron con que los varones gustan de materias o ámbitos más físicos, mecánicas y científicas, política y ventas. Por otro lado, las mujeres tienden a preferir sectores como el arte, la música, la literatura, las personas, los trabajos de oficina, la enseñanza y las actividades sociales.

En la actualidad, ambas listas de preferencias se han fusionado, y las ramas profesionales se han diversificado notablemente.

En los países en vías de desarrollo la situación es distinta. Las mujeres no cuentan con el poder de elección laboral, y en los varones las circunstancias son similares. Los trabajos son monótonos y uniformes. Normalmente los hombres se dedican a los trabajos de los campos, y las mujeres a las tareas domésticas y a ayudar a sus maridos con sus tareas. En algunas ocasiones, como ya hemos mencionado con anterioridad, las mujeres cuentan con ayudas financieras a modo de microcréditos, con los cuales emprenden sus proyectos considerando las capacidades y oportunidades de negocio que tienen en sus sociedades.

Por lo que, en estos países el poder de elección o interés profesional es un privilegio con el que desafortunadamente no cuentan.

2. EN EL ÁMBITO SOCIAL

Los intereses sociales de las mujeres son dispares en función, principalmente, del lugar que se tome como referencia.

En los países en vías de desarrollo, en el momento en el que las mujeres consiguen retribución propia, la cual dirigir a sus propios intereses, se van a centrar en bienes básicos. Por el contrario, en las sociedades desarrolladas, dichos factores de subsistencia están cubiertos, por lo que van a considerar más sus propias voluntades.

Los estudios de resultados de microcréditos suelen tener, en su mayoría, efectos positivos para el bienestar de la familia, teniendo en cuenta que el destino final de las ganancias de las mujeres, tanto económicas como sociales, van dirigidas directamente a la familia.

Estos programas de ayudas, logran un empoderamiento femenino. Por un lado, incrementa el poder de las mujeres a la hora de tomar decisiones con respecto al hogar. Además, aumenta también su capacidad de control de recursos financieros familiares (Samer Ali Al-shami, et al., 2017).

Ashraf, Karlan y Yin, (2010), realizaron un estudio particular de la situación de las mujeres en el poblado de Mindanao, Filipinas. Como conclusión resumieron que, en el momento en el que las mujeres, que por lo general han carecido toda su vida de poder social y económico en el lugar marital, tienen sus propios fondos económicos y con ellos la responsabilidad de mantener y gestionar los ahorros familiares, su poder de control y decisión en el hogar experimenta un incremento exponencial. El hecho de gestionar dichos fondos, hace que recaiga sobre las mujeres un sentimiento de gestión y empoderamiento que afectará positivamente al desarrollo de la familia.

En dichas sociedades las discusiones maritales son muy comunes. Ya que, al ser los varones los propietarios de los bienes financieros del hogar y tener ideales tan diversos a sus mujeres, los conflictos a la hora de gestionar la financiación son inevitables. Una

mujer de Turquía, que fue sometida a una encuesta afirmaba: *“Ha habido muchas peleas. Porque los niños necesitaban muchas cosas que no podríamos habernos permitido. Le pregunté a mi esposo y solía decir que no hay dinero. Entonces solía enojarme y comencé a gritar. Tuvimos muchas peleas por la pobreza. No solo para nosotros, para todos los pobres, las luchas vienen del sufrimiento”* (Yildirim, Ozdemir y Sezgin, 2014).

Gracias a las transferencias de efectivo que experimentan algunas familias pobres, dichos conflictos se reducen de manera vertiginosa. Dichas ayudas son utilizadas para cubrir las necesidades básicas, principalmente referidas a los hijos de la familia, situación que consigue eliminar numerosos conflictos que nacen de estas necesidades.

No obstante, cuando estas transferencias se atribuyen a la familia en general existe un peligro de pertenencia, ya que, en algunos casos los varones prefieren invertir esa cantidad en otras actividades que veremos más adelante.

Es por ello, que ciertas organizaciones que han elaborado estudios previos, consideran más efectivo otorgar dichos montos a las féminas de las familias. Actuando de tal forma, el control de los recursos en los hogares experimenta una mejora. Asimismo, el poder de negociación femenino se acentúa, consiguiendo un diálogo y un acuerdo a la hora de tomar decisiones que afectan al hogar, y no un cumplimiento, sin excepción, de decisiones masculinas. De tal modo, se experimenta un cambio en la confianza de la mujer, y en el poder del hogar (Buller, et. al, 2018).

Los intereses sociales de las mujeres en los países desarrollados tienen dos caras en función de la situación laboral y económica que experimenten. Dichos intereses están referenciados bajo el nombre de intereses prácticos de género. (Murguialday, 2006), recuerda que las mujeres van a mostrar un interés principal en el aprovisionamiento y en los servicios colectivos, debido al sentimiento de responsabilidad del bienestar familiar que perciben. Considerando las inevitables diferencias de clases, aquellas familias con bienes más escasos, son las que más papel van a tener en dichas cuestiones relativas a la supervivencia familiar. Es cierto, que este ideal sucede independientemente del género, sin embargo, estos intereses derivan directamente en las mujeres, las cuales son más partícipes por alusiones.

3. EN EL ÁMBITO ECONÓMICO

En los países en vías de desarrollo los intereses económicos de las mujeres son los que más relevancia tienen para el desarrollo de la familia. El no tener capacidad de opinión en muchos hogares es la crítica más enfatizada y repetida por un número muy elevado de mujeres que viven en estas sociedades. Y el hecho de poder generar sus propios ingresos es un salvavidas para esos momentos de conflicto y para ese sentimiento de frustración por la impotencia que genera dicha situación.

Nuwakora (2014), ofrece dos testimonios de mujeres que comentan dicha situación y con los que se puede apreciar de manera totalmente clara y realista la crítica que supone esta realidad. Por un lado, una mujer del norte de Uganda nos revela que: *“Antes, solíamos cultivar en familia. Sin embargo, mi esposo a veces vendía artículos para el hogar sin consultare. Pero ahora que tengo mi propio dinero, puedo opinar sobre cómo gastar los ingresos. Además, cultivo los jardines junto con mi esposo [...]”*. Por otro lado, una mujer, en este caso, de México confirma que: *“He visto que para todas las madres, como las mujeres indígenas que somos, las cosas cambiaron mucho. Lo noto porque ahora las mujeres participan mucho, cuando hay asamblea, o reunión, o práctica. Participan mucho porque tienen esa responsabilidad, para que venga el apoyo (transferencia)”*.

Las ayudas otorgadas a mujeres sin capacidades económicas suficientes son una oportunidad para contribuir de manera financiera como se considere adecuado en cada caso.

Un número mayoritario de mujeres invierten sus beneficios en el hogar, y esencialmente en la sanidad y educación de sus hijos. Datos que muestran el resultado positivo que se consigue con los microcréditos en ciertas sociedades (Samer Ali Al-shami, et al., 2017). Asimismo, varios experimentos de campo azarosos, realizados en distintos países, han demostrado que la demanda de cuentas de ahorro femeninas están experimentando un alto incremento, el cual es positivo ya que, la productividad de las mujeres rurales aumenta y se mejora con la obtención de dichas ayudas (Knowles, 2013).

Otra muestra de que estas cuentas de ahorro funcionan especialmente bien para las mujeres lo representa una investigación realizada en Kenia, dónde se comprobó que las

mujeres poseedoras de dichas cantidades destinaron casi el 50% más en sus negocios y eran menos susceptibles a la venta de esos activos comerciales para destinarlos a otras actividades. Además, estas intervenciones gozan de efectos duraderos, demostrado por el mismo análisis tres años después (Dupas y Robinson, 2009-2013).

En Ghana, bajo el mismo método de actuación, se consiguió dar con el mismo resultado que el citado previamente. Las mujeres receptoras de transferencias de capital, centran sus prioridades en la compra de inventario para centrarse en el futuro del negocio y así conseguir un desarrollo notable y lucrativo, en lugar, de desviar los ingresos a utilidades inminentes (Buvinic y Furst-Nichols, 2014).

Existen un factor externo que influye directamente en la toma de decisiones de muchas mujeres, especialmente de aquellas con poca capacidad de influencia en el hogar marital. Dicho factor son las presiones externas que repercuten en la reorientación del capital femenino. Esto deriva en que en algunos países, como Kenia, las mujeres no utilizan tarjetas de cajero automático no seguras para sus cuentas de ahorro particulares, debido a la posibilidad de que sus cuentas sean utilizadas libremente por sus maridos, quienes establecen actividades de presión en ellas, a las que se les hace realmente complicado resistirse (Schaner, 2014).

En las pequeñas empresas cuyas propietarias son mujeres, una pequeña financiación puede ser un factor considerablemente relevante para el desarrollo y crecimiento altamente exponencial del negocio. Generando un impacto totalmente notable y beneficioso para estas compañías pertenecedoras a economías desarrolladas.

En las sociedades con limitación de capital el efecto es el mismo, probablemente con un aumento en la intensidad. Teniendo en consideración que dichas contenciones económicas son una restricción apremiante para el desarrollo y expansión de las empresas en países en vías de desarrollo (Ayyagari, Demirguc-Kunt y Maksimovic, 2012).

4. DIFERENCIAS DE GÉNERO

A lo largo del análisis se ha podido comprobar cómo a día de hoy siguen existiendo divergencias de género, en particular en los países en vías de desarrollo, los cuales no han

sido partícipes de la notable evolución que esta brecha ha experimentado en un gran número de sociedades.

Es una realidad que, por lo general, los intereses femeninos y masculinos son dispares. En muchas ocasiones dicha desigualdad se forma como fruto de un pasado en el que los intereses de las mujeres y de los hombres se han enfocado en las tareas que socialmente estaban impuestas. Por ello, como hemos comprobado con anterioridad, en el caso de las mujeres los intereses se han centrado más en la familia, los hijos y el hogar, mientras que los varones han crecido con una atención más recalcada hacia lo económico y político.

Por fortuna, semejante situación a día de hoy ha logrado conseguir un cambio positivo en muchos Estados, donde consecuentemente, los intereses femeninos y masculinos han experimentado un cambio, haciendo que dicha disparidad comentada se relaje y reduzca su notoriedad.

Existen estudios elaborados en países en vías de desarrollo, que investigan las diferencias entre los resultados económicos y sociales de las empresas lideradas por mujeres y por varones. Se afirma que las conclusiones resultantes de dichas pesquisas, influyen de manera directa en las implicaciones cometidas.

Tales estudios, sostienen que los negocios encabezados por mujeres, tienen que hacer frente a un caudal de restricciones sociales, las cuales interfieren en sus modelos de actuación. El artículo distingue entre dos tipos de presiones, una enfocada desde un ambiente interno y otra desde uno externo. Las restricciones sociales que hemos comentado precedentemente, hacen referencia a esas coacciones que vienen guiadas desde ámbitos exteriores, englobando a la mentalidad social del lugar y las restricciones sociales impuestas.

Por otro lado, se encuentran las limitaciones interiores, basadas en las presiones familiares que están ligadas al hogar, y que pueden afectar a la manera de actuación de la mujer emprendedora. En contraste, dichas contenciones son nulas para los varones, considerados con un nivel de autocontrol mayor, que les favorece a la hora de guiar su orientación futura (Fafchamps et al., 2014).

Buvinic y Furst-Nichols (2014), resumieron en su tesis una aclaración referente a la desventaja femenina que existe en contraposición al género masculino, en las evaluaciones de los programas de formación.

Tal precariedad viene causada por las elevadas tasas a las que las mujeres deben hacer frente, encabezadas, de nuevo, por restricciones sociales que les dificultan el desarrollo y las posibilidades de participar en dichos planes.

Estos mismos autores manifiestan la disparidad que existe en los resultados de los microcréditos que son otorgados a varones y a mujeres. Se estudió un caso en el cual dichos prestamos parecen ser más beneficiosos para las empresas desempeñadas por hombres. Dicha coyuntura es fruto de una investigación que revela que las mujeres empresarias en países en vías de desarrollo intervienen en áreas que poseen barreras de desarrollo fuertes, las cuales funcionan como obstáculo para su crecimiento profesional. Asimismo, dichas restricciones conducen a comportamientos femeninos liderados por la presión y falta de libertades, que hacen que los resultados económicos y profesionales no sean tan provechosos como los masculinos.

No obstante, Blattman, Fiala y Martínez (2014), estudiaron las repercusiones que se dieron en el norte de Uganda, tras aportar capital a hombres y mujeres que quedaron altamente socavados por los conflictos del país. En el caso de los varones de edades jóvenes, se observó un notable incremento en sus ingresos, fruto del desarrollo profesional que lograron gracias a tales inyecciones monetarias.

Asombrosamente, los resultados femeninos fueron más extraordinarios. No solo obtuvieron ganancias exponencialmente mayores, incluso en comparativa con las masculinas, sino que dichas mujeres, de edades tempranas también, comenzaron la trayectoria de desarrollo con niveles de pobreza más grandes e intensos que los casos de los varones. El impacto de este proceso creció a lo largo de los años. Lo que favoreció el camino para llegar a la conclusión de que, con una cantidad considerable de ingresos y un período de tiempo sustancial en el que sean capaces de mostrar sus resultados, las aportaciones de capital son una fuente de desarrollo profesional para los hombres, y especialmente para las mujeres, más desfavorecidos de los países en vías de desarrollo.

Curiosamente, los resultados varían en función de la edad de los microempresarios y del tiempo de estudio que se realice. Una investigación llevada a cabo por Fiala (2014), confirma que en un corto plazo, las asistencias de capital, repercuten de manera positiva con un mayor impacto en los empresarios masculinos. Sin embargo, no sucede lo mismo en el caso de las empresas femeninas. La raíz de esta situación deriva en las presiones familiares a las que son sometidas las mujeres, y el sobre esfuerzo que deben hacer, y que a corto plazo no experimenta desarrollos a simple vista.

Las cuentas de ahorro establecidas en los países en vías de desarrollo, son una iniciativa que, mayoritariamente, tiene uso femenino. Son muchas las regiones en las que esto es una realidad (Ghana, Kenia, Guatemala o Nepal, entre otras), y en ellas las mujeres destacan, por encima de los hombres, en la utilización de dicha herramienta como muestra de la evolución femenina en el manejo de los ingresos (Buvinic y Furst-Nichols, 2014).

Para concluir, resaltar las concepciones tan dispares que se establecen en cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, en función de distintos aspectos que hacen que el desarrollo profesional femenino en los países en vías de desarrollo esté totalmente influenciado por dichos factores. Algunos de ellos han sido referidos con anterioridad: la edad, la zona geográfica, el momento, la duración de los préstamos, etc.

Los intereses varían en función del género, pero tal disparidad no funciona de manera uniforme.

V. PROYECTO NIKARIT

1. ORIGEN Y GESTIÓN DEL PROYECTO

El proyecto Nikarit es un plan lanzado por la fundación “OAN International” (Objetivo Analizar Nikki). La página web de la organización ofrece numerosos y detallados datos sobre el procedimiento, la historia y la evolución de la organización, (oaninternational.org, 2020).

Esta organización sin ánimo de lucro trabaja día a día con el propósito de aportar conocimientos y ayudas para favorecer al desarrollo de la comunidad de Nikki. Esta

localidad está situada en la República de Benín, país localizado en el golfo de Guinea, afiliado a la dependencia de Borgou. Nikki cuenta con una población que alcanza alrededor de los 70.000 habitantes, convirtiéndose así en una de las zonas más rurales del departamento, siendo del mismo modo una de las comunas que cuenta con menos recursos para subsistir.

Más de 80 personas voluntarias, desde hace siete años, se han dedicado a desplazarse a distintas comunas de esta región para conocer de primera mano la situación con la que viven, y saber dónde deben poner el foco para lograr cubrir las necesidades analizadas y de las que carecen.

Un considerable número de proyectos han sido realizados a lo largo de estos años. Hasta 2016, la organización se centró en la realización de un trabajo a fondo de investigación sobre la comuna y las circunstancias en las que vivían, para así ser conocedores de la situación real y empezar a actuar de manera inteligente y eficiente. Durante esos dos años de pesquisas, trabajadores de la organización y estudiantes de distintas ramas se trasladaron temporalmente a la región para indagar estrechamente y ser capaces de desarrollar un análisis informativo para, una vez estudiado, elaborar y llevar a cabo el plan de acción.

Fue en 2016 cuando OAN llevó a cabo varios proyectos que serán revolucionarios para la comunidad. El primero que se lanzó fue la construcción de un tanque de agua, para eliminar la dificultad con la que los habitantes hacían frente, en lo que al acceso al agua respecta. Otra iniciativa llevada a cabo fue la realización de talleres de formación agrícola, proyecto en el que se tuvo el honor de contar con la ONG CAIP. Tal organización ofrece una agenda de aprendizaje para agricultores, desarrollo de piscifactorías y trabajos de huerta para las mujeres. OAN apoya este tipo de iniciativas de progreso, debido a que consideran que el aprendizaje y la educación son la base de la evolución y del desarrollo.

Otro tipo de programas que se llevan a cabo en la organización, actúan directamente con jóvenes de Nikki, a los cuales se les atribuyen becas universitarias para que fortalezcan su potencial, y utilicen los recursos y conocimientos desarrollados para alcanzar los

objetivos sociales de la organización, incorporándose a OAN con los colaboradores locales.

Año tras año, la institución ha ido labrando una mochila de logros e iniciativas que han ayudado al desarrollo de la sociedad de Nikki. Todos los programas, previamente mencionados, a los que se suman más actividades realizadas hasta a fecha que tratan temas variados, entre los cuales destacan, la violencia de género, el empoderamiento de las mujeres, la malaria, los centros sanitarios o el acceso a energía, son trabajos que con un gran esfuerzo de todos los colaboradores de la organización, han logrado aportar un cambio a la sociedad y poco a poco han conseguido labrar un futuro con posibilidades a una región que antes carecía de ello.

A día de hoy, OAN tiene en marcha hasta quince proyectos que está funcionando de manera paralela y provechosa. Estas iniciativas se distribuyen en cuatro comités, que cuentan con un enfoque multisectorial y transversal, y los cuales se rigen bajo la concepción principal de la organización, aspirar a la autonomía local para proteger los derechos humanos.

Uno de los equipos es el comité de agronomía. La entidad busca atacar dos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Por un lado, el que hace referencia a “poner fin al hambre”, a través de actividades para impulsar la agricultura sostenible en el país, y en concreto en Nikki. Y por otra parte, favorecer la “igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres”, mediante la aportación de un papel femenino relevante en los campos, empapándolas de formación necesaria y ayudas para incorporarse de manera adecuada a dicho sector.

En segundo lugar, destaca el comité biosanitario, el cual se centra en el ODS 3: “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”. Disminuir el contagio de enfermedades, incentivar el desarrollo de actividades de prevención y control de las patologías, fomentar un estilo de vida saludable y dotar apoyo técnico apropiado, son los cuatro propósitos a desarrollar por este grupo.

El comité de energía, agua e infraestructuras es otro de los grupos de proyectos que desarrolla la organización. En este caso, el objetivo a llevar a cabo está basado en las

terribles carencias que conciernen a Benín, en lo que respecta a la disponibilidad de agua potable y de suministro eléctrico.

En última instancia se encuentra el comité de políticas sociales. Los ODS referentes a: “Poner fin a la pobreza” y “Lograr la igualdad de género”, son los propósitos principales de este sector. En este país, la pobreza y las desigualdades de género están directamente relacionadas, debido a que la pobreza peca de sexista. Los espacios públicos están preservados para los varones, mientras las mujeres se encargan de las tareas relacionadas con el hogar. La división del trabajo está tan marcada, que incluso se habla de dos economías, los gastos alimentarios van a cargo de la figura masculina, y en cambio, la mujer debe hacer frente a los costes derivados de la salud y educación. Las labores femeninas no solo prestan atención a los trabajos de la tierra, o de la venta alimenticia, sino que además, a ello se le suman las horas y el esfuerzo adicional que supone ir cada día a por agua potable y combustible, ligado a las horas que dedican a la elaboración de la comida para la familia.

Es por ello, por lo que en OAN International, todos los proyectos realizados, independientemente del comité en el que se encuentren, integran el factor del género.

2. DESARROLLO Y PROCESO

La amplia gama de proyectos sociales de la organización hace que se convierta en un elemento de aprendizaje y ayuda enorme, el cual engloba numerosos aspectos corporativos que necesitan un cambio.

Este ensayo ofrece la oportunidad de realizar una investigación en profundidad de uno de los programas que OAN está realizando a día de hoy. Se encuentra dentro del último comité mencionado, el comité de políticas sociales, y se trata del “Proyecto Nikarit”.

Tanto OAN como el propio proyecto Nikarit, prestan portales en internet dónde poder conocer el plan a fondo y conocer la situación de las mujeres, las actividades realizadas, y los programas de la organización.

El objetivo principal de este proyecto es, como todos, mejorar la calidad de vida de Nikki, en este caso, a través del fortalecimiento del papel femenino en la sociedad.

Las mujeres participantes de este programa, trabajan todos los días produciendo manteca de Karité. La organización compra el producto mediante tres cooperativas de mujeres (de Monnon, Sansí Gandó y Bessan Gourou), envía la mercancía a España, donde se expone a la venta. Con los ingresos recaudados de la comercialización, se continúa atribuyendo al bienestar de Nikki a través del desarrollo de los proyectos en marcha, y de programas nuevos, y con la cantidad que se benefician las mujeres productoras de Karité, estimulan la economía en su hogar, y utilizan sus propios ingresos para sus actividades y prioridades.

El por qué de la elección de utilizar la manteca de Karité para desarrollar este proceso es precisamente, porque es un producto que se elabora mediante la nuez del árbol de Karité, el cual se encuentra en algunos países africanos, y que consigue que este bálsamo de Karité se convierta en uno de los tesoros del país.

El beneficio de dicho producto y lo que lo diferencia del resto de materiales occidentales, es el hecho de que a través de un fruto completamente natural se consigue una crema de material suave y parecido al aceite, que cuenta con una gran cantidad de propiedades para el cuidado dermatológico, así como para las uñas y el cabello. No solo actúa ante el envejecimiento, utilizándose así como producto de belleza, sino que además, es reparador de cicatrices y quemaduras, lo que le otorga además la funcionalidad curativa.

Gracias a la realización de este proyecto y a la posibilidad que se atribuye a países desarrollados de adquirir productos con karité que son directamente comercializados por las propias mujeres, que recolectan y elaboran las mercaderías, se efectúa un trabajo social que conlleva consecuencias positivas en distintos aspectos.

Por un lado, el hecho de que se desarrolle la compra de manteca de karité elaborada en esta aldea, hace que se impulse la fabricación de la manteca en Nikarit, y en consecuencia, esta industria y la conservación del árbol de karité, el cual está en peligro de extinción. Por supuesto, las propias mujeres son las principales beneficiarias de esta dinámica, ya que con ello, aumenta no solo el poder adquisitivo de la figura femenina en las familias,

sino que además, este se incrementa en lo que a la toma de decisiones e importancia en el hogar se refiere, lo cual tiene un impacto directo en la mejora de la alimentación, de la salud y de la educación de toda la familia.

La capacidad de gestionar y financiar sus bienes es otra de las ventajas que obtienen las mujeres, ya que con el capital que ingresan de esta actividad, van a contar con la posibilidad de decidir si invierten en otros proyectos.

No obstante, no solo son las propias mujeres y sus familias las que van a lograr un provecho de esto, sino que, el propio país al que se comercializa, España en este caso, va a ser consciente de la realidad de los países en vías de desarrollo, y con esta concienciación social, se producirá un incremento en el consumo responsable.

OAN Internacional, utilizará los ingresos obtenidos de este proyecto en desarrollar otros de los proyectos que tienen en marcha, y a lo largo del tiempo comenzar otros, para así ir manipulando el mayor número de problemas sociales que sufren estos países, y en particular con esta asociación, el poblado de Nikki.

3. TRABAJO DE CAMPO

Gracias a la ayuda de Beatriz, voluntaria de políticas sociales, tuvimos la suerte de poder contar con la participación de una de las mujeres de Nikki que trabaja con OAN en el proyecto Nikarit. Nos comunicamos a través de una video llamada telefónica, en la que Beatriz participó como traductora, ya que allí se habla francés.

Días antes habíamos elaborado una serie de preguntas, las cuales actuarían como material para profundizar en la investigación del ensayo, y así, al tener contacto directo con una de las mujeres, conseguir información y expectativas con las que poder presentar el motivo del proyecto de la manera más realista y transparente posible.

Comenzamos la entrevista con una serie de preguntas personales a cerca de su familia. Todas las mujeres productoras de manteca de karité en ese poblado están casadas y tienen un número elevado de hijos (en torno a los 6). Además, en todos los casos la propiedad del hogar en el que viven es propiedad del marido, básicamente no hay opción a que la

mujer se encargue de eso, ya que culturalmente se da por hecho de que al que le corresponde ser el propietario de la casa es a la figura paterna.

Todos los hombres trabajan en los campos, los cuales son de su propiedad. Por lo que cuando es temporada de recolecta, una parte de las materias se destinan a la venta y otra al consumo de la familia. Las mujeres ayudan a sus maridos en sus trabajos laborales. Sin embargo, no solo ellos no ayudan a sus mujeres en la producción de la manteca de Karité, sino que sucedieron algunos debates en los que los hombres se quejaban de que al estar sus mujeres ocupadas con sus labores en el campo con la manteca de karité, descendían las ayudas que ellos recibían. Ante esto, el grupo de mujeres productoras de manteca decidieron aumentar sus horas de trabajo, madrugando para así poder trabajar en ambas labores, sin perjudicar a sus maridos.

Las diferencias de las tareas en función del género de los hijos e hijas de la familia, son similares a las de la esposa y el marido. Con diez años los hijos e hijas comienzan su vida laboral. Los varones ayudan a sus padres en el campo, y las niñas trabajan tanto en el campo con sus padres, como en la elaboración de la manteca de karité con sus madres. Pueden parecer edades tempranas, pero se aseguró que las niñas a dicha edad son exactamente igual de productivas que sus madres.

Una de las dudas que tuvimos fue el momento en el que se comenzó a utilizar la manteca de karité como actividad laboral de las mujeres, y se nos confirmó que la elaboración de este producto se lleva haciendo toda la vida. Aunque es cierto, que con la incorporación de OAN al proyecto han conseguido aumentar de manera exponencial las cantidades de manteca que fabrican y comercializan.

Nos comentó que en inicio del proceso fue muy complicado. Una de las principales dificultades que se encontraron fue la escasez de mercado al que poder venderle los productos. Es por ello, por lo que la mayoría de sitios en los que comercializaban eran aldeas pequeñas, que además no solo tenían que poner precios muy baratos, sino que además eran comunas muy lejanas y que tenían que hacer largos caminos caminando para hacerles llegar las consumiciones.

En cuanto a lo que la parte económica se refiere, nos comentó que la mayoría del dinero que ingresan con la manteca va destinado al cuidado de sus hijos (educación, alimentación, salud, etc.), y el resto para el hogar, y en cuanto a ahorros son inexistentes, ya que no les sobra nada, viven al día.

El capital que obtienen con esta actividad es completamente de su propiedad, no lo comparten con su marido. Sin embargo, los ingresos del hombre son para él, y una pequeña parte para la mujer.

En estas sociedades existe una gran diferencia de género, y los hombres están vistos como figuras por encima de la mujer, y hay aspectos que para ellos son culturales y que a una sociedad como a la nuestra le sorprendería, como el hecho de que ante una separación los hijos se los queda el marido directamente. Causa por la que no hay apenas divorcios en estas culturas.

Hay muchos aspectos que pueden depender de la familia. Por ejemplo, en la entrevista nos comentó el hecho de que si un hijo se pone enfermo y requiere ir al hospital, el padre no se suele hacer cargo de ello, ya que considera que no es un gasto imprescindible, por lo que ese dinero corre a cargo de la mujer de la familia, aunque existen excepciones en las que los varones colaboran mínimamente en este aspecto.

El tema de la educación también es delicado. Los colegios son escasos y de pago, por lo que muchas familias que tienen un gran número de hijos no pueden permitírselo. En ese caso eligen a los varones para que asistan, ya que, las niñas de todas maneras dejan el colegio muy pronto debido a que su vida marital comienza muy temprano.

4. CONCLUSIONES TRABAJO DE CAMPO

La organización sin ánimo de lucro OAN (Operación Analizar Nikki), es una asociación que trabaja día a día en numerosos y variados proyectos, cuya finalidad global es la mejora social y económica de Nikki, poblado localizado en Benín.

De los abundantes programas que se llevan a cabo en esta comunidad, nos hemos centrado en el proyecto Nikarit, clasificado en el comité de políticas sociales.

La finalidad primordial de este plan es contribuir a la mejora de las comunas de los alrededores de Nikki, a través del fortalecimiento del poder de las mujeres que tienen como labor la producción de manteca de karité.

Los trabajos de fin de grado son una herramienta que, desde OAN, se utilizan para dar visibilidad a los problemas sociales que tratan de solucionar con sus proyectos sociales. Es por ello, por lo que a través del contacto con una mujer africana, que contó su experiencia en primera persona, tuvimos la oportunidad de realizar un estudio a fondo, personalizado, acerca del papel femenino en uno de los países en vía de desarrollo que está más empobrecido, Benín.

Gracias a la oportunidad que se nos ofreció, con el trabajo de campo, conseguimos analizar las circunstancias en las que vive dicha sociedad, y llegar a un punto de vista crítico más objetivo y real. Las condiciones de vida en Nikki están totalmente alejadas a la realidad de nuestro país, y el núcleo de eso es el hecho de que ciertos comportamientos que nosotros los veríamos como, injustos y desiguales, para ellos son una realidad del día a día que se ha convertido en hábito, y que muchas veces no se llegan a plantear el hecho de que algo pudiera o debería ser distinto.

Llegamos a esta conclusión, por las expresiones de sorpresa que nos mostró la mujer entrevistada como reacción a ciertas preguntas, como por ejemplo, la que formulamos referente a que en el caso de que se separe de sus hijos quién se encarga de ellos, o ante la duda que le expresamos con respecto a la pertenencia de la propiedad del hogar. Para ella, no había duda ante dichas cuestiones, y pareció realmente anonadada por el hecho de que nosotros nos planteáramos dichos asuntos.

Realmente hay mucho en lo que ayudar en estos países, y en Nikki en concreto. No obstante, gracias a organizaciones como OAN, existe la oportunidad de conocer y acercarse a dichas sociedades para tratar de realizar una evolución positiva que mejore sus condiciones de vida.

VI. CONCLUSIONES

Al inicio de este ensayo, se plantearon una serie de objetivos a cumplir, cuya finalidad global está dirigida a las incoherencias e injusticias que se encuentran en el sector económico respecto a los hombres y las mujeres. Diferencias que, a día de hoy, continúan estando presentes y siendo una realidad en numerosos ámbitos y países del mundo.

Gracias al desarrollo de abundantes investigaciones ligadas a este tema, hemos podido analizar, a fondo, las circunstancias económicas en varios países, y hemos logrado diferenciar entre sociedades, sectores y edades, entre otras cosas, que funcionan como elementos relevantes a la hora de concluir sobre las diferencias de género en una región en concreto.

Se tiende a asociar la brecha de género a países en vías de desarrollo, no obstante, no es mayor el número de sociedades de este tipo que sufren diferencias, en comparación con los estados más desarrollados.

La desigualdad entre el hombre y la mujer es una realidad en todo tipo de regiones, pero es cierto, que en función del nivel de evolución que han experimentado las injusticias se someten a unos ámbitos u otros. En los países en vías de desarrollo, la raíz de esta inequidad se encuentra en el núcleo de la sociedad, es decir, de la propia cultura y cómo esta coloca a la mujer en un papel inferior con respecto al hombre, afectando en temas básicos, como es la educación.

Sin embargo, en sociedades desarrolladas, se tiende a tratar de disimular esta injusticia, atribuyendo una igualdad de género en un comienzo y a simple vista, pero perjudicando económica y socialmente a la mujer a través de otros factores, como la imposibilidad de adquirir ciertos puestos de trabajo, o el hecho de cobrar cantidades inferiores a compañeros con el mismo puesto y capacidades.

Biológicamente los hombres y las mujeres somos muy distintos. Es por ello, por lo que generalmente, las decisiones que tomamos a lo largo de nuestra vida llevan rumbos diferentes, en función del género. Y por ello, los ingresos generados por cada uno serán objeto de destinos finales y utilidades independientes.

En términos generales, los hombres tienen tendencia a enfocarse en lo económico, político, profesional y social. Mientras que las mujeres, suelen focalizar el ámbito familiar y social. (Existiendo en todo momento excepciones que se alejen de dicha generalización).

En consecuencia, la utilidad que se le da al dinero generado mensualmente, va a estar influenciado por dicha disparidad de prioridades.

Tal afirmación se sostiene tras realizar un estudio de campo, por medio de una entrevista realizada a una mujer, que trabaja en la organización con las mujeres productoras de manteca de karité en un poblado cerca de Nikki, en Benín. Con la ayuda de la organización OAN International, tuvimos la oportunidad de adentrarnos a fondo en uno de sus proyectos sociales, y hablar con una de las protagonistas de tal programa.

Las profundas y realistas conclusiones que conseguimos extraer de la entrevista, fueron fruto de la historia, y la cantidad de respuestas que nos concedió dicha trabajadora.

En un país en vías de desarrollo, como lo es Benín, la realidad es muy distinta a la de un país como España, y todas las injusticias que para nosotros son excesivas, para tal sociedad no son más que hábitos y actitudes convencionales que rozan la normalidad.

La figura masculina está por encima de la femenina en prácticamente todos los ámbitos de la vida, y eso es un hecho irrevocable. Las mujeres del proyecto de Nikarit trabajan diariamente para conseguir sus propios ingresos, y utilizarlos para la educación y cuidado de sus hijos primordialmente.

Cambiar la forma de vida de una sociedad es una tarea realmente complicada y supone un gran esfuerzo, y si además, a dicha sociedad añadimos el resto de numerosas regiones que comparten el mismo modelo de vida, el trabajo parece casi utópico.

Es por ello, que asociaciones como OAN International, trabajan día a día, desempeñando actividades en pequeños aspectos de la vida para poco a poco suponer un cambio notable en dichas sociedades.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Milazzo, A., & Goldstein, G. (2019). Governance and Women's Economic and Political Participation: Power Inequalities, Formal Constraints and Norms. *The World Bank Research Observer*, 34(1), 34–64. <https://academic.oup.com/wbro/article/34/1/34/5492442?searchresult=1>

Buller, A. M., Peterman, A., Ranganathan, M., Bleile, A., Hidrobo, M., & Heise, L. (2018). A Mixed-Method Review of Cash Transfers and Intimate Partner Violence in Low- and Middle-Income Countries. *The World Bank Research Observer*, 33(2), 218–258. <https://doi.org/10.1093/wbro/lky002>

Buvinić, M., & Furst-Nichols, R. (2014). Promoting Women's Economic Empowerment: What Works?: Table 1. *The World Bank Research Observer*, 31(1), 59–101. <https://doi.org/10.1093/wbro/lku013>

Varela, A. F. (2018, 27 noviembre). *Los 10 países con más y menos brecha de género en los salarios: esta es la situación de España*. Business Insider España. <https://www.businessinsider.es/10-paises-menos-brecha-genero-salarios-336157>

Drummond, C. (2017, 17 octubre). *Los países con mayor brecha salarial entre mujeres y hombres*. TICbeat. <https://www.ticbeat.com/empresa-b2b/los-paises-con-mayor-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres/>

Disminuye la brecha de género en Pakistán. (2021, 8 marzo). datosmacro.com. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/pakistan>

Ahmed, S. (2017, 27 noviembre). *Cerrando la brecha de género en Pakistán*. Esglobal - Política, economía e ideas sobre el mundo en español. <https://www.esglobal.org/cerrando-la-brecha-genero-pakistan/>

García Serrano, C., Arranz Muñoz, J. M., & Universidad de Alcalá. (2014). *Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años*.

http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/15102014141550_5776.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf

Índice Global de la Brecha de Género 2020. (2020). [datosmacro.com](https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global). <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global>

Aburto, T. (2018, 2 enero). *Islandia, primer país del mundo en cerrar por ley la brecha salarial*. ELMUNDO. <https://www.elmundo.es/internacional/2018/01/02/5a4b7de6268e3ed5248b4588.html>

Salman, A., & Calle Urrutia, M. (2010, 16 abril). *Derechos de la Mujer en Pakistán*. Global Voices en Español. <https://es.globalvoices.org/2010/04/16/derechos-de-la-mujer-en-pakistan/>

Departamento de Geografía Humana, UCM, & Rodríguez Moya, J. M. (1995). *Condiciones de trabajo de las mujeres en los países desarrollados* (N.º 15). [file:///Users/user/Downloads/32741-Texto%20del%20art%C3%ADculo-32757-1-10-20110609%20\(1\).PDF](file:///Users/user/Downloads/32741-Texto%20del%20art%C3%ADculo-32757-1-10-20110609%20(1).PDF)

Fernández García, C. M., Hernández García, J., & Rodríguez Pérez, S. (2014). GÉNERO Y PREFERENCIAS PROFESIONALES EN UNIVERSITARIOS DE ESTUDIOS CIENTÍFICO- TECNOLÓGICOS. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(1), 78–93. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338232571006.pdf>

Universidad Complutense de Madrid, & Hernández Franco, V. (2001). *ANÁLISIS CAUSAL DE LOS INTERESES PROFESIONALES EN LOS ESTUDIANTES DE SECUNDARIA*. <http://webs.ucm.es/BUCM/tesis/edu/ucm-t25446.pdf>

Murguialday, C. (2006). *Género, Intereses y necesidades de*. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. <https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/112>

OAN International. (2020). *Historia OAN*. <https://www.oaninternational.org/historia.html>

En Marcha. (2020). OAN International. <https://www.oaninternational.org/en-marcha.html>

PROYECTOS ANTERIORES. (2020). OAN International. <https://www.oaninternational.org/proyectos-anteriores.html>

Comité de Agricultura. (2020). OAN International. https://www.oaninternational.org/comite_agricultura.html

Comité Biosanitario. (2020). OAN International. https://www.oaninternational.org/comite_biosanitario.html

Comité de Energía, Agua e Infraestructuras. (2020). OAN International. https://www.oaninternational.org/comite_energia_agua_infraestructuras.html

Comité de Políticas Sociales. (2020). OAN International. https://www.oaninternational.org/comite_politicas_sociales.html

Nikarit - Cosmética que empodera mujeres. (2021). Nikarit - Cosmética con Karité para empoderar mujeres. <https://nikarit.es>

*Sinónimos y analogías en español / Reverso Diccionario. (2018). Reverso Synonyms.
<https://synonyms.reverso.net/sinonimo/>*

VIII. ANEXO

ENTREVISTA A LA TRABAJADORA DE NIKARIT, PRODUCTORA DE MANTECA DE KARITÉ

Las preguntas se realizaron vía telefónica, por lo que las correspondientes respuestas están parafraseadas en función de lo que la entrevistada contestó.

1. ¿Tiene casa propia?
 - Propiedad del marido (“obviamente”)

2. ¿Tiene marido? (o pareja)
 - Si, todas

3. En caso de tener pareja, ¿su pareja trabaja con usted, trabaja en otro sitio o no trabaja?
 - El marido tiene un campo y las mujeres le ayudan. En uno de los pueblos hay un problema porque los hombres dicen que les ayudan menos por hacer la manteca de karité, lo que hacen ellas es levantarse mas temprano para recoger la manteca. En uno de los pueblos hacen un proyecto para solucionar esto.

4. Si su pareja no tiene trabajo, ¿le ayuda en su trabajo?
 - Todos los hombres trabajan en el campo

5. ¿El campo en el que trabajan los hombres es de su propiedad?
 - Es del hombre. Cuando es temporada de recolecta una parte es para vender y otra para el consumo de la familia

6. Si su pareja tiene trabajo, ¿además de trabajar en su trabajo le ayuda en el suyo?
 - No

7. Si su pareja tiene trabajo, ¿usted le ayuda en su trabajo?
 - Si

8. ¿Tiene hijos?
 - Si, todas tenemos y muchos

9. Si es así, ¿cuántos?
 - 6

10. ¿Sus hijos le ayudan en el trabajo?
 - Si, ayudan en la producción de la manteca y en la venta pero solamente las niñas. Si la madre tiene que ir a hacer una gestión o al hospital la hija trabaja. Los hijos ayudan a los padres, y las niñas a los dos .

11. Si sus hijos le ayudan en el trabajo, ¿a qué edad le empezaron a ayudar?
 - 10-12 años, una niña muy pequeña hace la manteca igual de bien que las madres.

12. ¿Cuándo empezó a vender manteca de karité?
 - No es una cosa q haya empezado con OAN, se lleva haciendo toda la vida, desde siempre, aunque sean pocas cantidades.

13. ¿Todo el dinero que gana cada mes lo gasta en cuidados para su familia o le sobra algo?
 - La mayoría del dinero para los cuidados de los hijos

14. Si le sobra algo, ¿lo ahorra o lo gasta en cosas personales?
 - No sobra nada, es todo al día

15. ¿El dinero q ganan con la manteca es para la familia o marido?

- Es solo para las mujeres, no lo comparten con el hombre. Y lo del hombre es la mayoría para ellos y una pequeña parte para la mujer

16. ¿Dificultades para empezar a vender la manteca?

- La mayor es que no hay mucho mercado para vender. Normalmente vendemos en los pequeños mercados y la mayoría están lejos y tenemos que desplazarnos lejos a pie para llegar, y encima se vende muy barato

17. ¿En el caso de divorcio que ocurre con los hijos?

- Si los padres se separan los hijos para el padre

18. ¿Cómo se gestionan los gastos del hogar?

- Los gastos de la casa los paga la madre, si un hijo tiene una enfermedad o necesitan mas dinero los padres también ayudan. Pero esto depende de la familia mucho.

19. ¿Los hijos van al cole?

- Van pero no todos, sobretodo las chicas dejan el cole muy pronto, cuando les empieza a salir pecho les casan. El colegio no es gratis, en uno de los pueblos no había escuela y en 2016 con el dinero del karité construyeron una, y la fundación les construyo una también. Hay que pagar 2000 cefas al año en el colegio público, y algunas familias no pueden pagarlo (tienen muchos hijos, antes eligen a los chicos)

