

# Autonomía económica de las mujeres en la Región Andina

Déborah Itriago

Departamento de Países  
del Grupo Andino

DOCUMENTO PARA  
DISCUSIÓN N°  
IDB-DP-01015

Julio 2023

# Autonomía económica de las mujeres en la Región Andina

Déborah Itriago

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



## Autonomía económica de las mujeres en la Región Andina<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Elaborado por Déborah Itriago. Consultora internacional en desigualdades sociales y políticas en el sector salud, en mercados de trabajo y en la política tributaria en América Latina y el Caribe. La autora agradece los comentarios de Diana Bocarejo, Mariano Bosch, Lina María Díaz, Luciana Etcheverry Hernandez, Priscilla Gutiérrez Juárez, Carina Lupica, Víctor Olivo y María Teresa Villanueva, así como las aportaciones de Flora Cabranes en la producción de este documento. Este trabajo se benefició de la generosidad con el tiempo y conocimiento de personas que fueron entrevistadas y se mencionan en los anexos del documento. El cuidado editorial de este documento estuvo a cargo de Ximena Ríos.

## Tabla de contenido

I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. METODOLOGÍA.....	4
III. CONTEXTO GEOPOLÍTICO DE LA AGENDA DE GÉNERO EN LA REGIÓN.....	5
IV. ALGUNOS RASGOS DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN LA REGIÓN ANDINA .....	6
IV.1 Breve panorama general.....	7
IV.2 Breve panorama de la autonomía económica de las mujeres en países y sectores relevantes.....	19
V. DETERMINANTES DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA .....	26
V. 1 Próximos (1) .....	26
V.2 Distales/Estructurales (2).....	27
V.3 Conductuales (3): actitudes individuales y estructuras, procedimientos y prácticas organizacionales.....	32
VI. INICIATIVAS PARA EL FOMENTO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	63
Principios orientadores para el diseño de cualquier iniciativa de fomento de la autonomía económica de las mujeres (1) .....	63
Líneas generales de acción (2) .....	64
Recomendaciones internas (3).....	65
VIII. ANEXOS .....	66
Anexo 1. Listado de personas entrevistadas.....	66
Anexo 2. Criterios de selección de las iniciativas. ....	68
Anexo 3. Listado de las iniciativas seleccionadas y descritas en el informe. ....	68
Anexo 4. Resultados del procesamiento de preguntas claves, encuestas de la CID Gallup, 2021. “La opinión pública en América del Sur”. Estudio sindicado. ....	70
Anexo 5. Otras iniciativas que destacar .....	76

## I. INTRODUCCIÓN

A pesar de los avances en materia de igualdad de género logrados en las últimas décadas en la región andina<sup>2</sup>, las mujeres de esta región siguen mostrando una baja autonomía económica. Así, por ejemplo, en 2019, mientras en países como Bolivia<sup>3</sup>, Colombia, Ecuador y Perú el porcentaje de mujeres que no percibía ingresos y no estudiaba exclusivamente superaba el 20%, la falta de ingresos afectaba a alrededor de un 10% entre los hombres<sup>4</sup>. Además, al menos siete de cada diez mujeres ocupadas se dedicaban a actividades de productividad baja, mientras esto ocurría en cinco de cada diez hombres ocupados en países de la región (CEPALSTAT).

La autonomía económica se puede definir como “la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres” (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL).

Aunque la autonomía económica de las mujeres es en sí misma un fin deseable, es fundamental que para que sea de calidad (es decir, instrumental para el desarrollo de las mujeres y de los países de la subregión), esta se logre mediante un trabajo decente<sup>5</sup> asociado a tareas de mayor productividad y ejecutado en un entorno saludable y libre de violencia y coerción. Es decir, lo que se espera alcanzar es el fomento de una autonomía económica sólida que dote a las mujeres de suficiente capacidad de agencia y que, a su vez, derive en su empoderamiento económico como un pilar del desarrollo.

Como se infiere de lo anterior, autonomía, agencia y empoderamiento son conceptos estrechamente relacionados que hacen referencia a un proceso dinámico, multinivel e interdependiente. Así, la agencia puede definirse como “la capacidad de una persona para hacer y lograr los objetivos y valores que considera importantes” (Sen, 1985; Alkire, 2005; Pick et al. (2007) citados en Valladares Riveroll, 2011). Por su parte, el empoderamiento en general es entendido como una expansión de la agencia” (Alkire, 2005; Ibrahim y Alkire, 2007, como se citó en Valladares Riveroll, 2011). En este sentido, la autonomía económica de calidad es condición básica de la agencia y, por ende, del empoderamiento.

Una vez que la agencia comienza a impactar en la familia, los colegas, las organizaciones y la comunidad, se convierte en empoderamiento (Pick et al., 2007, como se citó en Valladares Riveroll, 2011), vale decir, como lo sostiene Drydyk, que no se trata de fomentar cualquier tipo de agencia, sino aquella que incida en el bienestar y en el logro de objetivos que las personas valoran (Drydyk, 2008, citado en Valladares Riveroll, 2011).

Cabe resaltar que el empoderamiento incorpora también las oportunidades o restricciones del contexto. El proceso de empoderamiento es, pues, el resultado de la acción entre dos

---

<sup>2</sup> También denominada ‘subregión’ en este informe.

<sup>3</sup> En este documento, se utiliza indistintamente “Bolivia” o “Bolivia (Estado Plurinacional de)”.

<sup>4</sup> Cálculos propios con base en datos de CEPALSTAT.

<sup>5</sup> Según la OIT, el trabajo decente es el que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de ningún tipo; se lleva a cabo con protección social e incluye el diálogo social (ver OIT, *¿Qué es el trabajo decente?*; [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)).

elementos: la agencia y la estructura de oportunidades. Si no existen oportunidades reales para las mujeres, el empoderamiento tampoco se logrará.

Promover iniciativas orientadas a desarrollar una autonomía económica de calidad para las mujeres de la región andina (propósito de este informe) implica superar el enfoque de la “herramienta” o de “soluciones prefabricadas”<sup>6</sup>. Ello requiere de un abordaje integral de determinantes que operan en distintos planos y obstaculizan el pleno desarrollo de las mujeres. En particular, por ser uno de los determinantes estructurales de la baja autonomía económica de las mujeres de la región, del conjunto de prescripciones social e históricamente construidas que están detrás de las brechas económicas de género.

Después de esta introducción y una breve sección sobre la metodología seguida en el proceso de investigación que culminó con la producción de este documento, la tercera sección presenta con detalle el contexto geopolítico de la agenda de género en América Latina y el Caribe (ALC). La cuarta sección propone un diagnóstico sucinto acerca de los rasgos y características de la autonomía económica de las mujeres en un subconjunto de países de la región andina (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú). Dicho diagnóstico incluye algunos comentarios sobre la participación y autonomía económica femenina en el sector agrícola, turístico y extractivo (minería e hidrocarburos) en estos países. En la quinta sección se presenta un marco conceptual básico sobre determinantes de la autonomía económica de calidad de las mujeres que da racionalidad a la selección y descripción de un conjunto de iniciativas relativa o potencialmente exitosas en promover la autonomía económica de las mujeres, desarrollada en la sexta sección. A su vez, diagnóstico, marco conceptual, lecciones aprendidas y buenas prácticas identificadas en dichas iniciativas orientaron la formulación de principios transversales y lineamientos generales, que forman parte de las recomendaciones en la séptima sección, y que son conducentes a promover una autonomía económica de calidad de las mujeres en los mencionados países y sectores.

## II. METODOLOGÍA

La estrategia metodológica seguida se basó principalmente en análisis bibliográfico y desarrollo de entrevistas abiertas a especialistas tanto del BID como externos a la organización, 44 en total (ver el Anexo 1).

Las fases metodológicas generales fueron las siguientes:

- Análisis de un conjunto de indicadores sobre autonomía económica de las mujeres en países y sectores foco del proyecto.
- Diseño de un marco conceptual básico sobre determinantes de la autonomía económica de calidad de las mujeres.
- Establecimiento de criterios de selección de iniciativas de fomento de la autonomía económica de las mujeres (ver el Anexo 2).
- Selección y descripción de iniciativas con particular, pero no exclusiva, atención en la identificación de lecciones aprendidas y buenas prácticas extrapolables a los países y sectores foco del proyecto (ver el Anexo 3).
- Desarrollo de principios y recomendaciones para promover una autonomía económica de calidad de las mujeres en los países foco del proyecto.

---

<sup>6</sup> Término acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### III. CONTEXTO GEOPOLÍTICO DE LA AGENDA DE GÉNERO EN LA REGIÓN

Desde hace muchos años, la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres es asunto ineludible de la agenda internacional y regional sobre desarrollo. Así, por ejemplo, en julio de 2010, en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe<sup>7</sup>, se aprueba el Consenso de Brasilia. Sobre la base de este Consenso, los gobiernos de los países participantes se comprometieron a adoptar una serie de acciones para alcanzar la igualdad de género con énfasis en la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres. Al igual que el anterior de Quito, el Consenso de Brasilia constituye un importante aporte para avanzar en la igualdad económica entre mujeres y hombres (Rosero, 2013).

Además de ratificar el Consenso de Quito y su plena vigencia, y otros consensos regionales adoptados en las anteriores conferencias sobre la mujer de ALC, el Consenso de Brasilia reafirma el compromiso con tratados, instrumentos y resoluciones internacionales en materia de igualdad de género, empoderamiento y progreso de las mujeres (como, entre otros, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979) y su Protocolo Facultativo, la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)<sup>8</sup> y diversos convenios de la OIT<sup>9</sup> (CEPAL, 2010, 1). Más recientemente, en la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (llevada a cabo del 27 al 31 de enero de 2020), los países de la región aprobaron el “Compromiso de Santiago” que establece “tomar todas las medidas necesarias para acelerar la efectiva implementación de la Plataforma de Acción de Beijing y de la Agenda Regional de Género, fortaleciendo la institucionalidad y la arquitectura de género a través de la jerarquización de los mecanismos para el adelanto de las mujeres y de la transversalización de la perspectiva de género en los diferentes niveles del Estado”. En este sentido, se establecen acuerdos para, entre otros asuntos, fomentar la participación laboral de las mujeres en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y reducir la brecha salarial. Además, los países se comprometen a “implementar políticas contracíclicas sensibles a las desigualdades de género para mitigar los efectos de crisis y recesiones económicas en la vida de las mujeres, y promover marcos normativos y políticas que dinamicen la economía en sectores clave, incluido el de la economía del cuidado [así como a] integrar la perspectiva de género en las políticas nacionales de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos, reconociendo sus impactos diferenciados en las mujeres, las adolescentes y las niñas”(PNUD, 2020).

---

<sup>7</sup> La Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, uno de los órganos subsidiarios de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), es el principal foro intergubernamental sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región. Es organizada por la CEPAL, como Secretaría de la Conferencia, con el apoyo de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres). Se convoca regularmente, con una frecuencia no superior a tres años, para analizar la situación regional y subregional respecto de la autonomía y los derechos de las mujeres, presentar recomendaciones en materia de políticas públicas de igualdad de género y realizar evaluaciones periódicas de las actividades llevadas a cabo en cumplimiento de los acuerdos regionales e internacionales (ver: CEPAL. *Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*; <https://www.cepal.org/es/organos-subsidiarios/conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe>).

<sup>8</sup> United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. *Fourth World Conference on Women*; <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html>

<sup>9</sup> Los cuatro convenios claves en este sentido son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (ver: *La OIT y la igualdad de género*, <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>)



Sin desconocer la relevancia de otras iniciativas internacionales y regionales previas, en 2015 se aprueba la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” en el seno de las Naciones Unidas, la cual representa una oportunidad única para lograr un avance significativo en la erradicación de las desigualdades, particularmente las existentes entre mujeres y hombres. Dicha oportunidad, materializada en objetivos y metas, no solo se ve plasmada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) n.º 5 “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y en sus nueve metas, sino que, de forma explícita, dieciocho metas de siete ODS diferentes al n.º 5 hacen referencia a las mujeres, las niñas o a aspectos de género (OIT, 2017).

En consonancia con los marcos internacionales y regionales, orientadores de la acción pública y privada en pro del desarrollo de la mujer en condición de igualdad, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) publicó en 2017 unos lineamientos para guiar su actuación en materia de género y diversidad (*Gender and Diversity Sector Framework Document*). Entre las iniciativas concretas que el Banco implementa para contribuir al cierre de las brechas de género se encuentran las **Iniciativas de Paridad de Género (IPG)** (Villanueva et al., 2023). Las IPG se implementan en la región desde el 2016 en colaboración con el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) y la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD). Las IPG convocan a actores claves del sector público y privado e involucran en el proceso a una amplia gama de compañías y actores de Gobierno y de la sociedad civil, a nivel nacional. Estos sectores trabajan de la mano para promover la igualdad de género en el mercado de trabajo, mediante la elaboración e implementación de un plan de acción con metas concretas y medibles. El principal valor agregado de las IPG es generar un diálogo fluido entre actores clave, estimular acciones conjuntas y compartir las mejores prácticas y experiencias para progresar juntos hacia la paridad.

Hasta la fecha, se han implementado **Iniciativas de Paridad de Género** en nueve países de América Latina y el Caribe: **Chile, Panamá, Argentina, Costa Rica, Colombia, República Dominicana, Ecuador, México y, por último, Honduras, que actualmente inicia el proceso de desarrollo de su IPG.** A su vez, la organización tiene previsto publicar próximamente un informe de Desarrollo en las Américas sobre políticas para la igualdad de género (Araujo et al., de próxima publicación).

#### **IV. ALGUNOS RASGOS DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN LA REGIÓN ANDINA**

Los datos e informaciones que se presentan a continuación dan cuenta de la baja autonomía económica de las mujeres de la región andina (tanto en términos generales como en lo que concierne a los sectores económicos específicos que son objeto de estudio en esta consultoría). Como apunta Vaca-Trigo, “la menor participación de las mujeres en el empleo, su concentración en sectores de menor productividad y el acceso a empleos informales o de menor calidad son factores que tienen un impacto significativo en su posibilidad de generar ingresos propios, limitando su autonomía económica” (Vaca-Trigo, 2019, 29). Además, la posibilidad que tienen las mujeres de la subregión de aprovechar las oportunidades

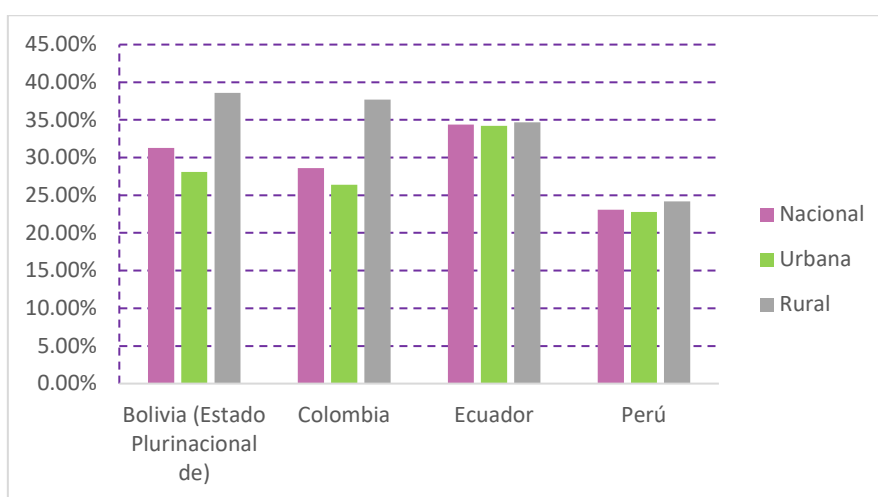
económicas está fuertemente condicionada por la responsabilidad casi exclusiva de las tareas reproductivas<sup>10</sup> y la violencia de género.

## IV.1 Breve panorama general

### A. Población sin ingresos

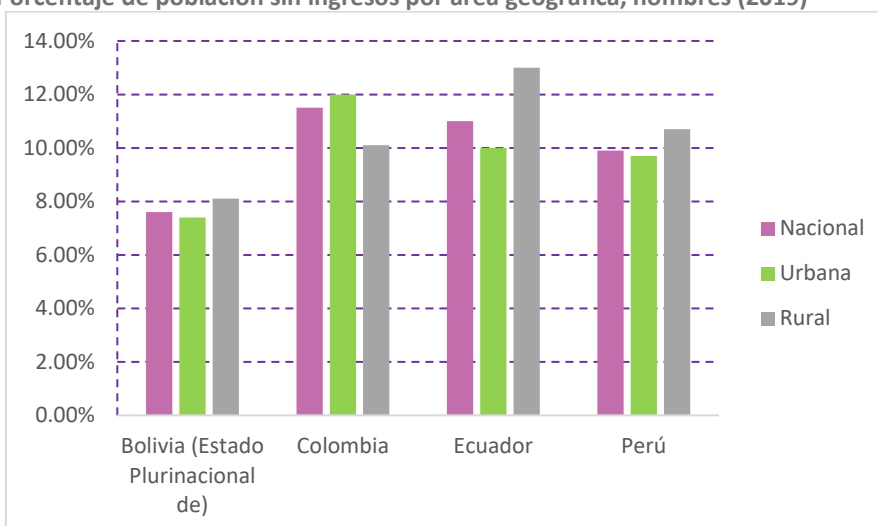
Proporción de la población femenina (masculina) de 15 años y más que no es perceptora de ingresos monetarios individuales y que no estudia exclusivamente (según su condición de actividad) en relación con el total de la población femenina (masculina) de 15 años y más que no estudia exclusivamente<sup>11</sup>.

Gráfico 1. Porcentaje de población sin ingresos por área geográfica, mujeres (2019)



Fuente: elaboración propia con datos de CEPAL.

Gráfico 2. Porcentaje de población sin ingresos por área geográfica, hombres (2019)



Fuente: elaboración propia con datos de CEPAL.

<sup>10</sup> Hace referencia a aquellas actividades o tareas imprescindibles o necesarias para el mantenimiento de las personas, generalmente familiares, como son el cuidado del cuerpo, la educación, la formación, el mantenimiento de las relaciones sociales y el apoyo psicológico a los miembros de la familia, así como el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos. Tiene mucho mayor alcance que el trabajo doméstico.

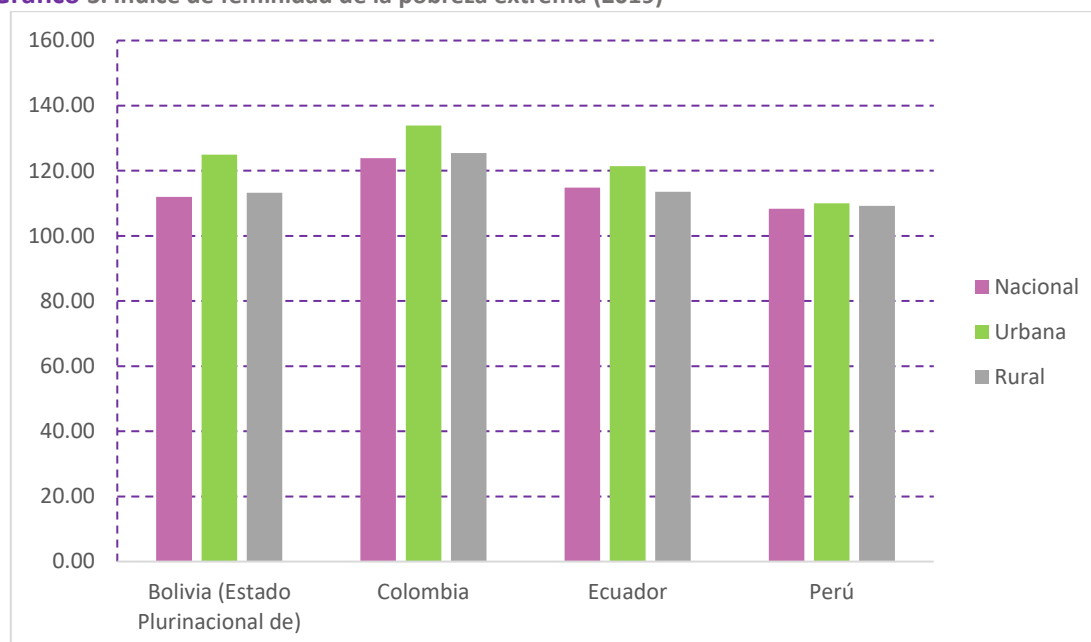
<sup>11</sup> Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL. *Población sin ingresos propios por sexo*; <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poblacion-sin-ingresos-propios-sexo>

- **En Ecuador, Bolivia, Colombia y Perú al menos 1 de cada 5 mujeres no perciben ingresos ni estudian exclusivamente.** El porcentaje de mujeres en esta condición a nivel nacional es mayor a 30% en Ecuador y Bolivia, mientras que Colombia y Perú registran un 29% y 23%, respectivamente.
- **La falta de ingresos es más común entre mujeres que entre hombres.** Mientras en los cuatro países analizados el porcentaje de mujeres sin ingresos (entre la población total de mujeres) supera el 20%, entre los hombres la falta de ingresos afecta a alrededor de un 10%.
- **El porcentaje de mujeres sin ingresos es mayor en el área rural en Colombia y Bolivia.** La brecha entre área rural y área urbana es especialmente amplia en Colombia (12 p.p.) y Bolivia (11 p.p.), por cuanto casi 4 de cada 10 mujeres en el área rural no disponen de ingresos, mientras que en el área urbana la falta de ingresos afecta a menos de 3 de cada 10 mujeres. En Ecuador y Perú, el porcentaje de mujeres sin ingresos es similar por área geográfica.

## B. Índice de feminidad de la pobreza extrema y de la pobreza

Índice que muestra las disparidades en la incidencia de la pobreza (pobreza extrema) entre mujeres y hombres. Un valor superior a 100 indica que la pobreza (pobreza extrema) afecta en mayor grado a las mujeres que a los hombres; un valor inferior a 100 indica la situación contraria<sup>12</sup>.  
 El índice de feminidad de la pobreza extrema es el cociente entre ((Número de mujeres en hogares pobres extremos de 20-59 años / Número de hombres en hogares pobres extremos de 20-59 años) / (Número de mujeres en total hogares de 20-59 años / Número de hombres en total de hogares de 20-59 años)) \*100.  
 El índice de feminidad de pobreza es el cociente entre ((Número de mujeres en hogares pobres de 20-59 años / Número de hombres en hogares pobres de 20-59 años) / (Número de mujeres en total hogares de 20-59 años / Número de hombres en total de hogares de 20-59 años)) \*100<sup>13</sup>.

**Gráfico 3. Índice de feminidad de la pobreza extrema (2019)**



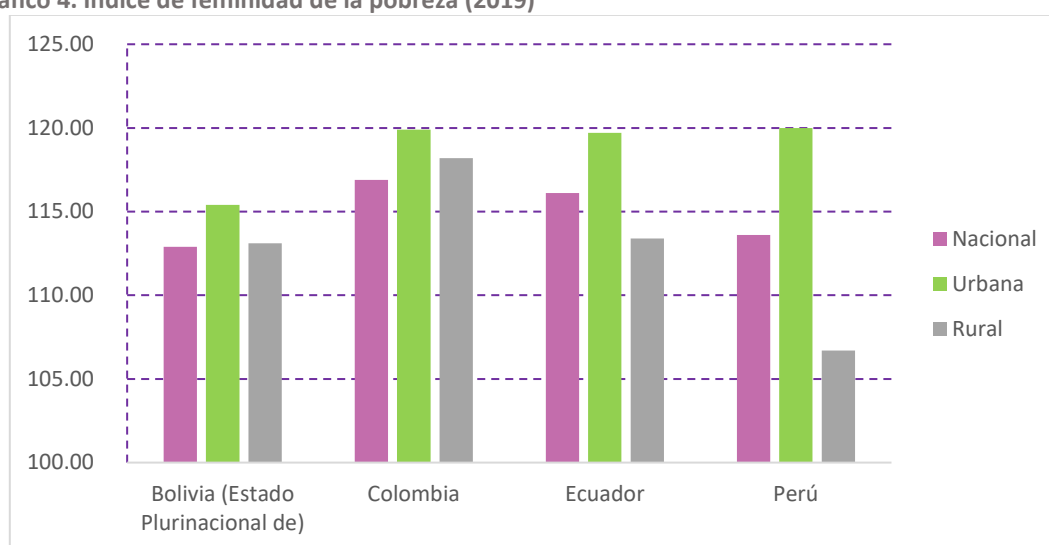
Fuente: elaboración propia con datos de CEPAL.

<sup>12</sup> Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL. *Índice de feminidad de la pobreza extrema y de la pobreza*; <https://oig.cepal.org/es/indicadores/indice-feminidad-hogares-pobres>

<sup>13</sup> CEPALSTAT. Ficha técnica. *Índice de feminidad de la pobreza extrema y de la pobreza según área geográfica*; [https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/technical-sheet.html?indicator\\_id=3330&area\\_id=545&lang=es](https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/technical-sheet.html?indicator_id=3330&area_id=545&lang=es)

- **La pobreza extrema afecta en mayor grado a las mujeres que a los hombres.** Así, en los cuatro países analizados, el índice de feminidad de la pobreza extrema a nivel nacional muestra valores superiores a 100, por lo que la pobreza extrema incide más en las mujeres que en los hombres. El número de mujeres que viven en hogares en pobreza extrema (por cada 100 hombres en similar situación) es 124 en Colombia, 115 en Ecuador, 112 en Bolivia y 108 en Perú.
- **Por área geográfica, el índice de feminidad de la pobreza extrema es mayor en el área urbana.** Es decir, en los cuatro países, la disparidad en la incidencia de la pobreza extrema entre mujeres y hombres es mayor en la zona urbana que en la zona rural, especialmente en Bolivia (+12 puntos), Colombia (+8 puntos) y Ecuador (+7 puntos).

Gráfico 4. Índice de feminidad de la pobreza (2019)



Fuente: elaboración propia con datos de CEPAL.

- **Como en el caso de la pobreza extrema, la pobreza afecta más a las mujeres que a los hombres.** El número de mujeres que viven en hogares pobres (por cada 100 hombres en situación similar) es 117 en Colombia, 116 en Ecuador, 114 en Perú y 113 en Bolivia.
- **Asimismo, el índice de feminidad de la pobreza es mayor en el área urbana que en el área rural.** Cabe indicar que la brecha entre áreas geográficas es, en este caso, más pronunciado (por ejemplo, la de Perú asciende a 13 puntos).

### C. Índice de mejores trabajos (IMT) del BID

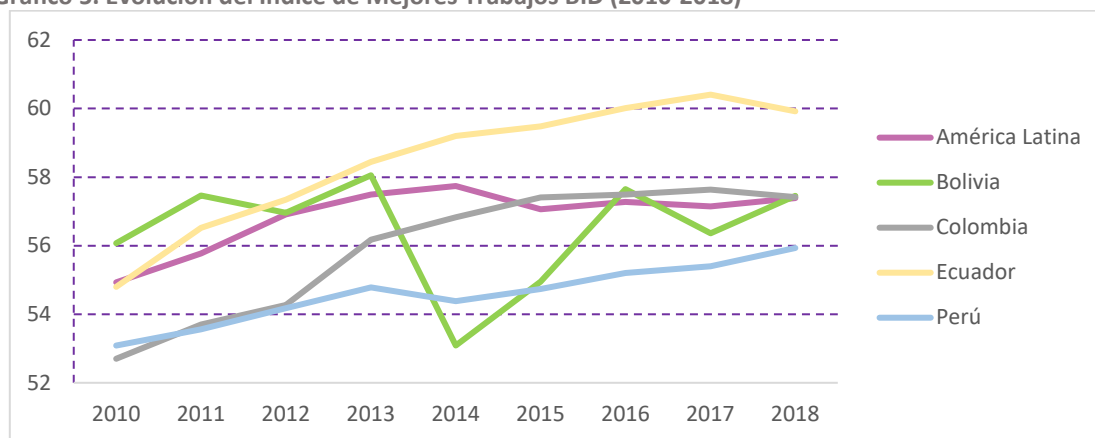
El IMT mide cómo son los empleos de los países a través de dos dimensiones: cantidad y calidad. La dimensión de cantidad mide cuántas personas están involucradas en el mercado laboral de cada país y cuántas de ellas se encuentran efectivamente ocupadas. Se construye a partir de la *tasa de participación laboral*<sup>14</sup> y la *tasa de ocupación*<sup>15</sup>. La dimensión de calidad analiza las características básicas de los trabajos existentes en cada país. Se

<sup>14</sup> Este indicador mide qué parte de la población de un país está involucrada en el mercado de trabajo. Así, la tasa de participación laboral se define como el número de personas en la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) que participan activamente en la fuerza de trabajo (en un puesto de trabajo o desempleado y en busca de empleo) dividido por la población total en edad de trabajar, BID. *Índice de Mejores Trabajos*; <https://mejorestrabajos.iadb.org/es/dimensiones>).

<sup>15</sup> Este indicador representa la medida en que la economía de un país está generando empleo con éxito. Así, la tasa de ocupación se define como el número de personas ocupadas dividido por el número total de personas en la población en edad de trabajar, BID. *Índice de Mejores Trabajos*; <https://mejorestrabajos.iadb.org/es/dimensiones>).

construye con la *tasa de formalidad*<sup>16</sup> y la *tasa de trabajos con salario suficiente para superar la pobreza*<sup>17</sup>. Los indicadores se calculan usando la población de 15 a 64 años, excluyendo a aquellos que están estudiando y que, por ello, no se encuentran trabajando ni buscando empleo. El índice corresponde a la media ponderada de estos cuatro indicadores y sus puntuaciones van de 0 a 100. Para que un país obtenga 100 puntos, todas las personas que participan en la fuerza laboral deben estar empleadas con un trabajo formal que les aporte un salario suficiente

Gráfico 5. Evolución del Índice de Mejores Trabajos BID (2010-2018)



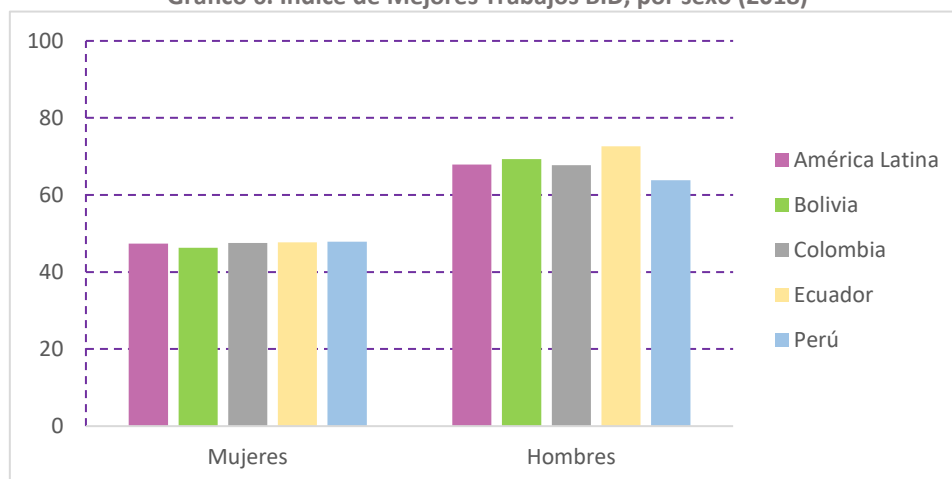
Fuente: elaboración propia con datos del BID.

- **La evolución de la puntuación del IMT durante el periodo 2010-2018 es ligeramente positiva para casi todos los países.** Este es el caso de Ecuador y Colombia, cuyo resultado muestra una tendencia creciente hasta 2018 cuando disminuye, mientras la evolución de la puntuación de Perú es positiva excepto en 2014. Bolivia muestra una evolución no homogénea de su puntuación. Sin embargo, a pesar de la evolución positiva, el margen de mejora es significativo en todos los casos.
- **La puntuación obtenida por cada uno de los cuatro países es similar a la del promedio regional,** aunque, en los últimos tres años de información, Ecuador se mantiene en una ligera mejor posición relativa y Perú es, en dicho periodo, el país que sistemáticamente se encuentra más rezagado.

<sup>16</sup> Este indicador mide la capacidad que tiene una economía de proporcionar empleos formales. Así, la tasa de formalidad consiste en dividir el número de empleos formales entre el tamaño de la población en edad de trabajar, BID. *Índice de Mejores Trabajos*; <https://mejorestrabajos.iadb.org/es/dimensiones>).

<sup>17</sup> Este indicador mide los salarios asociados a los trabajos de cada país. La tasa de trabajos con ingreso suficiente para superar la pobreza se consigue dividiendo el número de puestos de trabajo con salarios dignos entre el tamaño de la población en edad de trabajar, BID. *Índice de Mejores Trabajos*; <https://mejorestrabajos.iadb.org/es/dimensiones>).

Gráfico 6. Índice de Mejores Trabajos BID, por sexo (2018)



Fuente: elaboración propia con datos del BID.

- **El desempeño más deficiente en el IMT se registra en el caso de las mujeres.** Así, en 2018, la distancia entre la puntuación de hombres y mujeres es de más de 20 puntos en Ecuador (24,9), Bolivia (23,0) y Colombia (20,2), mientras que, en Perú, la brecha desciende a 15,9 puntos.
- El Cuadro 1 informa que, por dimensiones y subdimensiones del IMT, las mayores brechas de género se identifican en la dimensión (subíndice) “cantidad”. Sin embargo, el indicador que muestra la brecha en términos de “salario suficiente para superar la pobreza” es el que mayor desigualdad absoluta<sup>18</sup> refleja.

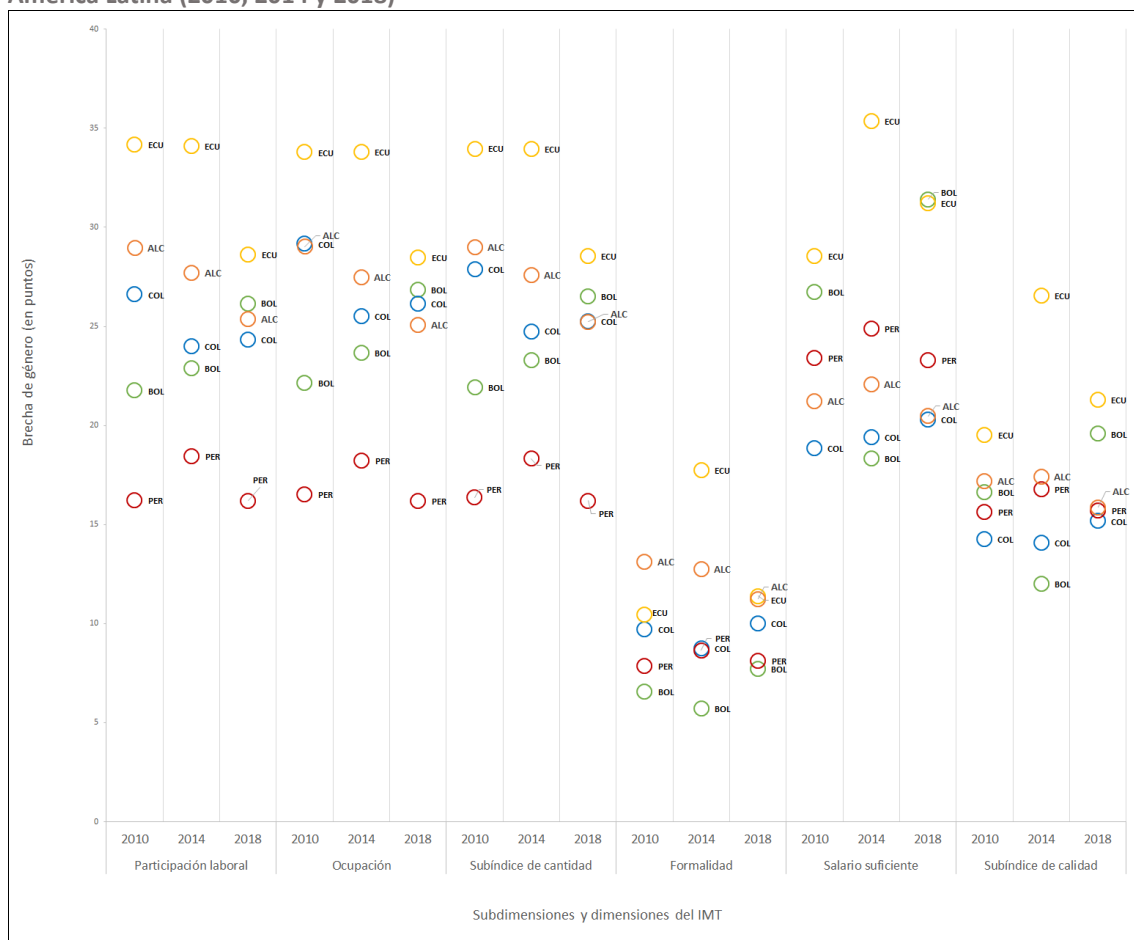
Cuadro 1. Brechas de género por dimensiones y subdimensiones del IMT (2018)

País	Sexo	Participación laboral	Ocupación	Subíndice cantidad	Formalidad	Salario suficiente	Subíndice calidad	IMT
América Latina	Mujeres	65.00	58.93	61.96	27.38	38.19	32.79	47.38
América Latina	Hombres	90.38	84.00	87.19	38.63	58.67	48.65	67.92
Bolivia	Mujeres**	69.46	66.24	67.85	12.37	37.00	24.68	46.27
Bolivia	Hombres	95.62	93.10	94.36	20.09	68.41	44.25	69.31
Colombia	Mujeres**	69.61	60.73	65.17	23.77	36.17	29.97	47.57
Colombia	Hombres	93.95	86.89	90.42	33.77	56.48	45.13	67.77
Ecuador	Mujeres**	65.43	62.92	64.17	26.42	36.05	31.24	47.70
Ecuador	Hombres	94.05	91.40	92.73	37.81	67.26	52.54	72.63
Perú	Mujeres**	74.00	70.82	72.41	13.23	33.55	23.39	47.90
Perú	Hombres	90.20	87.02	88.61	21.34	56.84	39.09	63.85
<b>Brecha de género (prom.)</b>		23.83	24.43	24.13	9.31	26.55	17.93	21.03

Fuente: elaboración propia con datos del BID.

<sup>18</sup> Corresponde a la diferencia aritmética en el valor de un indicador entre dos grupos poblacionales.

**Gráfico 7. Brechas de género en el Índice de Mejores Trabajos en Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y América Latina (2010, 2014 y 2018)**



Fuente: elaboración propia con dato del BID

Con respecto a la brecha de género en el subíndice de cantidad del IMT:

- Ecuador muestra la brecha de género más amplia en el subíndice de cantidad entre todos los países (incluyendo al conjunto de ALC) y años analizados, aunque esta se ha reducido entre 2010 y 2018.
- La brecha de género en el subíndice de cantidad crece en Bolivia desde el año 2010 hasta superar en 2018 la brecha en el promedio de la región de ALC.
- Perú y Colombia mantienen una brecha de género menor a la brecha del promedio regional en el subíndice de cantidad del IMT durante todos los años analizados.

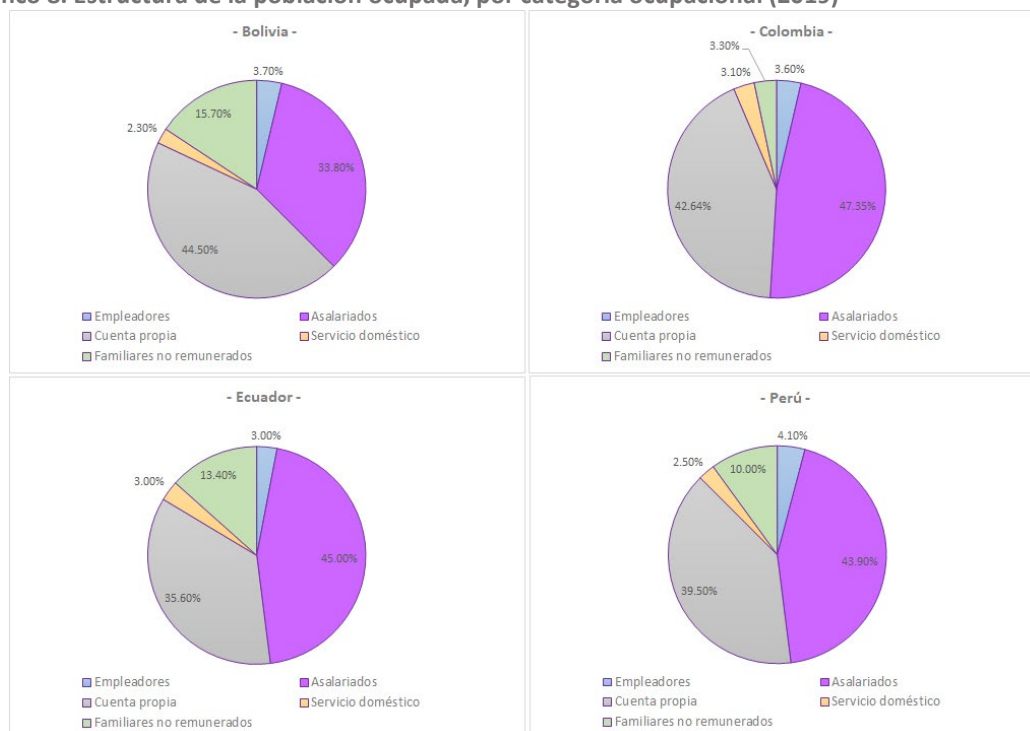
Con respecto a la brecha de género en el subíndice de calidad del IMT:

- Como ocurre con el subíndice de cantidad, Colombia y Perú logran mantener una brecha de género en el subíndice de calidad menor a la brecha de la región durante los tres años analizados. Ecuador, por su parte, siempre supera al promedio regional en la brecha de género en cada año, mientras Bolivia lo hace entre 2014 y 2018 por ampliar la brecha de género en todos los indicadores del subíndice de calidad mostrados en el Gráfico 7.
- Bolivia y Perú muestran la menor brecha de género en la tasa de formalidad entre todos los países y años analizados. Todos los países registran una brecha de género en la tasa de formalidad menor a la del promedio regional, excepto Ecuador en 2014.

- Colombia es el único de los cuatro países analizados con una brecha de género por salario suficiente menor a la brecha regional durante los tres años analizados. Bolivia muestra una brecha de género por salario suficiente menor que la de Colombia en 2014; sin embargo, llega a superar a todos los demás países en 2018.

#### D. Estructura de la población ocupada según categoría ocupacional

Gráfico 8. Estructura de la población ocupada, por categoría ocupacional (2019)

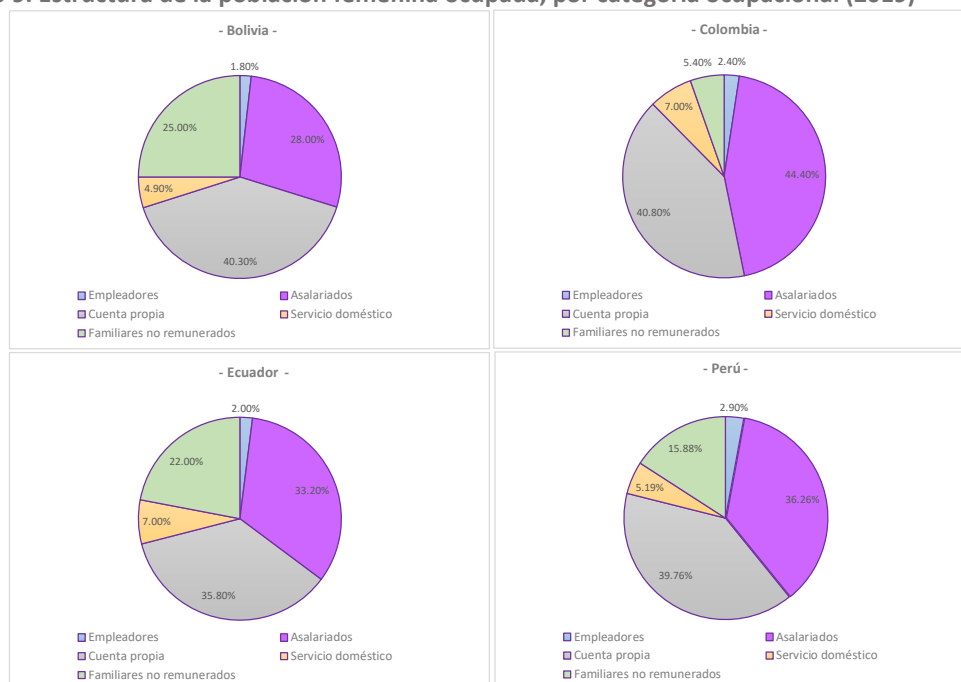


Fuente: elaboración propia con datos de CEPAL.

- 8 de cada 10 ocupados son asalariados o cuentapropistas en los países analizados. En dicho conjunto, el 41% (4 de cada 10) de los ocupados (promedio simple de los cuatro países) son cuentapropistas** (categoría que, en general, reporta peores condiciones laborales que los asalariados) y, en el caso de Bolivia, la proporción de personas ocupadas en esta categoría supera a las demás (44%).

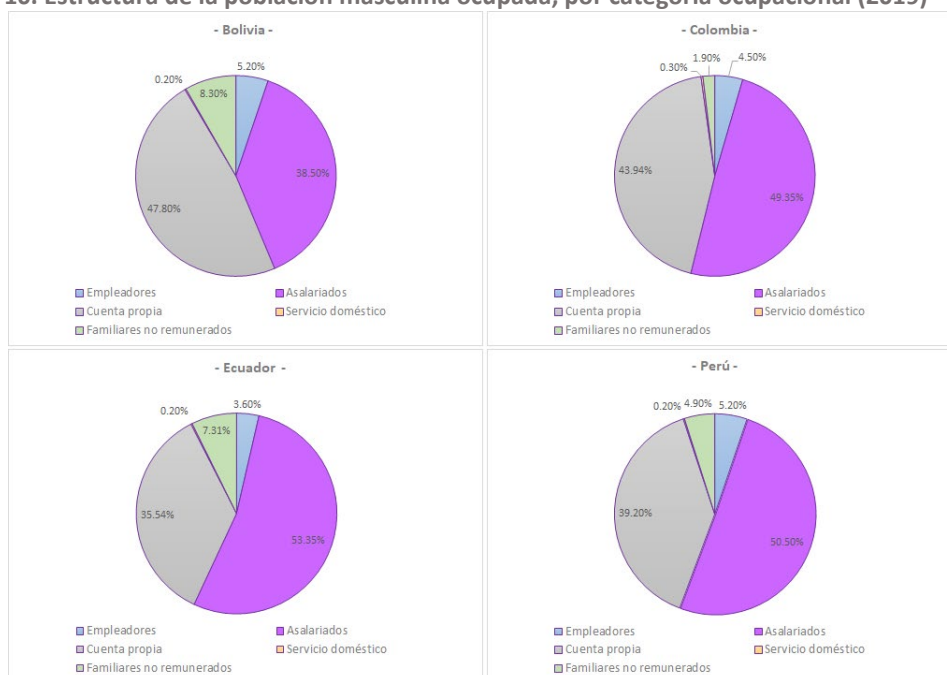


**Gráfico 9. Estructura de la población femenina ocupada, por categoría ocupacional (2019)**



Fuente: elaboración propia con datos de CEPAL.

**Gráfico 10. Estructura de la población masculina ocupada, por categoría ocupacional (2019)**



Fuente: elaboración propia con datos de CEPAL.

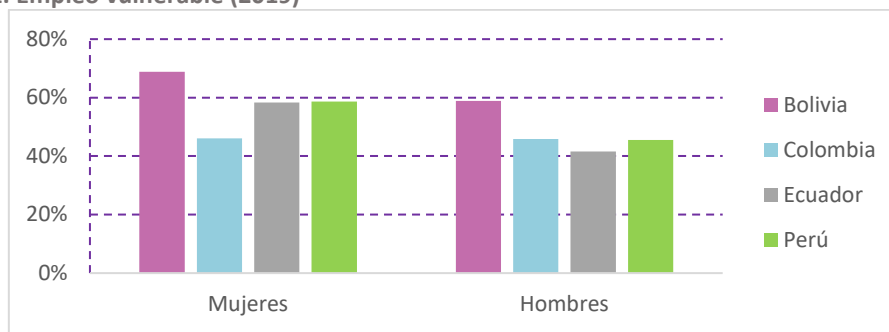
- **La desigualdad absoluta en el porcentaje promedio de población masculina y femenina asalariada de los cuatro países analizados asciende a más de 15 puntos porcentuales.** La mayor proporción de población asalariada masculina es un hecho en cada uno de los países analizados. En el caso de Ecuador, dicha brecha de desigualdad absoluta asciende a más de 20 puntos porcentuales.
- **De la misma manera, el porcentaje de hombres ocupados en la categoría de empleadores es casi el doble con respecto al porcentaje de mujeres.** En Bolivia, esta relación es casi tres veces mayor (entre los hombres un 5,2% son empleadores, mientras que, entre las mujeres, solo un 1,8% son empleadoras).

- Cabe indicar que **las mujeres en los países de ALC tienden a concentrarse en micro y pequeñas empresas asociadas a unos pocos sectores económicos y, específicamente, a aquellos menos rentables y de baja productividad. De hecho, “la productividad (medida como la productividad total de los factores, PTF) de las empresas pequeñas en la Región Andina es considerablemente menor que la de las empresas más grandes. Esta diferencia de productividades no se debe solo a la existencia de algunas firmas sumamente exitosas entre las grandes. Por el contrario, las empresas más pequeñas tienen una productividad uniformemente más baja”** (Ruiz-Arranz y Deza, 2018).

## E. Empleo vulnerable

Empleo vulnerable (trabajadores familiares no remunerados y trabajadores autónomos como % del empleo total), según la OIT.

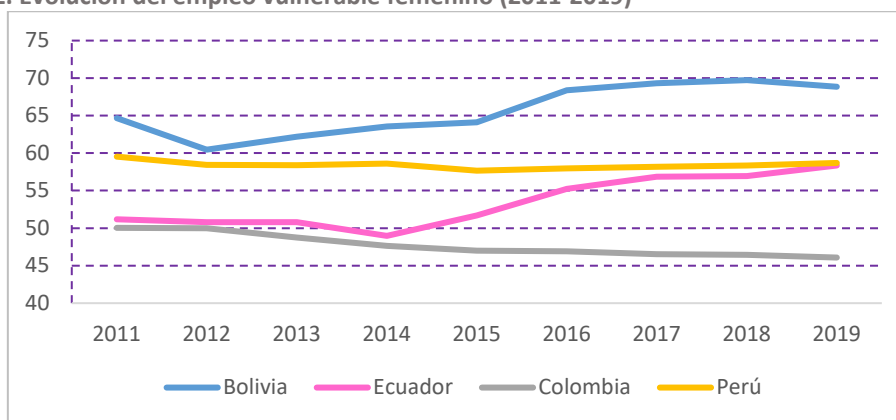
Gráfico 11. Empleo vulnerable (2019)



Fuente: elaboración propia con datos del Banco Mundial.

- **En consonancia con lo anterior, la proporción de mujeres en empleos vulnerables es, con la excepción de Colombia, mayor que la de los hombres.** Esto sin contar la sobrerrepresentación de mujeres que se ocupan como trabajadoras domésticas en los cuatro países andinos. Además, el Gráfico 12 muestra que, en el periodo 2011-2019, la precarización del empleo femenino ha ido en aumento en Bolivia y Ecuador y se ha mantenido constante en Perú. Colombia es el único país del grupo en el que la vulnerabilidad del empleo femenino muestra una ligera reducción en el periodo observado.

Gráfico 12. Evolución del empleo vulnerable femenino (2011-2019)



Fuente: elaboración propia con datos del Banco Mundial.

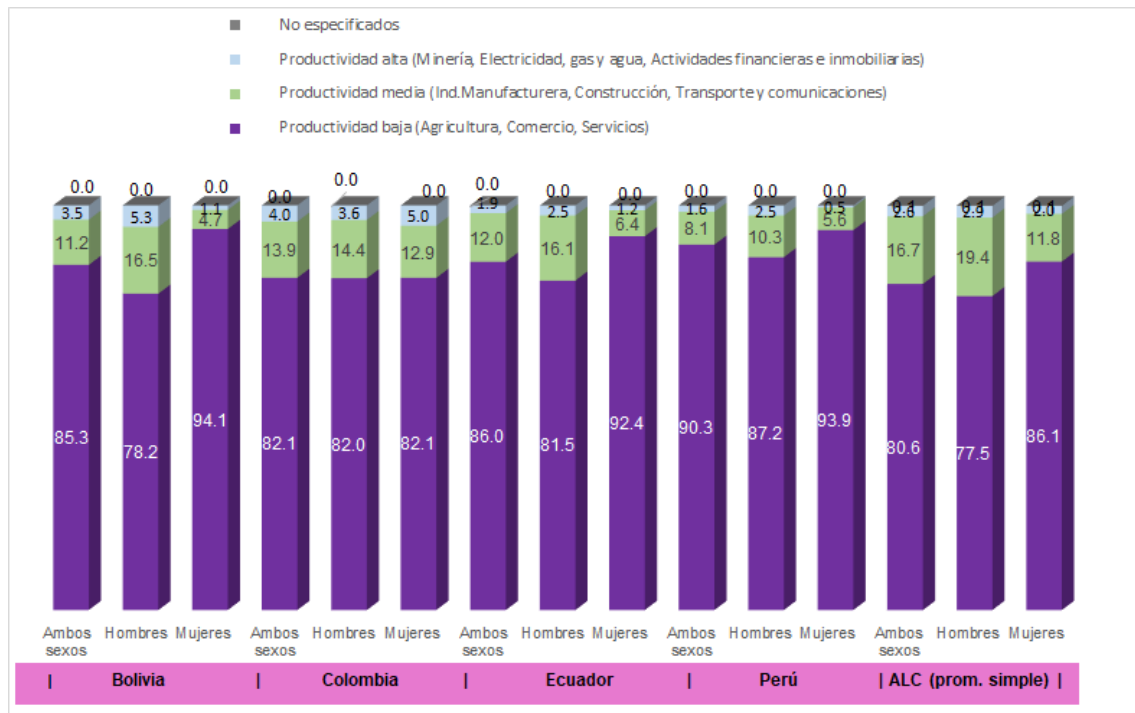
## F. Estructura de la población ocupada según la productividad de los sectores económicos en los que se ocupa

Gráfico 13. Estructura de la población ocupada, según sexo y productividad de los sectores económicos (2019)



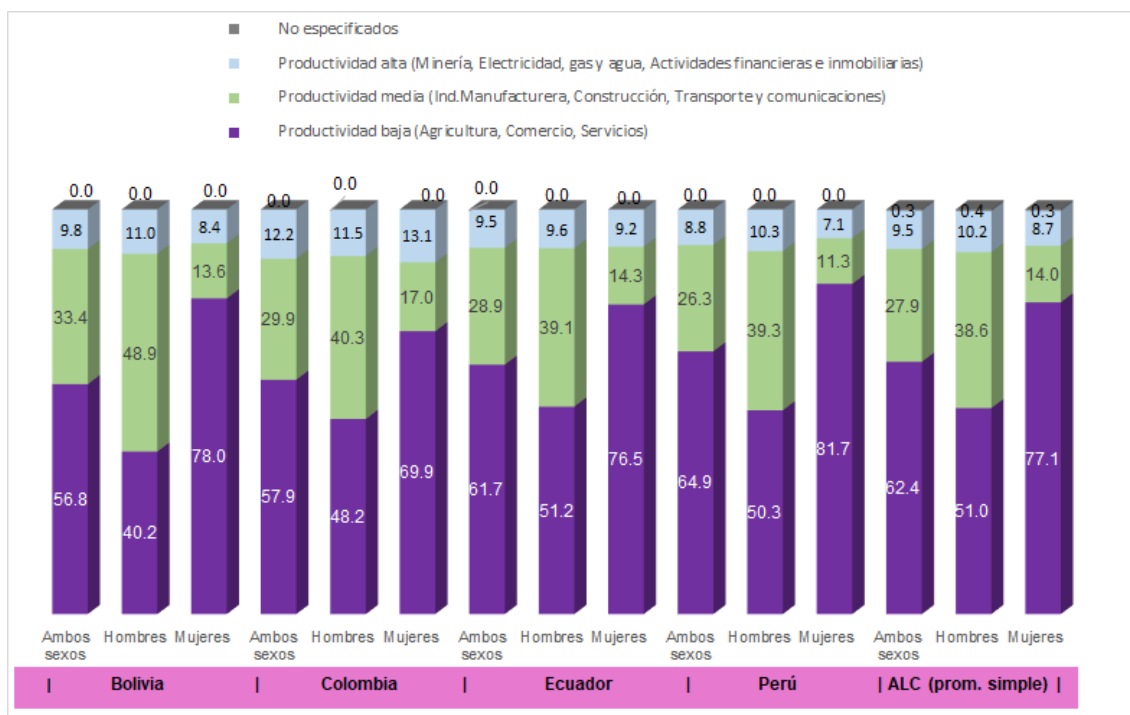
Fuente: elaboración propia con datos de CEPAL.

Gráfico 14. Estructura de la población ocupada en zonas rurales, según sexo y productividad de los sectores económicos (2019)



Fuente: elaboración propia con datos de CEPAL.

Gráfico 15. Estructura de la población ocupada en zonas urbanas, según sexo y productividad de los sectores económicos (2019)



Fuente: elaboración propia con datos de CEPAL.

- **En los cuatro países, al menos 6 de cada 10 ocupados desempeñan actividades de baja productividad (8 de cada 10 en el caso de las zonas rurales),** mientras 2 de cada 10 se encuentran en sectores de productividad media, una proporción similar al promedio regional. Colombia es el único país que supera al promedio regional en el porcentaje de ocupados en actividades de alta productividad (10,5% contra 8,0%, respectivamente).
- **Por sexo, el porcentaje de ocupados en actividades de baja productividad es claramente superior entre las mujeres que entre los hombres.** Al menos 7 de cada 10 mujeres se dedican a actividades de productividad baja, mientras que entre los hombres son al menos 5 de cada 10. Tendencia que se repite de forma más pronunciada en zonas rurales.
- **El porcentaje de ocupados en actividades de productividad media entre los hombres es casi tres veces superior al de las mujeres.** Este es el caso de Bolivia (3,6 veces), Perú (3,3 veces) y Ecuador (2,7 veces), mientras en Colombia es el doble.
- **Colombia es el único de los cuatro países en donde el porcentaje de ocupados en sectores de alta productividad es ligeramente mayor entre las mujeres (11,9%) que entre los hombres (9,5%).**

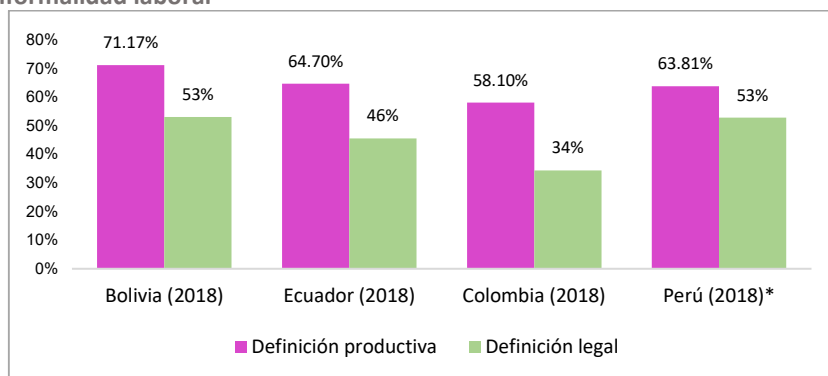
### G. Informalidad laboral (legal y productiva)

Informalidad según la definición legal: un trabajador se considera informal si no tiene derecho a una pensión cuando se jubila.

Informalidad según la definición productiva: un trabajador se considera informal si es un trabajador asalariado en una pequeña empresa, un trabajador autónomo no profesional o un trabajador que no percibe ingresos<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Socio-Economic Database for Latin America and the Caribbean (CEDLAS and The World Bank), *Employment*; <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/en/estadisticas/sedlac/estadisticas/#1496165509975-36a05fb8-428b>

**Gráfico 16. Informalidad laboral**

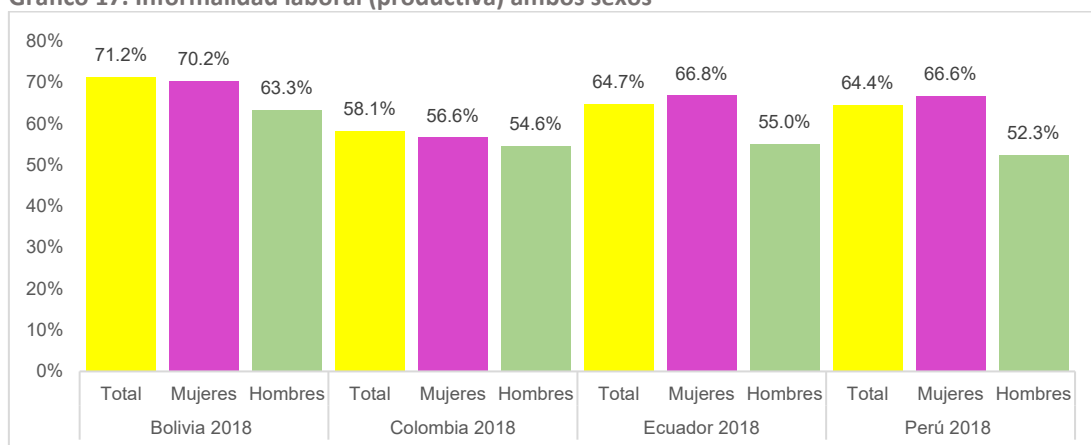


Fuente: elaboración propia con datos de SEDLAC (Universidad de la Plata y el Banco Mundial).

Nota: \* Datos de Perú de 2018 para la informalidad según la definición productiva y de 2016 según la definición legal.

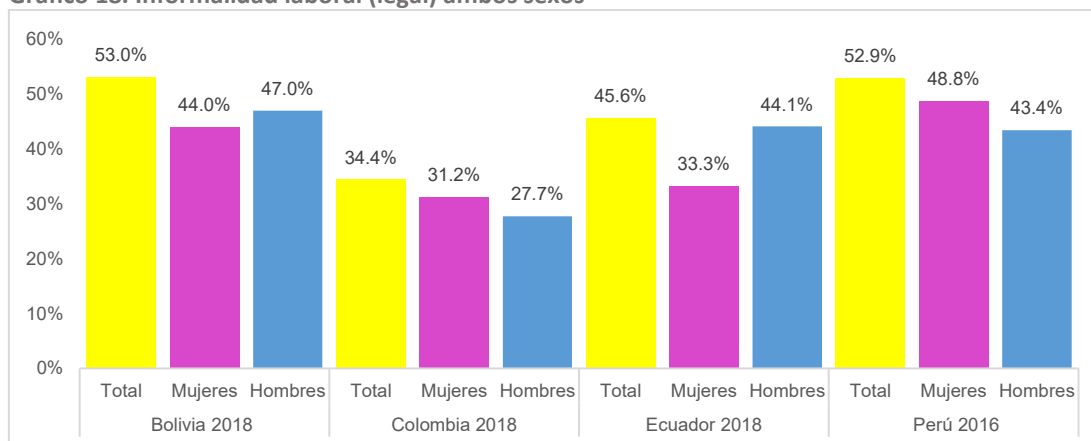
- Según el promedio simple de los cuatro países, un poco más de 6 de cada 10 ocupados son informales (según la definición productiva) en la subregión. La cifra baja un poco (aunque se mantiene muy elevada en todos los países de la subregión —con la excepción de Colombia—) cuando se trata de población ocupada que es informal según la definición legal.

**Gráfico 17. Informalidad laboral (productiva) ambos sexos**



Fuente: elaboración propia con datos de SEDLAC (Universidad de la Plata y el Banco Mundial).

**Gráfico 18. Informalidad laboral (legal) ambos sexos**



Fuente: elaboración propia con datos de SEDLAC (Universidad de la Plata y el Banco Mundial).

- Las mayores brechas de género se dan cuando se utiliza la definición productiva de informalidad, lo que es consistente con la mayor concentración relativa de las mujeres en actividades económicas de baja productividad. Así, el 65% de las mujeres (promedio simple de los cuatro países) son informales de acuerdo con dicha definición; una diferencia absoluta de casi +9 puntos porcentuales en relación con la informalidad productiva promedio para el caso de los hombres ocupados de la subregión.

## H. Trabajo remunerado y no remunerado

Gráfico 19. Tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años y más, ambos sexos (promedio de horas semanales)



Fuente: elaboración propia con datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL.

- La carga total de trabajo de las mujeres (remunerado y no remunerado) es mayor que la de los hombres en Ecuador y Perú (y casi la misma que la de los hombres en Colombia). Sin embargo, la mayor parte de ese trabajo no es remunerado, lo que limita la autonomía económica de las mujeres en estos países.

## IV.2 Breve panorama de la autonomía económica de las mujeres en países y sectores relevantes

### País: Bolivia

Cuadro 2. Bolivia. Población ocupada por sectores económicos y sexo (2016 y 2019)

Actividad económica	2016						2019									
	Total	%	Hombres	%H	%TH	Mujeres	%M	%TM	Total	%	Hombres	%H	%TH	Mujeres	%M	%TM
Agricultura, Ganadería, Caza, Pesca y Silvicultura	1,499,018	30.7%	846,023	30.5%	17%	642,308	30%	13%	1,580,824	28%	850,656	27%	15%	716,444	27%	13%
<b>Subtotal Sector Primario</b>	<b>1,499,018</b>	<b>30.7%</b>	<b>846,023</b>	<b>30.5%</b>	<b>17%</b>	<b>642,308</b>	<b>30%</b>	<b>13%</b>	<b>1,580,824</b>	<b>28%</b>	<b>850,656</b>	<b>27%</b>	<b>15%</b>	<b>716,444</b>	<b>27%</b>	<b>13%</b>
Explotación de Minas y Canteras	81,720	1.7%	73,981	2.7%	2%	6,605	0%	0%	68,255	1%	64,240	2%	1%	4,230	0%	0%
Industria Manufacturera	482,351	9.9%	295,137	10.6%	6%	190,246	9%	4%	629,703	13%	354,644	11%	6%	275,394	11%	5%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	11,105	0.2%	9,356	0.3%	0%	1,749	0%	0%	10,005	0%	8,598	0%	0%	1,407	0%	0%
Suministro de agua, evac. de aguas residuales	7,242	0.1%	6,674	0.2%	0%	682	0%	0%	6,980	0%	5,914	0%	0%	1,432	0%	0%
Construcción	418,507	8.6%	404,339	14.6%	8%	14,025	1%	0%	439,797	9%	426,418	14%	7%	13,380	1%	0%
<b>Subtotal Sector Secundario</b>	<b>1,000,925</b>	<b>20.5%</b>	<b>789,487</b>	<b>28.5%</b>	<b>16%</b>	<b>213,307</b>	<b>10%</b>	<b>4%</b>	<b>1,154,741</b>	<b>24%</b>	<b>859,814</b>	<b>28%</b>	<b>15%</b>	<b>295,842</b>	<b>11%</b>	<b>5%</b>
Venta por mayor y menor, reparación de automotores	783,017	16.0%	299,910	10.8%	6%	482,570	23%	10%	975,428	20%	378,461	12%	7%	596,890	23%	10%
Transporte y Almacenamiento	323,602	6.6%	306,477	11.1%	6%	16,276	1%	0%	393,934	8%	379,464	12%	7%	15,376	1%	0%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	289,727	5.9%	57,534	2.1%	1%	232,193	11%	5%	424,092	9%	90,412	3%	2%	333,521	13%	6%
Informaciones y Comunicaciones	47,278	1.0%	31,713	1.1%	1%	15,565	1%	0%	44,486	1%	32,002	1%	1%	12,484	0%	0%
Intermediación Financiera y Seguros	38,115	0.8%	19,699	0.7%	0%	20,128	1%	0%	39,007	1%	21,002	1%	0%	17,909	1%	0%
Actividades inmobiliarias	20,723	0.4%	10,104	0.4%	0%	10,463	0%	0%	27,008	1%	11,673	0%	0%	14,305	1%	0%
Servicios Profesionales y Técnicos	86,072	1.8%	54,108	2.0%	1%	32,876	2%	1%	97,426	2%	59,481	2%	1%	37,725	1%	1%
Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo	61,202	1.3%	35,990	1.3%	1%	25,607	1%	1%	95,010	2%	50,752	2%	1%	43,740	2%	1%
Adm. Pública, Defensa y Seguridad Social	152,309	3.1%	105,059	3.8%	2%	47,391	2%	1%	148,218	3%	96,259	3%	2%	51,530	2%	1%
Servicios de Educación	234,608	4.8%	95,059	3.4%	2%	139,812	7%	3%	260,489	5%	105,195	3%	2%	157,720	6%	3%
Servicios de Salud y Asistencia Social	124,720	2.6%	39,817	1.4%	1%	85,573	4%	2%	143,861	3%	41,560	1%	1%	101,123	4%	2%
Actividades artísticas, entretenimiento y recreativas	33,854	0.7%	26,717	1.0%	1%	6,441	0%	0%	40,756	1%	29,617	1%	1%	10,534	0%	0%
Otras actividades de servicios	100,583	2.1%	48,736	1.8%	1%	50,693	2%	1%	149,311	3%	71,007	2%	1%	76,893	3%	1%
Actividades de Hogares Privados	86,811	1.8%	2,727	0.1%	0%	84,242	4%	2%	106,426	2%	6,058	0%	0%	100,273	4%	2%
Servicio de organismos extraterritoriales	540	0.0%	323	0.0%	0%	324	0%	0%	965	0%	536	0%	0%	962	0%	0%
<b>Subtotal Sector Terciario</b>	<b>2,383,159</b>	<b>48.8%</b>	<b>1,133,972</b>	<b>40.9%</b>	<b>23%</b>	<b>1,250,155</b>	<b>59%</b>	<b>26%</b>	<b>2,946,416</b>	<b>61%</b>	<b>1,373,480</b>	<b>44%</b>	<b>24%</b>	<b>1,570,986</b>	<b>60%</b>	<b>27%</b>
Población sin Rama de Actividad	1,751	0.0%	667	0.0%	0%	1,084	0%	0%	388	0%	388	0%	0%	-	-	-
<b>Total</b>	<b>4,888,409</b>	<b>100%</b>	<b>2,772,897</b>	<b>100.0%</b>	<b>57%</b>	<b>2,115,513</b>	<b>100%</b>	<b>43%</b>	<b>5,715,818</b>	<b>117%</b>	<b>3,100,144</b>	<b>100%</b>	<b>54%</b>	<b>2,607,345</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) de Bolivia. Encuesta Continua de Empleo 2019-2021(p).

Notas: a) Pueden existir diferencias en los valores que se muestran en los cuadros debido a que su cálculo considera todos los dígitos decimales. b) Las estimaciones en 2019 consideran factores de expansión<sup>20</sup> calculados a través del método lineal con distancia Ji-cuadrado. c) %: proporción de población total ocupada por actividad económica sobre el total de ocupados. d) %H: proporción de hombres ocupados por actividad económica sobre el total de hombres ocupados. e) %TH proporción de hombres ocupados por actividad económica sobre el total de población ocupada. f) %M: proporción de mujeres ocupadas por actividad económica sobre el total de mujeres ocupadas. g) %TM proporción de mujeres ocupadas por actividad económica sobre el total de población ocupada.

- **En el país se identifica un grupo de sectores y actividades económicas donde se concentra la población ocupada tanto masculina como femenina (porcentaje de población ocupada mayor a 10% en 2019),** a saber: sector primario en general, y actividades económicas como la industria manufacturera y la venta al por mayor y menor, así como la reparación de automóviles. Sin embargo, **también se identifican importantes diferencias en las tendencias de la ocupación según sexo.** Por una parte, la construcción y el transporte y almacenamiento son actividades claramente masculinizadas, donde las mujeres apenas participan. Por el contrario, la población femenina se encuentra sobrerrepresentada en actividades asociadas al turismo y la industria de la restauración (actividades de alojamiento y servicios de comidas). Además, si bien hombres y mujeres se ocupan en la actividad de ventas al por mayor y menor y la reparación de automóviles, ellas casi duplican la proporción de hombres ocupados en esta actividad económica. Toda esta descripción es válida también para el año 2016 (ver el Cuadro 2).
- **En 2019, cuatro tipos de actividades económicas concentraban más de 7 de 10 mujeres bolivianas ocupadas. En este conjunto, se encontraban la agricultura, la ganadería, la caza y la pesca, por una parte, y la venta al por mayor y menor por la otra, las dos principales actividades económicas donde se ocupan las mujeres.**
- Algunos datos e indicadores **informan sobre la baja autonomía económica de las bolivianas en el sector agrícola/ámbito rural:**
  - Según Mamani (2020), la tasa de alfabetismo es elevada en mujeres rurales de 15 años y más (84%), pero notablemente inferior al promedio (90%)<sup>21</sup>.
  - Solo el 64,3% de las mujeres rurales en Bolivia siente seguridad con respecto a posibles desplazamientos o despojo de sus tierras. Sin embargo, este problema también afecta a los hombres rurales<sup>22</sup>.
  - La incidencia de violencia de género por parte de la pareja es elevada en el ámbito rural y es: psicológica: 95%; física: 73,7%; sexual: 53,6% y económica: 47,1%<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> El factor de expansión es un ponderador que se aplica a cada unidad de estudio en la muestra para obtener una estimación poblacional, y se interpreta como la cantidad de unidades en la población que representa cada unidad en la muestra, ya sea vivienda, hogar o persona.

<sup>21</sup> Los datos se refieren a población rural a partir de 15 años.

<sup>22</sup> Información recibida directamente del International Land Coalition (ILC) Secretariat at the International Fund for Agricultural Development (IFAD), con datos de Prindex (2019), vía LANDex (ver Landex. Índice Global de la Gobernanza de la Tierra. *QUÉ ES LANDEX*; <https://www.landexglobal.org/es/>).

<sup>23</sup> Datos muestrales de 2016, referentes a mujeres casadas o en unión libre de 15 años o más de edad, que han vivido o vivían en ese momento situaciones de violencia por su pareja a lo largo de su relación (ver Instituto Nacional de Estadística [INE] de Bolivia, 2018). *75 de cada 100 mujeres casadas vivieron alguna situación de violencia*; <https://www.ine.gob.bo/index.php/75-de-cada-100-mujeres-casadas-vivieron-alguna-situacion-de-violencia/>, a partir de datos de la Encuesta de Prevalencia y Características de Violencia contra las Mujeres 2016 (también del INE).

Cuadro 3. Colombia. Población ocupada por sectores económicos y sexo (2016 y 2019)

Actividad económica	2016							2019								
	Total	%	Hombres	H%	TH%	Mujeres	M%	TM%	Total	%	Hombres	H%	TH%	Mujeres	M%	TM%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3,431,926	16%	2,835,578	22%	13%	626,444	7%	3%	3,445,720	16%	2,882,077	23%	13%	611,195	7%	3%
<b>Subtotal Sector Primario</b>	<b>3,431,926</b>	<b>15.6%</b>	<b>2,835,578</b>	<b>22.3%</b>	<b>13%</b>	<b>626,444</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>	<b>3,445,720</b>	<b>16%</b>	<b>2,882,077</b>	<b>23%</b>	<b>13%</b>	<b>611,195</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>
Explotación de minas y canteras	199,220	1%	171,998	1%	1%	29,015	0%	0%	187,121	1%	154,850	1%	1%	27,497	0%	0%
Industrias manufactureras	2,658,022	12%	1,535,595	12%	7%	1,122,427	12%	5%	2,405,657	11%	1,425,961	11%	7%	1,074,587	12%	5%
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	186,591	1%	142,882	1%	1%	41,913	0%	0%	176,328	1%	157,212	1%	1%	42,666	0%	0%
Construcción	1,549,880	7%	1,462,279	11%	7%	90,494	1%	0%	1,520,957	6.9%	1,432,094	11%	7%	86,012	1%	0%
<b>Subtotal Sector Secundario</b>	<b>4,593,713</b>	<b>20.9%</b>	<b>3,312,753</b>	<b>26.0%</b>	<b>15%</b>	<b>1,283,848</b>	<b>14%</b>	<b>6%</b>	<b>4,290,063</b>	<b>20%</b>	<b>3,170,116</b>	<b>25%</b>	<b>14%</b>	<b>1,230,762</b>	<b>13%</b>	<b>6%</b>
Comercio y reparación de vehículos	4,151,937	19%	2,202,860	17%	10%	1,949,076	21%	9%	4,194,380	19%	2,276,586	18%	10%	1,958,020	21%	9%
Alojamiento y servicios de comida	1,587,101	7%	504,853	4%	2%	1,074,641	12%	5%	1,582,905	7%	538,322	4%	2%	1,107,561	12%	5%
Transporte y almacenamiento	1,516,238	7%	1,382,469	11%	6%	131,865	1%	1%	1,518,973	7%	1,418,101	11%	6%	136,305	1%	1%
Información y comunicaciones	400,415	2%	205,894	2%	1%	188,685	2%	1%	317,414	1%	180,285	1%	1%	137,734	1%	1%
Actividades financieras y de seguros	303,602	1%	133,101	1%	1%	170,502	2%	1%	314,605	1%	138,762	1%	1%	178,638	2%	1%
Actividades inmobiliarias	258,695	1%	181,241	1%	1%	77,673	1%	0%	271,840	1%	195,870	2%	1%	84,316	1%	0%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1,232,474	6%	534,336	4%	2%	698,138	8%	3%	1,343,553	6%	614,527	5%	3%	775,333	8%	4%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2,473,646	11%	924,463	7%	4%	1,530,952	16%	7%	2,490,340	11%	944,134	7%	4%	1,580,867	17%	7%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	2,018,664	9%	585,712	5%	3%	1,429,446	15%	6%	2,042,344	9%	662,574	5%	3%	1,384,417	15%	6%
<b>Subtotal Sector Terciario</b>	<b>13,942,772</b>	<b>63.3%</b>	<b>6,654,890</b>	<b>52.3%</b>	<b>30%</b>	<b>7,250,978</b>	<b>78%</b>	<b>33%</b>	<b>14,076,353</b>	<b>64%</b>	<b>6,969,162</b>	<b>55%</b>	<b>32%</b>	<b>7,343,190</b>	<b>79%</b>	<b>33%</b>
Población sin Rama de Actividad	1,072	0%	603	0%	0%	469	0%	0%	358	0%	358	0%	0%	0	0%	0%
<b>Total</b>	<b>22,017,274</b>	<b>100%</b>	<b>12,729,910</b>	<b>100.0%</b>	<b>58%</b>	<b>9,287,364</b>	<b>100%</b>	<b>42%</b>	<b>21,936,312</b>	<b>100%</b>	<b>12,690,606</b>	<b>100%</b>	<b>58%</b>	<b>9,245,706</b>	<b>100%</b>	<b>42%</b>

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia.

Gran Encuesta Integrada de Hogares 2019-2021.

Notas: a) Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del censo 2005. b) Toda variable cuya proporción respecto a la PEA sea menor al 10% tiene un error de muestreo superior al 5%, que es el nivel de calidad admisible para el DANE. c) Ramas de actividad según CIU 4 Rev. A.C. d) Actualizado al 10 de septiembre de 2021. e) %: proporción de población total ocupada por actividad económica sobre el total de ocupados. e) %H: proporción de hombres ocupados por actividad económica sobre el total de hombres ocupados. f) %TH proporción de hombres ocupados por actividad económica sobre el total de la población ocupada. g) %M: proporción de mujeres ocupadas por actividad económica sobre el total de mujeres ocupadas. h) %TM proporción de mujeres ocupadas por actividad económica sobre el total de la población ocupada.

- **En el país se identifican solo dos actividades económicas donde se concentra tanto la población ocupada masculina como femenina (porcentaje de ocupación mayor a 10% en 2019), a saber: industrias manufactureras y comercio, y reparación de vehículos. De resto, se observan importantes diferencias en las tendencias de la ocupación según sexo. Por una parte, el transporte y almacenamiento y la construcción son actividades claramente masculinizadas, donde las mujeres apenas participan. Algo similar ocurre con las actividades del sector primario (con una diferencia a favor de los hombres de 16 puntos porcentuales). Además, las mujeres lideran en términos de ocupación, con diferencias pronunciadas en relación con los hombres, tres actividades económicas: alojamiento y servicios de comidas, administración pública en general y actividades artísticas. Toda esta descripción es válida también para el año 2016 (ver el Cuadro 3).**
- **Las colombianas se ocupan en variadas actividades económicas, siendo las principales el comercio y la administración pública.**
- **Datos e indicadores que informan sobre la baja autonomía económica de las colombianas en el sector agrícola/ámbito rural:**
  - El porcentaje de mujeres mayores de 15 años residentes en zonas rurales dispersas que no saben leer ni escribir es de 12,8%, porcentaje que llega al 25,8% en el caso de las mujeres rurales que se autorreconocen como indígenas (Lancheros Fajardo con la colaboración de Arias, 2020).
  - Solo el 66,6% de las mujeres rurales en Colombia siente seguridad con respecto a posibles desplazamientos o despojo de sus tierras. Esto es 5 puntos porcentuales menos que para los hombres rurales<sup>24</sup>. Esto se da en un contexto de mecanismos ineficaces de concertación en cuanto a la gestión del uso de las tierras rurales. De hecho, LANDex puntuó con 33.33 (sobre un puntaje de 100) el indicador de si la

<sup>24</sup> Información recibida directamente del International Land Coalition (ILC) Secretariat at the International Fund for Agricultural Development (IFAD), con datos de Prindex (2019), vía LANDex.



gestión del uso de las tierras rurales y sus cambios están basados en consultas y aportaciones de actores del sector público y de la comunidad. Así, aunque existe un consenso entre quienes fueron entrevistados por LANDex acerca de la existencia de mecanismos de consulta, estas disposiciones no suelen ser respetadas<sup>25</sup>.

- Las productoras se caracterizan por tener mayor proporción de UPA (Unidades de Producción Agropecuaria) de “menor tamaño, mientras que los hombres tienen mayor proporción de UPA de mayores tamaños: del total de UPA con solo mujeres productoras, el 78,4% tienen menos de 5 ha, y ocupan el 9,5% del área. En las UPA de entre 50 y 100 ha, se encuentra menor participación de mujeres productoras” (Lancheros Fajardo con la colaboración de Arias, 2020).
  - Las mujeres en zonas rurales muestran en promedio menores ingresos. Además, la incidencia de la pobreza en la población rural de hogares con jefatura femenina es 6,7 puntos porcentuales mayor que la incidencia en la población con jefatura masculina y la tasa de participación en el mercado laboral es más baja. Así, la participación laboral de los hombres está alrededor del 75%, mientras que la de las mujeres es del 54% (Lancheros Fajardo con la colaboración de Arias, 2020).
- Datos e indicadores informan sobre la baja autonomía económica de las colombianas en el **sector minero-energético**:
    - En septiembre de 2020, 76,4% de los empleos del sector minero-energético eran ocupados por hombres. En el subsector de hidrocarburos, para noviembre de 2020, las mujeres representaban 17% de los empleos directos, en energía eléctrica 33%, y solo 8% en minería. Esto último contrasta con el hecho de que 70% de los empleos informales en la minería son ocupados por mujeres (Martínez-Restrepo et al., 2022).
    - “En promedio —y al controlar los resultados por factores como el nivel educativo y la experiencia—, los hombres ganan 31,8% más que las mujeres” (Martínez-Restrepo et al., 2022, 10). Sin embargo, la descomposición de la brecha salarial en el sector, explicada por factores de capital humano, indica que las mujeres tienen en promedio más capital humano y, si fuese exclusivamente por este factor, ellas deberían ganar 4,6% más que los hombres (Martínez-Restrepo et al., 2022).
    - Los resultados del “Estudio sectorial de género para el sector minero-energético” indican que las empresas del sector minero-energético del país están comprometidas con la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. Sin embargo, las cifras reflejan que esta intención no se traduce en compromisos formales y/o en acciones concretas que permitan transversalizar y medir la equidad de género. Así, datos del diligenciamiento por parte de 71 empresas de los subsectores de minería, energía e hidrocarburos de la Herramienta WEP<sup>26</sup> muestran que los principales esfuerzos de las empresas de dichos subsectores se han dirigido a: “garantizar un ambiente laboral libre de violencia, acoso y explotación sexual; atender las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de sus empleadas e implementar acciones que aumentan el bienestar de las mujeres antes y durante su licencia de maternidad. En contraste, **las áreas donde se identifican las mayores oportunidades de mejora se relacionan con: implementar procesos para el desarrollo profesional y la promoción de empleados y empleadas con equidad de género; acompañar a las personas empleadas en su rol de madres, padres y cuidadoras y priorizar la equidad de género en los programas**

---

<sup>25</sup> Según información recibida directamente del International Land Coalition (ILC) Secretariat at the International Fund for Agricultural Development (IFAD), con datos de LANDex (2021).

<sup>26</sup> Instrumento de autodiagnóstico empresarial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el BID que permite a las empresas evaluar su desempeño en materia de equidad de género en 18 dimensiones.

**empresariales de proveeduría local”** (Martínez-Restrepo et al., 2022, 8) . De hecho, sobre este último aspecto, las cifras del estudio en cuestión sugieren “que pocas empresas conocen si los negocios vinculados a su cadena de proveeduría son propiedad de mujeres u hombres” (Martínez-Restrepo et al., 2022, 23).

#### País: Ecuador

- Datos e indicadores **informan sobre la baja autonomía económica de las ecuatorianas en el sector agrícola/ámbito rural:**
  - Solo 60,3% de las mujeres rurales en Ecuador perciben seguridad en su tenencia de la tierra, con respecto a desplazamientos o despojo (15 puntos porcentuales menos con respecto a los hombres rurales)<sup>27</sup>.
  - La falta de seguridad de las mujeres rurales en Ecuador no solo se circunscribe al tema de sus tierras, sino también a su propia integridad como personas. De hecho, el 62,8% de las mujeres rurales ha sido víctima de algún tipo de violencia a lo largo de su vida<sup>28</sup>.
  - Asimismo, el 77,3% de las mujeres rurales de 12 años y más en este país no aportan o no están afiliadas a la seguridad social (Flores y Sigcha, 2020) y presentan, en promedio, jornadas de trabajo extenuantes: en Ecuador, las mujeres destinan muchas más horas al trabajo que los hombres; sin embargo, la brecha es aún mayor en el área rural: en esta última, las mujeres trabajan en promedio un total de alrededor de 82 horas a la semana (trabajo remunerado + no remunerado), unas 23 horas más que los hombres rurales. En promedio, las primeras dedican casi doce horas diarias al trabajo, en cada uno de los siete días de la semana<sup>29</sup>.

#### País: Perú

- Datos e indicadores **informan sobre la baja autonomía económica de las peruanas en el sector agrícola/ámbito rural:**
  - En Perú, la proporción de mujeres en áreas rurales que percibe seguridad en la tenencia de sus tierras con respecto a riesgos de desalojo y/o despojo es apenas del 54,4% (7 puntos porcentuales menos que en el caso de los hombres rurales)<sup>30</sup>.
  - LANDex otorgó un puntaje de apenas 33.33 sobre 100 en un indicador que mide si los grupos objetivo tienen acceso y reciben apoyo para participar en plataformas de cooperación multiactora ya que, aun cuando existen en Perú algunos mecanismos orientados a la participación de la población rural en los asuntos que le competen (por ejemplo, sobre el uso de la tierra rural), estos no consideran a todos los actores y hay quejas de que su voz es escasa o nulamente atendida<sup>31</sup>.

<sup>27</sup> Información recibida directamente del International Land Coalition (ILC) Secretariat at the International Fund for Agricultural Development (IFAD), con datos de Prindex (2019), vía LANDex.

<sup>28</sup> Según datos muestrales tomados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, ENVIGMU-2019, del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Resumen 2019; <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/violencia-de-genero/>

<sup>29</sup> Cálculos propios con base en datos muestrales publicados en la Tabla 2 de Flores y Sigcha(2020, 7), con base a su vez en la Encuesta Específica del Uso del Tiempo realizada por el INEC en 2012.

Según cálculos propios a partir de la misma fuente, la brecha de género en contra de las mujeres, en cuanto al total de horas trabajadas, es de alrededor de 14.5 horas en áreas urbanas.

<sup>30</sup> Información recibida directamente del International Land Coalition (ILC) Secretariat at the International Fund for Agricultural Development (IFAD), con datos de Prindex (2019), vía LANDex.

<sup>31</sup> Información recibida directamente del International Land Coalition (ILC) Secretariat at the International Fund for Agricultural Development (IFAD), con datos de LANDex (2021).

- Discriminación de género y dificultades en el acceso a la tierra:
  - “En Perú, para las mujeres rurales comuneras la principal forma de acceder y tener derechos efectivos a la tierra es a través de la herencia o el matrimonio. [...] Las mujeres solteras y sin hijos o hijas no tienen mayores posibilidades de acceder al derecho a la tierra y estarán tuteladas por su padre o algún otro miembro hombre de su familia. [...] En cualquier caso, en las familias, estas formas de acceso a la tenencia de tierra son mecanismos que privilegian a los hombres. No solo se les entrega mayor extensión de tierras, sino también la de mejor calidad por su ubicación y acceso a recurso hídrico, lo que no sucede con las tierras cedidas a las mujeres” (Escudero Letona con la colaboración de Ramírez Palacios, 2020, 1).
  - “El área rural se ha ido feminizando pues existe una alta tasa de migración masculina. A pesar de que son las que permanecen más tiempo en la comunidad, tienen limitados derechos políticos. En las familias, las mujeres trabajan la tierra, pero conforman el grueso de los “no remunerados”. En la agroindustria, cuando requieren de su trabajo, sus salarios suelen ser inferiores a los de los hombres y son violentadas en sus derechos de embarazo y lactancia” (Escudero Letona con la colaboración de Ramírez Palacios, 2020, 2).
  - El número de productoras agropecuarias representa alrededor del 30% del total de productores agropecuarios en el país. Sin embargo, solo alrededor del 20% de la superficie agrícola es cultivada por mujeres y en general poseen tierras de menor tamaño (la superficie promedio de la tierra es de 1.8 ha en el caso de las mujeres rurales, frente a 3 ha entre los hombres). Además, el ingreso de las mujeres rurales en Perú es bajo (de apenas 134 dólares mensuales aproximadamente) y solo una mínima parte de ellas (el 4,2%) están afiliadas a un sistema de pensión (Escudero Letona con la colaboración de Ramírez Palacios, 2020, 2 y 3). Asimismo, existe una importante brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que en el sector agropecuario las mujeres perciben apenas la mitad de lo que reciben los hombres (Sanca Vega, s.f., 7).
  - Algunas mujeres rurales ni siquiera tienen personalidad jurídica, como lo muestra el hecho de que el 8,2% de estas carece de DNI (Sanca Vega, s.f., 8).
  - El 64,1% de las mujeres rurales declaró haber sido víctima de algún tipo de violencia por parte de su esposo o compañero y el 59,6% señaló haber sido agredida por el esposo o compañero bajo los efectos del alcohol. Por otro lado, en cuanto a la violencia física hacia las mujeres rurales, destacan los casos en que esta les generó “moretones y dolores” (68,3% del total de casos de violencia física) y los de “heridas o lesiones como huesos rotos o quemaduras” (14,4%)<sup>32</sup>.
  - El 26,6% de las mujeres productoras agropecuarias presenta condiciones de analfabetismo, siendo esta tasa prácticamente el triple que la de los hombres productores, que es de 8,9%<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Sanca Vega (s.f., 17) y Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (2019), ambos con base en datos muestrales de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) de 2017, del INEI.

<sup>33</sup> Datos tomados del Anexo n.º 9.13. Perú: Tasa de analfabetismo de mujeres y hombres productores agropecuarios, según departamento, ubicado en Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2016) Perú: brechas de Género 2016. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres, pág. 540; [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiX-onVwJn0AhURSDABHWe3Ag8QFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.inei.gob.pe%2Fmedia%2FMenuRecursiv-o%2Fpublicaciones\\_digitaless%2FEst%2FLib1388%2FLibro.pdf&usg=AOvVaw0wrQW\\_7sB4dw4t38HC6dxW](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiX-onVwJn0AhURSDABHWe3Ag8QFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.inei.gob.pe%2Fmedia%2FMenuRecursiv-o%2Fpublicaciones_digitaless%2FEst%2FLib1388%2FLibro.pdf&usg=AOvVaw0wrQW_7sB4dw4t38HC6dxW), con base

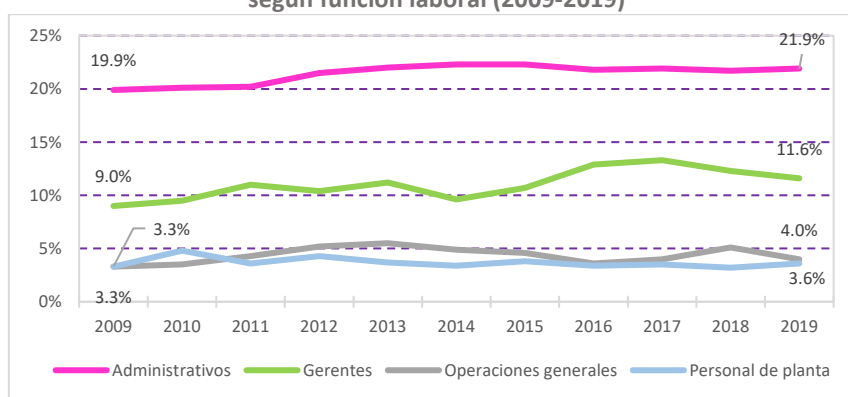
- Información aportada por el Ministerio de Energía y Minas de Perú da cuenta sobre un leve incremento de la participación de las mujeres peruanas en el sector minero del país en la última década, que coexiste con rasgos de segregación de género horizontal<sup>34</sup> (las mujeres principalmente ubicadas en funciones administrativas), bajísima presencia de las mujeres en las actividades relacionadas con la operación de las minas y brechas salariales<sup>35</sup> en detrimento de las mujeres que, en general, tienden a reducirse en los últimos años, pero que aún persisten y son particularmente pronunciadas en los puestos gerenciales y asociados a las operaciones generales (ver el Cuadro 4 y los Gráficos 20 y 21):

Cuadro 4. Empleo minero en Perú: participación porcentual por sexo y tipo de empleador (2011, 2015, 2019)

Tipo de empleador <sup>36</sup>	2011	2015	2019
<b>Total</b>	<b>170 236</b>	<b>184 056</b>	<b>191 911</b>
<b>Hombres</b>	<b>94,2%</b>	<b>93,8%</b>	<b>93,4%</b>
Compañía	40,4%	37,6%	41,9%
Contratista	53,8%	56,2%	51,5%
<b>Mujeres</b>	<b>5,8%</b>	<b>6,2%</b>	<b>6,6%</b>
Compañía	2,8%	3,0%	3,4%
Contratista	2,9%	3,2%	3,2%

Fuente: elaboración propia con cifras de los informes "Empleo Minero 2020" y el "Anuario Minero 2020", Ministerio de Energía y Minas de Perú.

Gráfico 20. Empleo minero en Perú: participación de las mujeres, según función laboral (2009-2019)



Fuente: Informe "Empleo Minero 2020", Ministerio de Energía y Minas de Perú.

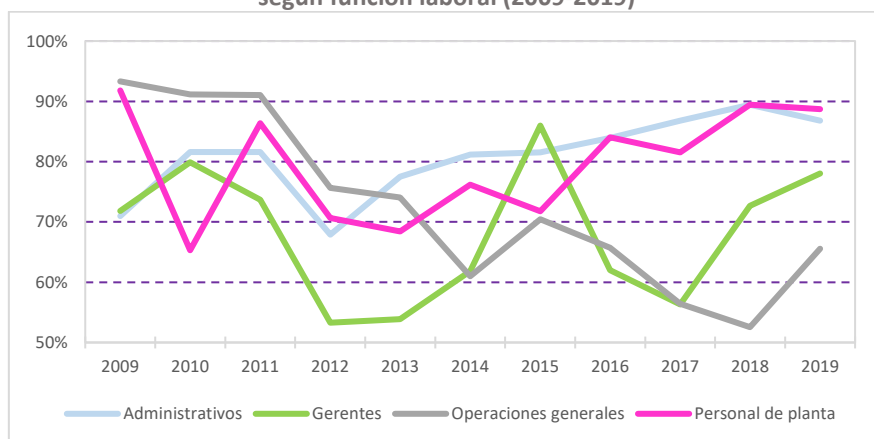
a su vez en datos del IV Censo Nacional Agropecuario, 2012, también del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

<sup>34</sup> Este concepto hace referencia a una distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional, lo que da lugar a que los hombres queden en la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones.

<sup>35</sup> Sin desmeritar este hallazgo, un análisis más preciso requeriría que se hagan comparaciones considerando el nivel educativo y la experiencia laboral.

<sup>36</sup> En Perú, el empleo minero según el tipo de empleador se subdivide principalmente en dos: trabajadores de la compañía, que hace referencia al personal contratado directamente por el titular minero y forma parte de la planilla de la misma; y trabajadores de empresas contratistas, cuyos colaboradores son contratados por empresas especializadas que brindan servicios (por lo general de mantenimiento, instalación de equipos, servicios profesionales, entre otros) dentro de la unidad minera (ver Ministerio de Energía y Minas de Perú (2020, 9); <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1535230/EMPLEO2020.pdf?v=1610033188>).

**Gráfico 21. Empleo minero en Perú: salario promedio de las mujeres como porcentaje del salario promedio de los hombres, según función laboral (2009-2019)**



Fuente: elaboración propia con cifras del informe “Empleo Minero 2020”, Ministerio de Energía y Minas de Perú.  
Nota: datos sin ajustar por nivel educativo ni experiencia laboral.

## V. DETERMINANTES DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

### V. 1 Próximos (1)

La posibilidad de generación de ingresos se asocia directamente con el acceso a y la dotación de recursos productivos o medios de vida como, entre otros, el capital, el crédito, la tierra, la infraestructura, la tecnología e, incluso, los mercados (incluyendo aquí información sobre los mismos). Además, se requiere de otro tipo de recurso clave como lo son el capital humano (educación y salud) así como la cohesión social<sup>37</sup> y el capital social<sup>38</sup> (ambos particularmente importantes cuando se trata del abordaje de la autonomía económica de grupos poblacionales socialmente determinados).

En particular, el acervo de suficiente, pertinente y oportuno capital humano determina la capacidad de las personas para emprender actividades económicas de forma productiva y generar ingresos suficientes que les permitan acceder a bienes fundamentales para la vida.

#### **Cuadro 1. Baja educación de las mujeres de la subregión en CTIM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)**

A pesar de que en general en países de ALC las brechas de género promedio a nivel educativo se han cerrado (e incluso las mujeres, en determinados contextos, acumulan más años de educación que los hombres), siguen identificándose brechas de género en cuanto a la educación en CTIM (que es crucial para incrementar la participación de las mujeres en actividades económicas de mayor productividad):

- En Bolivia, “si bien existe un incremento en la matriculación, aún se mantiene la tendencia a una menor proporción de mujeres en áreas de estudio como ingeniería y tecnología; así como ciencias agrícolas, pecuarias y forestales” (Urquidi et al., 2020). Sin

<sup>37</sup> Desde el punto de vista sociológico, puede definirse a la cohesión social como “el grado de consenso de los miembros de un grupo social sobre la percepción de pertenencia a un proyecto o situación común” (ver Ferrelli, 2015, 272-277).

<sup>38</sup> Entendido como “patrimonio simbólico de la sociedad en términos de la capacidad de manejo de normas y lazos sociales de confianza (Ferrelli, 2015, 272-277).

embargo, se identifica una creciente matriculación de bolivianas en ciencias de la salud, particularmente en medicina (Urquidi et al., 2020).

- En Perú, “a pesar de constituir más del 50% del alumnado universitario, las mujeres representaban apenas el 33% de los egresados de carreras CTIM en 2017” (Morrison, 2021,10). En ese mismo año, el porcentaje de mujeres en carreras universitarias de ingeniería y tecnología varía significativamente en función de la especialización (entre un 10,4% en ingeniería mecánica hasta un máximo de 44,4% en ingeniería química)<sup>39</sup>.
- En Colombia, “aún hoy, pocas mujeres estudian programas técnicos como mantenimiento industrial, instrumentación, automatización y control industrial, y carreras como ingeniería civil, eléctrica, mecánica, ambiental o geología, requeridas en el sector minero-energético” (Yanosek et al., 2019, citado en Martínez-Restrepo et al., 2022, 14). “En las ingenierías de mayor participación femenina (industrial y ambiental) solo hay una mujer por cada cuatro hombres; en las demás ingenierías la participación femenina oscila entre 7% y 18%” (Londoño, 2020, citado en Martínez-Restrepo et al., 2022).

De forma similar, tanto la demanda educativa por parte de las mujeres como la oferta educativa de los institutos de formación técnica profesional siguen reforzando la segmentación de género existente en el mercado laboral. Así, se mantiene mayor presencia de mujeres en áreas tradicionalmente “femeninas” (como estética y belleza, elaboración de alimentos, manualidades y decoración) y menor participación de ellas en otras áreas identificadas como “masculinas” (como mecánica automotriz, mecánica industrial y electricidad).

Fuente: elaboración propia utilizando varias fuentes.

En su conjunto, los recursos claves antes mencionados (determinantes próximos) no solo habilitan a las personas para el acceso y aprovechamiento de oportunidades conducentes a una vida digna, sino que incrementan su resiliencia para enfrentar y superar choques idiosincráticos que puedan comprometer los propios recursos con los que cuentan.

## V.2 Distales/Estructurales (2)

Los factores o “determinantes próximos” de la autonomía económica de las personas no se configuran aisladamente, sino que son, en gran parte, el resultado de factores más estructurales, a saber: la influencia histórica de un contexto social macro (conformado, entre otros elementos, por instituciones sociales, políticas, jurídicas y económicas) que no solo modela las características y capacidades de dichos factores, sino que determina cómo se concretan en la vida de las personas. En este sentido, identificar los obstáculos estructurales que constriñen la autonomía económica de las mujeres (así como de cualquier otro grupo socialmente determinado) implica, inexorablemente, comprender las dinámicas de generación y reproducción de desigualdades. Esto condiciona la pertinencia y la sostenibilidad de cualquier intervención que busque promover la autonomía económica de calidad.

La relevancia del marco institucional como determinante estructural de la autonomía económica se basa, a su vez, en los siguientes postulados:

---

<sup>39</sup> El autor cita a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria de Perú (SUNEDU, 2020).

### **c.2.1 Las instituciones establecen las reglas de funcionamiento de los actores sociales.**

“Las instituciones son las reglas formales e informales que estructuran la interacción social, los incentivos y las restricciones que dan forma a la interacción humana” (North, 1990, citado en Prats, 2007, 121). Algunos ejemplos de instituciones son: *las reglas*<sup>40</sup>, *las normas*<sup>41</sup>, *las políticas*, *las creencias*<sup>42</sup>, *las tradiciones y los valores*<sup>43</sup>. A su vez, las instituciones pueden agruparse de acuerdo con otros criterios como, entre otros, *la jerarquía, el área o competencia de análisis*<sup>44</sup> y *el grado de formalización o formalidad*.

Es preciso mencionar que “mientras las instituciones son las reglas de juego, las organizaciones son los jugadores” (North, 1997, citado en Prats, 2007, 121). En otras palabras, podría decirse que las instituciones y organizaciones son órdenes<sup>45</sup>, pero de naturaleza completamente diferente. Las instituciones son *órdenes abstractos* que cumplen la función de facilitar a los individuos y las organizaciones la consecución de sus fines particulares, pero que en sí mismas no tienen fines específicos. Por el contrario, las organizaciones son *órdenes concretos*, determinados por los individuos y los recursos que los integran, y creados para la consecución de fines particulares y específicos. Es decir, “las instituciones establecen los incentivos y las restricciones que guían las percepciones, las preferencias y las decisiones de individuos y organizaciones” (Prats, 2007, 122). De esta forma, inducen una cierta regularidad en el comportamiento individual y social.

### **c.2.2 Las instituciones sociales modulan a las instituciones jurídicas, políticas y económicas.**

El Cuadro 5 presenta un modelo de jerarquía institucional donde las instituciones de los niveles superiores imponen restricciones a las de los niveles inferiores (aunque también existe una retroalimentación desde estos últimos hacia los primeros y los límites entre uno y otro nivel son permeables). Así, las instituciones sociales (*nivel 1* en el Cuadro 5) definidas por la cultura (p.ej. religión, lenguaje, tradiciones, costumbres, ética y normas sociales) y la estratificación social (p.ej. clases sociales) son condicionantes y conforman los fundamentos de los demás niveles institucionales (Prats, 2007). En este sentido, por ejemplo, el contexto institucional

---

<sup>40</sup> Las reglas definen respuestas obligadas de los agentes ante situaciones dadas, señalando qué se debe (o no se debe) hacer. La exigibilidad de las reglas (*enforcement* en inglés) deriva de las sanciones asociadas a su incumplimiento que impone una autoridad o la acción cooperativa de los agentes implicados. Las reglas obligan a un comportamiento reconocible y anticipado por parte de los agentes sociales.

<sup>41</sup> Las normas son entendimientos compartidos e interiorizados sobre ciertas situaciones, que determinan lo que la sociedad considera que se debe o no se debe hacer (sean formales o no). Cuando las reglas son aceptadas como normas en una comunidad, aquel que las incumple es merecedor de doble sanción: la formal que impone la regla y/o la desaprobación social.

<sup>42</sup> Las creencias sustentan la confianza de los individuos en la existencia de recompensas y penalizaciones asociadas a los comportamientos esperados.

<sup>43</sup> Los valores son referentes socialmente construidos, no importa cuál sea su procedencia (religiosa, cultural, etc.), que han sido incorporados a la conciencia de los individuos y que conforman un referente genérico de su proceder.

<sup>44</sup> Sobre instituciones económicas, los autores normalmente las asocian a las reglas que definen la producción, la asignación y distribución de los bienes y servicios, incluyendo los mercados. Los estudios sobre instituciones políticas emplean, usualmente, variables que dan detalles sobre las elecciones, las reglas electorales, los tipos de sistema político, la composición de los partidos de oposición y de gobierno, las medidas de control y equilibrio, y la estabilidad política, entre otros. Los estudios relacionados a leyes e instituciones remiten al tipo de sistemas legales, la definición y aplicación de derechos de propiedad y herencias. Finalmente, los estudios sobre instituciones sociales están enfocados al estudio del acceso a la salud y educación y los acuerdos de seguridad social, y cómo estos tienen un impacto sobre la igualdad entre géneros y cómo gobernar, de manera más general, la relación entre los actores económicos.

<sup>45</sup> Cabe señalar que, en cierta medida, las organizaciones también propician marcos de referencia para orientar la conducta de los individuos que las conforman, a través, por ejemplo, de normativas y procedimientos, etc.

(instituciones políticas, jurídicas y económicas en las que los actores interactúan, *nivel 2* en el Cuadro 5) en realidad es una expresión de la estructura social. Tanto en el marco conceptual que se presenta en este informe como en el marco conceptual propuesto por el BID sobre políticas para la igualdad de género (Araujo et al., de próxima publicación), las instituciones sociales discriminatorias contrarias al pleno desarrollo de las mujeres y, por consecuencia, que refuerzan estructuras sociales que ubican a la mujer en una posición en desventaja en relación con el hombre representan el nudo estructural de las desigualdades de género y, por ende, de la autonomía económica de ellas. Todos esos condicionamientos sociales se reproducen como fractales en el entramado institucional formal (político, económico y jurídico), en las organizaciones del sector público y privado (empresas, hogares, entre otras) y en los patrones de conducta de las personas.

**Cuadro 5. Niveles de instituciones**

NIVEL	TIPO	EFFECTOS/FUNCIONES	EJEMPLOS
1	Instituciones relacionadas con la <b>estructura social de una sociedad (instituciones sociales)</b>	Definen la forma en que una sociedad se conduce a sí misma.	Principalmente informales, tales como: tradiciones, normas sociales.
2	Instituciones relacionadas con las <b>"reglas del juego"</b>	Definen el contexto institucional en el que los actores interactúan y toman decisiones (instituciones jurídicas, políticas y económicas).	Principalmente reglas formales, por ejemplo: derechos de propiedad y sistema político.
3	Instituciones relacionadas con los <b>"actores del juego (governance)"</b>	Definen arreglos institucionales y orientan la construcción de organizaciones. En este nivel se diseñan e implementan las decisiones públicas (como políticas sociales y económicas) y se definen las estructuras de intercambio de bienes, servicios y trabajo.	Leyes de partido y de su financiación, sistemas electorales, leyes de comercio.
4	Instituciones relacionadas con la <b>"asignación de recursos entre actores"</b>	Definen las reglas e incentivos para la captación (voluntaria o no) de recursos y la asignación de recursos desde el sector público al sector privado y viceversa.	Asignación de recursos a través, por ejemplo, de la política fiscal, los sistemas de seguridad social y las instituciones del mercado del trabajo.

Fuente: elaboración propia con base en Prats (2007).

### ***c.2.3 Las instituciones reproducen la estratificación social.***

Al hilo de lo anterior, es plausible afirmar que los elementos del contexto social macro (como, por ejemplo, las políticas fiscales, laborales, de protección social, educación y salud, o las tradiciones culturales) generan, en distintos grados, mecanismos que producen o refuerzan la estratificación y las divisiones sociales. Ello da como resultado el que los individuos sean "estratificados" en las sociedades según características *socialmente atribuidas*, como los niveles de ingresos y educación, el tipo de ocupación que desempeñan, el sexo, la identidad o la orientación sexual y la raza/etnia a la que pertenecen (Marinho y Quiroz, 2018).

### **Cuadro 6. Instituciones formales que reproducen inequidades de género**

En 2016, la Corte Constitucional (CC) de Colombia declaró inexecutable "la prohibición a las



mujeres de trabajar en labores mineras subterráneas y en general, en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos”<sup>46</sup> (...). La CC consideró dicha prohibición contraria a los mandatos constitucionales sobre igualdad: la misma se traducía en una forma explícita de discriminación basada en estereotipos de género. A pesar de reevaluar la normatividad al respecto, las creencias culturales continúan siendo una barrera en el subsector minero: se dice por ejemplo que las mujeres no pueden ingresar a las minas porque alejan los minerales. Esta superstición dificulta la inserción laboral de las mujeres a trabajos de campo” (Martínez-Restrepo et al., 2022).

Fuente: elaboración propia utilizando varias fuentes.

#### ***c.2.4 La estratificación social se alimenta de prescripciones social e históricamente construidas que condicionan el acceso a recursos claves para la autonomía económica de calidad.***

Los estereotipos (*imagen mental muy simplificada y generalizada basada en creencias compartidas*) y prejuicios (*juicio, u opinión, generalmente negativo, que se forma sin motivo y sin el conocimiento necesario*)<sup>47</sup>, que se asignan a los grupos poblacionales socialmente determinados (como las mujeres), suelen operar como obstáculos para el disfrute de derechos y el acceso a recursos claves. Es decir, prescripciones o sesgos explícitos o implícitos acerca del comportamiento esperado de los individuos, adjudicados según su pertenencia o no (subjetiva u objetiva) a un(os) grupo(s) socialmente determinado(s), pueden limitar o favorecer su acceso a recursos claves (determinantes próximos) para la autonomía económica. En la práctica, “las instituciones sociales determinan quién puede tener acceso y control sobre los recursos naturales y financieros, los activos, los medios de producción, la educación y la capacitación, las oportunidades de empleo y de ingresos, así como los derechos a la protección social” (OIT, 2014). A su vez, la sistemática distribución desigual de recursos supone también una desigual distribución de poder de influencia sobre las reglas que determinan el bienestar de las personas y poblaciones.

#### **Cuadro 7. Estereotipos de género y discriminación**

El *género* se refiere a la construcción social de la identidad sexual. Es una construcción social que asigna a las personas diferentes roles de acuerdo con su sexo biológico (roles de género). Esto se relaciona estrechamente con lo que formalmente se denomina ‘división sexual del trabajo’, asunto que, en términos generales, adjudica el rol de “proveedor” al hombre (encargado de las tareas productivas) y de “cuidadora” a la mujer (encargada del trabajo reproductivo) en la sociedad, sobre la base de estereotipos o prescripciones culturalmente construidas que suelen responder a visiones tradicionales, reduccionistas y simplistas (estereotipos de género).

Como se infiere de lo anterior, las diferencias de género tienden a construirse jerárquicamente, dando por lo general un mayor estatus a la masculinidad hegemónica<sup>48</sup> y

<sup>46</sup> Código Sustantivo del Trabajo (Corte Constitucional de Colombia, 2016).

<sup>47</sup> Ver la definición de ambos conceptos en: Amnistía Internacional. Comunidad Valenciana;

<https://blogs.es.amnesty.org/comunidad-valenciana/2019/07/04/estereotipo-prejuicio-discriminacion/>

<sup>48</sup> Un modelo hegemónico de masculinidad hace referencia a un esquema culturalmente construido que conlleva a una posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres. Gobierno de México. *Masculinidad hegemónica vs masculinidades igualitarias*; <https://www.gob.mx/sre/articulos/masculinidad-hegemonica-vs-masculinidades-igualitarias#:~:text=Principales%20caracter%C3%ADsticas%3A,son%20sin%C3%B3nimos%20de%20la%20masculinidad.>

subvalorando todo aquello que sea femenino. Así, en sociedades patriarcales, las niñas y mujeres son clasificadas (no siempre conscientemente) como menos valiosas, económicamente menos atractivas, no aptas para roles de liderazgo y con mayor necesidad de protección y control. Esto genera discriminación hacia las niñas y mujeres y relaciones de poder entre géneros asimétricas que derivan en desventajas para ellas en el acceso a recursos, derechos y oportunidades económicas e incluso en prácticas lesivas como la violencia sexual<sup>49</sup>.

Fuente: elaboración propia utilizando varias fuentes.

### **Cuadro 8. El costo de las instituciones sociales discriminatorias en ALC**

Según la OCDE, las instituciones sociales discriminatorias son leyes formales e informales, normas sociales y prácticas cotidianas que restringen los derechos, recursos y empoderamiento de las mujeres.

Además de los múltiples efectos adversos para las mujeres, las instituciones sociales discriminatorias también tienen consecuencias perjudiciales para las economías de ALC como un todo. La OCDE estimó que, en 2011, las pérdidas de Producto Interno Bruto (PIB) por discriminación de género en las instituciones sociales representaron hasta 658 mil millones de dólares para el conjunto de la región (la mayor parte de estas pérdidas se atribuyen a países de América del Sur). Este costo económico se explica principalmente por el impacto negativo de las instituciones sociales discriminatorias en los niveles educativos de las mujeres, su participación en la fuerza de trabajo, así como en el progreso tecnológico y la productividad.

Fuente: tomado de Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Development Centre. Social Institutions and Gender Index (SIGI).

#### ***c.2.5 Las discriminaciones sociales suelen superponerse creando interacciones complejas.***

El enfoque de la interseccionalidad, desarrollado en la década de 1990 en el ámbito de los estudios de género y a partir de la herencia del feminismo negro (*black feminism*), se plantea como una herramienta que informa sobre el cruce y la superposición de diversos ejes de discriminación (como el sexismo, el heterosexismo<sup>50</sup>, el racismo<sup>51</sup> y los prejuicios de clase),

<sup>49</sup> Al respecto, en el Anexo 4 de este informe se muestran los resultados de encuestas aplicadas en los países foco del estudio que informan sobre los importantes márgenes de mejora en materia de equidad de género y violencia de género en dichos países. Esto, a pesar de la influencia de sesgos asociados a la “deseabilidad social” (*social desirability bias*); concepto que hace referencia al hecho de que las personas encuestadas tienden a responder lo que estiman es socialmente correcto o aceptable responder. Así, suele ser más complejo de lo que se cree el poder capturar, a través de las encuestas, la verdadera presencia/influencia de estereotipos de género o de otra índole en las percepciones o actuaciones de individuos o grupos poblacionales.

Las encuestas aplicadas forman parte de la Consultoría Interdisciplinaria en Desarrollo (CID Gallup). En esta consultoría, se realizaron estudios de opinión pública en Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia con el objetivo de conocer el sentir de las personas con respecto a diversos temas de interés (tales como: problemas del hogar y del país, finanzas familiares, percepción del gobierno o el COVID-19, entre otros). Para cumplir con las metas de la investigación se entrevistó, durante el mes de enero de 2021, a un mínimo de 1.200 adultos en cada país, por medio de la telefonía celular. Las muestras utilizadas poseen cobertura en todo el territorio nacional y tienen margen de error de  $\pm 2.8$  puntos (nivel de confianza 95%).

<sup>50</sup> El heterosexismo, o heterocentrismo, se refiere a la existencia de un sistema de actitudes, sesgos y discriminación que propugna como superior (o como únicamente aceptable) una sexualidad entre sexos opuestos.

<sup>51</sup> Según ACNUR, el racismo implica un tipo de discriminación que se produce cuando una persona o grupo de personas siente rechazo hacia otras por tener características o cualidades distintas, como el color de piel, idioma o lugar de nacimiento. Existen, según esta organización, cuatro tipos de racismo: racismo aversivo, racismo etnocentrista, racismo simbólico y racismo biológico (ver ACNUR. *¿Qué es el racismo y qué tipos de racismo hay?*; <https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/> )

creándose intersecciones complejas (CEPAL y UNFPA, 2020). En este sentido, por ejemplo, podría decirse que si bien es cierto que todas las mujeres están de alguna manera sujetas a la discriminación de género, también sucede que otros factores relacionados con las identidades sociales de las mujeres, tales como la clase social, el color de piel, el origen étnico, la religión, el origen nacional, la orientación sexual, la edad o el lugar de residencia, pueden explicar *las diferencias* en la forma en la que los distintos grupos de mujeres experimentan la discriminación y exclusión<sup>52</sup>. Es decir, muchas personas se enfrentan en la práctica a la discriminación por varios factores a la vez, lo que da lugar a una marginación múltiple. Un ejemplo gráfico de esto es la persistencia de pronunciadas e históricas desigualdades territoriales en países de la subregión y de ALC, que se traducen en “guetos o nodos” de exclusión social. Así, en determinados territorios, coexisten desigualdades de variada índole que afectan negativamente y de forma diferenciada a las mujeres y a otros grupos socialmente determinados.

### ***c.2.6 Las instituciones pueden, en efecto, reforzar desigualdades sociales (como las de género).***

Tomando en consideración todos los aspectos mencionados en los puntos *c.2.2, c.2.3, c.2.4 y c.2.5*, cualquier política (como ejemplo de institución) puede producir efectos e impactos diferenciales entre grupos determinados socialmente (por ejemplo, entre mujeres y hombres), dado que las políticas suelen actuar sobre contextos marcados por prescripciones sociales. De este modo, determinadas intervenciones, sin las precauciones debidas, pueden profundizar desigualdades sociales subyacentes (como las de género), afectando el desarrollo de grupos poblacionales específicos (como las mujeres) y a su calidad de vida en las distintas etapas de su ciclo vital. De ahí que sea relevante explicitar los sesgos, sobre todo implícitos<sup>53</sup>, sobre los que operan dichas políticas<sup>54</sup>.

## **V.3 Conductuales (3): actitudes individuales y estructuras, procedimientos y prácticas organizacionales**

Los sesgos implícitos o explícitos operan desde distintos planos y actores (Krieger, 2014; Bonet, 2016). Como se planteó anteriormente, estos pueden identificarse en el plano institucional (en políticas, leyes, reglamentos o normas culturales), pero también en el interpersonal (a través de las relaciones familiares y fraternales, y en la interacción con estructuras, procedimientos y prácticas organizacionales) y en el plano intrapersonal (mediante, por ejemplo, las pautas de conducta y creencias incorporadas por las personas). Para ejemplificar esto último, algunos autores plantean que, en materia de desigualdades económicas de género, algunas discriminaciones o sesgos se transforman en “barreras internas de las propias mujeres (crítica interna, perfeccionismo, poca confianza en sí mismas),

---

<sup>52</sup> Cabe comentar aquí que, si bien esto es un asunto crucial para el abordaje de desigualdades socioeconómicas de género, no es alcance de este informe ni realizar análisis específicos ni formular recomendaciones específicas al respecto.

<sup>53</sup> Ocurren cuando las regulaciones o políticas tienen consecuencias diferentes para, por ejemplo, hombres y mujeres, debido a que las desigualdades de género de base que caracterizan a muchas sociedades no fueron consideradas previamente en el diseño e implementación de las mismas. Un ejemplo podría ser el caso de una exención a la tributación para una fuente de ingresos a la que los hombres pueden acceder con mayor frecuencia que las mujeres (por ejemplo, ingresos provenientes de rentas financieras, ya que los varones suelen tener mayor acceso relativo a activos/riqueza que las mujeres).

<sup>54</sup> Esto es consistente con el concepto *Mainstreaming a gender perspective* establecido por Naciones Unidas: “Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels”. Ver: United Nations (s.f).

producto de su proceso de socialización, que condicionan sus aspiraciones y expectativas laborales y de liderazgo, así como su autopercepción de acervo de habilidades blandas” (Martínez-Restrepo, 2018, citado en Martínez-Restrepo et al., 2022).

#### **Cuadro 9. En la práctica: algunos sesgos de género implícitos en procesos organizacionales que afectan a la autonomía económica de las mujeres**

En los procesos de selección y reclutamiento, intervienen un sinnúmero de sesgos que determinan las preferencias de las personas encargadas de dichos procesos. Si bien estos sesgos pueden afectar de forma similar a hombres y mujeres, es claro que estereotipos y prejuicios de género influyen decisivamente en la contratación de mujeres (particularmente, aunque no exclusivamente, en sectores económicos no tradicionales y en posiciones de mayor responsabilidad).

En relación con lo anterior, un ejemplo interesante se registra para el caso de Bolivia: en las ciudades grandes del país, a pesar de que una encuesta a empleadores de 2015 indicó que el 39% de las empresas encuestadas tenía preferencia por contratar hombres, el 11% por contratar mujeres y el 49% era indiferente, al final del mismo año, más del 73% del universo total de empresas encuestadas terminó contratando hombres. Dicho sesgo se mantuvo e incluso se vio acentuado en ciudades pequeñas e intermedias, donde el 50% de las empresas prefería contratar hombres, 8% mujeres y el 42% era indiferente (Urquidi et al., 2020).

De acuerdo con una encuesta realizada por el BID, en ALC solo el 15% las mujeres ocupan cargos directivos<sup>55</sup>. En este sentido, los sesgos inconscientes de género operan específicamente en las definiciones, capacidades y estilos de liderazgo preferidos, en la asignación diferenciada de tareas y proyectos a hombres y a mujeres, e incluso en la evaluación del desempeño de los y las empleadas (Bohnet, 2016, citado en Martínez-Restrepo et al., 2022). Pero quizás más importante aún es que estos sesgos se transforman en “barreras internas de las propias mujeres (crítica interna, perfeccionismo, poca confianza en sí mismas), producto de su proceso de socialización, que condicionan sus aspiraciones y expectativas laborales<sup>56,57</sup> y de liderazgo, así como su autopercepción de acervo de habilidades blandas (Martínez-Restrepo et al., 2018, citado en Martínez-Restrepo et al., 2022).

Fuente: elaboración propia utilizando varias fuentes.

Considerando a las organizaciones como piezas claves del modelo que aquí se presenta de generación y reproducción de inequidades, cabe mencionar que en la subregión (así como en países de ALC en general), se presentan una serie de debilidades inherentes a su institucionalidad pública que obstaculizan el camino hacia la equidad. Así, este aspecto se configura también como un determinante más de la autonomía económica de las mujeres, dado que se asocia fuertemente con fallos notables en la capacidad de las instituciones

<sup>55</sup> Ver, para más detalle, a BID. Comunicados de prensa. *Estudio revela alta desigualdad de género en empresas de América Latina y el Caribe*; <https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe>

<sup>56</sup> Ver, por ejemplo, OIT (2014). En este informe la OIT comenta acerca de cómo determinados sesgos se materializan en, por ejemplo, la propia elección que hacen las mujeres y hombres en cuanto a las áreas de formación que ofrecen los institutos públicos de formación técnica y profesional de la subregión (donde las mujeres realizan únicamente actividades formativas vinculadas a lo doméstico).

<sup>57</sup> Ver también al respecto Sánchez-Juárez (19 de julio de 2018).

públicas de llevar hacia adelante iniciativas que redunden en beneficio de grupos socialmente desaventajados (fallos de implementación).

Como *proxy* para analizar el grado de debilidad institucional que opera como un obstáculo para el logro de objetivos de desarrollo social en concreto, la CEPAL hizo un intento de operacionalizar el concepto de institucionalización de la política social. En este sentido, dicha organización propone un decálogo de elementos que permiten medir cuán institucionalizado está el combate a la pobreza en los países de ALC, que es aplicable (aunque de forma restringida y no precisa) al análisis de la institucionalidad para el combate de la desigualdad. Sobre esta base, la organización indica que, a pesar los progresos, en general persisten importantes debilidades asociadas a al menos los siguientes aspectos (Martínez, 2019):

a) La coordinación y articulación intersectorial persiste como un ámbito que requiere mayor desarrollo para promover una gestión sistémica e integrada de las políticas sociales que permita “atender a las características de multidimensionalidad de los fenómenos sociales” (Martínez, 2019, 90), reconociendo a su vez la “especialización temática de los sectores (por ejemplo, en ministerios de salud, educación, desarrollo social, trabajo y vivienda), así como las especificidades de los diversos segmentos poblacionales atendidos, relacionadas con el ciclo de vida o con características y determinantes de género, raza, etnia o condición de discapacidad” (Martínez, 2019, 90). El abordaje de la desigualdad enfrenta también aquí el reto de establecer mecanismos de coordinación y articulación con instancias del ámbito económico, como infraestructura, innovación y de desarrollo productivo.

b) Otro desafío es la articulación vertical entre distintos niveles de gobierno (central, subnacional y local), así como la necesidad de consolidar y ampliar los mecanismos de consulta y participación tanto de las poblaciones destinatarias de las políticas sociales y de sus organizaciones, como de actores relevantes del sector privado con fines lucrativos.

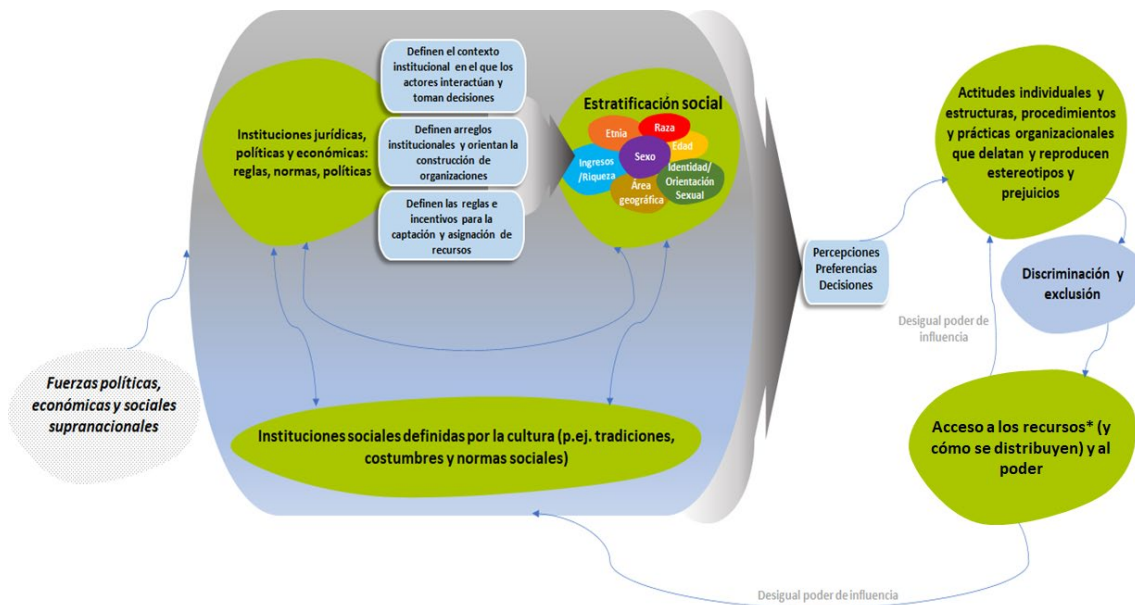
c) Asociado a lo anterior, existe baja capacidad y recursos en las instancias subnacionales que deben implementar políticas sociales que, en muchos casos, emanan del ámbito nacional. Incluso en no pocas ocasiones dichas instancias son inexistentes.

d) Los modelos de evaluación de las políticas sociales son muy limitados, generalmente están circunscritos a programas y proyectos concretos sin una valoración integral de las políticas sociales.

e) Los recursos asignados a las instancias como los ministerios de desarrollo social siguen siendo insuficientes para la relevancia de sus tareas.

Tal y como se ha indicado, abordar los determinantes que constriñen la autonomía económica de las mujeres (así como de cualquier otro grupo socialmente determinado) implica analizar la dinámica más amplia y estructural de generación y reproducción de desigualdades sociales. La Figura 1 sintetiza el modelo que, en estos términos, se ha descrito brevemente en la presente sección:

Figura 1. Modelo de generación (y reproducción) de desigualdades y baja autonomía económica



Fuente: elaboración propia.  
 Nota: \*recursos para la autonomía económica

## VI. INICIATIVAS PARA EL FOMENTO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA

### VI.1 Descripción de las iniciativas seleccionadas<sup>58</sup>

<p><b>Nombre de la iniciativa #1:</b>                  Más allá de la extracción: oportunidades económicas en comunidades mineras (noviembre de 2016 - marzo de 2020).</p>
<p><b>Ámbito (país o región/sector o actividad económica):</b>                  Brasil (mina de hierro Minas-Rio, Estado de Minas Gerais), Chile (minas de cobre Los Bronces, región metropolitana Santiago y El Soldado, región de Valparaíso) y Perú (mina de cobre y mineral de hierro Quellaveco, región de Moquegua). Minería.</p>
<p><b>Objetivo:</b>                  Lograr un desarrollo socioeconómico inclusivo y sostenible en las comunidades de influencia de la empresa Anglo American en Brasil, Chile y Perú.                  En lo concreto, se trataba de fomentar oportunidades económicas y diversificadas, tanto existentes como latentes, que dependiesen menos de las operaciones mineras —que, por cierto, son fluctuantes— y, como tal, proporcionasen la base para la prosperidad económica sostenible en estas comunidades (tanto durante como después de las operaciones mineras).</p>
<p><b>Breve descripción de la iniciativa:</b>                  Más allá de la extracción, se trata de un programa regional de 5 millones de dólares, creado en noviembre de 2016, que buscaba impactar de forma directa a aproximadamente 2.500 personas y lograr un desarrollo socioeconómico inclusivo y sostenible en las comunidades dentro del área de influencia de Anglo American en Brasil, Chile y Perú.                  El diseño del programa se basó en tres pilares básicos, adaptados según el contexto de cada país: desarrollo empresarial, desarrollo de la fuerza laboral y desarrollo de la cadena de valor, que se complementaban con dos enfoques transversales: la construcción de ecosistemas y el fomento de la cadena de valor minera. El diseño combinaba la intervención directa tradicional</p>

<sup>58</sup> Sin ningún orden en particular.

con un fortalecimiento más amplio del ecosistema, con el objetivo de establecer las bases para la sostenibilidad del impacto del programa a largo plazo.

Entre las oportunidades para mejorar la autonomía económica individual y el desarrollo económico local, en el contexto de esta intervención, se encontraban: desarrollar negocios que puedan proveer a la mina, a sus contratistas y a mercados mayores; aumentar la empleabilidad para mujeres y jóvenes mediante herramientas para desarrollar habilidades personales y profesionales; fortalecer e influir en el sistema de intermediación laboral (por ejemplo, las oficinas municipales de empleo); facilitar vínculos con actores claves (compañías, ministerios) para mejorar la correspondencia entre la oferta y la demanda de fuerza laboral; apoyar las cadenas de valor de los quesos/lácteos, la horticultura, la apicultura y el turismo; y construir capacidad y fortalecer la gobernanza pública y privada (por ejemplo, asegurar procesos de toma de decisiones rápidos y bien informados).

**Resultados documentados** a diciembre de 2019 para Chile y Brasil; a marzo de 2020 para Perú (Heshusius, 2020):

**Resultados a diciembre de 2019 para Chile:**

- Se respaldaron 412 puestos laborales.
- Las once instituciones participantes en el programa mejoraron sus servicios.
- Se graduaron 1.792 (54% mujeres) del programa de capacitación. El 86% de los graduados mejoró al menos una habilidad blanda y el 64% obtuvo un mayor salario.

**Resultados a diciembre de 2019 para Brasil:**

- Se respaldaron 743 puestos de trabajos y se crearon 12,5 nuevos puestos laborales.
- Veinte instituciones participantes del programa mejoraron sus servicios.
- Se graduaron 275 mujeres (60% del total de mujeres participantes), aumentando sus ingresos a un 76%.
- Se graduaron 256 empresas del programa de desarrollo de proveedores, aumentando sus ventas a un 24%.

**Resultados a marzo de 2020 para Perú:**

- Se respaldaron 3.247 puestos de trabajos y se crearon 1.007 nuevos puestos laborales.
- 343 negocios participantes en el programa mejoraron sus operaciones con un aumento en su promedio de ventas del 39%.
- Sesenta empresas se graduaron del programa de desarrollo de proveedores con un aumento en su promedio de ventas del 28%.

**Lecciones aprendidas:**

- Lograr un crecimiento económico local sostenible e inclusivo no puede depender únicamente de las empresas mineras. Para favorecer un enfoque más colaborativo resulta necesario identificar las necesidades insatisfechas dentro del alcance de la intervención y después, trabajar junto con los actores del ecosistema en determinar qué capacidades se pueden construir, qué información se puede compartir y qué vínculos y diálogos se pueden o deben facilitar. También conviene centrarse en intervenciones que complementen lo que los actores del ecosistema ya están haciendo, en lugar de competir o duplicar esfuerzos.
- “A largo plazo” es el mantra para un enfoque ecosistémico. Para evitar desviarse de los objetivos comunes de largo plazo por las demandas inmediatas sobre el terreno, resulta importante establecer una gobernanza de asociación eficiente, que asegure una toma de decisiones rápida y bien informada y una presencia participativa activa de todos los actores involucrados.
- Trabajar con el ecosistema requiere agilidad y flexibilidad. Con un enfoque gradual se genera credibilidad, se facilita el involucramiento de los actores relevantes



<p>(invitándolos a que retroalimenten durante todo el proceso, en lugar de “imponer” un plan ya hecho) y se establecen las bases para una implementación con resultados sólidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfocarse en el mercado más amplio es clave. Para evitar perpetuar la dependencia económica de la cadena de valor de la minería y perder oportunidades para desarrollar otros sectores o cadenas de valor de alto potencial, resulta vital evaluar las opciones de diversificación en diferentes horizontes temporales, identificando no solo las oportunidades existentes, sino también aquellos sectores y cadenas de valor que, si bien no maduran en el presente, tienen el potencial de desarrollar e impulsar la prosperidad económica en el mediano y largo plazo.</li> </ul>
<p><b>Buenas prácticas/recomendaciones específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El éxito de un programa que favorece el desarrollo económico local sostenible en las regiones donde existen operaciones mineras requiere el involucramiento de organizaciones públicas y privadas, con un enfoque de largo plazo, en un continuo esfuerzo por mapear a los agentes claves y facilitar las conexiones entre estos.</li> <li>• Para evitar la dependencia excesiva en la cadena de valor de la minería, un ecosistema comprometido debe identificar las oportunidades económicas existentes y potenciales y trabajar para atender a mercados diversificados en el contexto local.</li> </ul>

<p><b>Nombre de la iniciativa #2:</b> Programa RUTAS, CODESPA (vigente desde 2011).</p>
<p><b>Ámbito (país o región/sector o actividad económica):</b> Turismo rural comunitario en Ecuador (provincia de los Lagos Imbabura), Bolivia (lago Titicaca) y Perú (Valle Sagrado del Cusco).</p>
<p><b>Objetivo:</b> Incrementar la calidad de vida de la población rural en situación de pobreza a través de la consolidación de una oferta turística de calidad.</p>
<p><b>Breve descripción de la iniciativa:</b> <i>RUTAS: Turismo Comunitario con Calidad Sostenible en América Latina</i> es una iniciativa piloto de CODESPA y la Corporación Andina de Fomento (CAF) —banco de desarrollo de América Latina—, diseñada en el año 2011 para fortalecer la sostenibilidad de emprendimientos de turismo rural comunitario, gestionados por población nativa, ubicados cerca de algunos de los destinos turísticos principales de América Latina. El programa tiene como objetivo transformar las oportunidades de negocio que ofrecen los flujos turísticos en oportunidades de desarrollo, de reducción de pobreza y de inclusión para la población rural en desventaja social de la región andina. El modelo de intervención del programa se compone de tres estrategias: (i) <u>competitividad turística</u>: diseño e incorporación de estándares de calidad, capacitación empresarial enfocada en servicios turísticos y fomento de inversión pública en infraestructura y servicios para mejorar la calidad del destino; (ii) <u>comercialización sostenible</u>: comercialización directa de los productos y rutas turísticas por parte de las comunidades beneficiarias, principalmente sustentada en relaciones de largo plazo con los TT.OO.<sup>59</sup> y (iii) <u>alianzas público-privadas-comunitarias estratégicas</u>: fortalecimiento de vínculos entre las comunidades rurales y demás actores de la cadena de valor turística para incrementar visitas y generar una única visión de</p>

<sup>59</sup> El sitio web Entorno Turístico. Hablemos de turismo define a los touroperadores como “las agencias de viajes mayoristas que fungen como intermediarios entre las agencias de viajes minoristas que tratan con el cliente final y los establecimientos turísticos (hoteles, restaurantes, aerolíneas, cruceros, etc.).”  
(<https://www.entornoturistico.com/explandict/ttoo/#::~:~:text=Se%20refiere%20a%20los%20touroperadores,%2C%20cruceros%2C%20etc.>).



destino.

**Resultados documentados<sup>60</sup>:**

- Incremento en el volumen de los emprendimientos turísticos gestionados por las comunidades beneficiarias: 75 nuevos emprendimientos se crearon al pasar de 342 en enero de 2012 a 417 en junio de 2013.
- Posicionamiento y fortalecimiento del rol de la mujer en las comunidades participantes: 47 de los 75 nuevos emprendimientos a junio de 2013 eran liderados por mujeres. En ese año los emprendimientos liderados por mujeres representaron el 55% del total (229/417).
- Generación de nuevos puestos de trabajo alrededor de la comercialización turística.
- Mayor compromiso por parte de los aliados públicos y privados de la cadena de valor a favor de las iniciativas de turismo comunitario.
- Fortalecimiento del sector turístico general, el cual gira cada vez más hacia un modelo sostenible e incluyente, donde la población rural y los segmentos en mayor desventaja social participan de los beneficios de la actividad turística, apoyados por los demás actores de la cadena de valor con los que establecen relaciones de negocio y de mutuo beneficio.
- Por medio de la experiencia y el contacto directo entre turistas y anfitriones, se desarrolló una actitud favorable hacia el turismo como una actividad rentable.

**Lecciones aprendidas:**

- Las alianzas público-privadas-comunitarias pueden ser una herramienta eficiente para la movilización de recursos económicos, institucionales y logísticos dirigidos a concretar inversiones en el apoyo al fomento del turismo comunitario en las zonas rurales. Una importante lección es buscar estas alianzas a través de mesas sectoriales, entendidas como espacios de articulación formales (establecidas por RUTAS al comienzo del proyecto), que funcionan como lugar de encuentro natural con periodicidad mensual, donde los actores claves del turismo público-privado-comunitario llegan a compromisos recíprocos de trabajo para impulsar el turismo rural comunitario y las actividades turísticas de sus territorios, bajo una única visión de destino.
- El sector turístico a nivel general se fortalece cuando se adopta un modelo sostenible e incluyente donde la población rural y los segmentos socialmente desaventajados obtienen beneficios concretos de la actividad turística, apoyados por los demás actores de la cadena de valor con los que enlazan relaciones de negocio y de mutuo beneficio.
- Contar con jóvenes nativos que conocen las nuevas tecnologías y que muestran interés así como el trabajo constante que ha asegurado la continuidad del modelo de comercialización en los tres países de intervención. La participación de jóvenes de menos de 30 años es un factor transversal en todas las operadoras de turismo comunitarias fortalecidas por RUTAS.
- La creación de la oficina de ventas para las operadoras comunitarias ha sido un acierto. Esto ha permitido la especialización de los destinatarios del proyecto en el trabajo de comercialización. Instaladas generalmente en oficinas de información turística de las municipalidades aliadas o en lugares con alto flujo de turistas, las oficinas de ventas permitieron a los emprendedores comunitarios entrar en contacto directo con los visitantes, resolver sus consultas y llegar a acuerdos para la reserva de paquetes, lo que les permitió poner en práctica los conocimientos adquiridos mediante la capacitación comercial.
- Si bien alcanzar los estándares de calidad no requirió de excesivas inversiones para los

---

<sup>60</sup> Los resultados se obtienen de comparar la línea de base desarrollada al inicio del proyecto en enero de 2012 y al final, un año y medio más tarde.

beneficiarios de RUTAS, en algunos casos fueron necesarias inversiones físicas en equipamiento o infraestructura para la mejora de sus servicios. Dichas inversiones, a su vez, requirieron de productos microfinancieros adaptados a la temporalidad y al ciclo del negocio turístico. El acercamiento a entidades de microfinanzas interesadas en atender el creciente número de emprendedores turísticos rurales y el diseño conjunto de productos adaptados al mercado turístico son un elemento crucial al considerar metodologías de intervención de proyectos de esta naturaleza.

**Buenas prácticas/recomendaciones específicas:**

- Para abordar más allá de los problemas comunes de sostenibilidad que enfrentan las iniciativas de turismo rural comunitario en América Latina, es necesario analizar las peculiaridades de cada país a nivel de normativa turística, la tipología de emprendimiento (familiar, asociativo, comunitario), los distintos tipos de servicios turísticos<sup>61</sup> y el nivel de segmentación de mercado. Esto último, especialmente, en lo relacionado con la definición de los estándares de calidad, la capacitación en servicio y la implementación de estrategias de comercialización.
- Orientar las iniciativas de turismo rural comunitario hacia una estrategia de desarrollo local protagonizada por las mismas comunidades, es decir, reconociendo su rol como sujeto de desarrollo más que beneficiario del mismo, procurando que el modelo sea organizado y gestionado dentro de las comunidades.
- Contar con estructuras organizativas sólidas que garanticen un correcto reparto de los beneficios, el respeto de los acuerdos comerciales y la rotación en la prestación de servicios, entre otros. En este sentido, siempre es oportuno combinar las actividades de fortalecimiento comercial con actividades de fortalecimiento organizativo y de redes de manera transversal.
- Conviene identificar y aliarse con otros programas de desarrollo dentro de las zonas de impacto para reforzar el desarrollo de los jóvenes.
- La capacitación en áreas operativas (*marketing*, venta turística, servicio al cliente) ha permitido el empoderamiento y notable desempeño de las mujeres emprendedoras. A través de la mejora de sus destrezas en el trabajo, las emprendedoras han podido ver que pueden contribuir visiblemente a la mejora de la calidad de vida de sus familias. Por otra parte, con el éxito de sus negocios han ganado el respeto y la admiración del resto de su comunidad, así como la confianza del núcleo familiar.
- Promover las pasantías y los viajes de intercambio entre comunidades, principalmente hacia lugares con amplia experiencia en turismo, parece una estrategia eficaz de capacitación/formación.
- Contar con un equipo técnico oriundo de la región, con conocimiento del idioma local, contexto cultural e idiosincrasia de las comunidades permite transferir en la población meta los conceptos de calidad con mayor éxito y facilitar la ejecución de actividades y el logro de objetivos.

**Nombre de la iniciativa #3:**

Programa de Conservación Vial con Microempresas (Provincial) (vigente desde 2001).

**Ámbito (país o región/sector o actividad económica):** Bolivia/Transporte-Conservación de carreteras.

<sup>61</sup> Como, por ejemplo, el turismo científico, el turismo de avistamiento de aves, el turismo de aventura, entre otros.

**Objetivos:**

Objetivo principal: la generación de empleos y, por ende, la lucha contra la pobreza.

Objetivos específicos:

- La preservación del patrimonio vial mediante labores de mantenimiento preventivo y cuidado de las carreteras, evitando así su temprano deterioro y extendiendo su vida útil.
- La constitución de microempresas en lugares aledaños a las carreteras para generar empleo en el área rural.
- La promoción del desarrollo económico y social de las comunidades y sus habitantes.
- La capacitación de los pobladores de las localidades aledañas a fin de constituirlos en microempresarios.
- La creación de conciencia en los habitantes del lugar a fin de que valoren el patrimonio vial del país.
- La disminución de los costos de conservación, rehabilitación y reconstrucción de carreteras<sup>62</sup>.

**Breve descripción de la iniciativa:**

Iniciando en 2001 como un programa piloto, esta iniciativa se extendió en 2002 a todo el país, fortaleciéndose en 2007 mediante el Decreto Supremo n.o 29106, que le dio que le dio el soporte legal necesario para su consolidación y continuidad en el tiempo (Sandoval, 2011).

Este programa consiste en la contratación de microempresas, por parte del Estado boliviano, para la realización de diversas actividades de conservación en la red carretera del país, tales como: limpieza y retiro de obstáculos, desbroce, trabajos de jardinería en las áreas verdes, cuidado de la señalización, bacheo, así como actividades administrativas como la vigilancia de vías y el registro de accidentes (Instituto Boliviano de Comercio Exterior, 2014; Agencia de Noticias Fides, 2003). De esta manera, se cumple un doble propósito: mantener las carreteras en buen estado y seguras, y brindar una fuente de empleo a pobladores, principalmente de zonas rurales aledañas a las carreteras, entre los cuales se favorece su agrupación en microempresas. Se esperaría que esto genere, además, una derrama económica que beneficie a las comunidades de origen de los participantes en estas microempresas.

Aunque los objetivos de esta iniciativa no fueron diseñados con perspectiva de género, han generado un impacto positivo entre las mujeres que participan en ella. En este sentido, el BID señala en un reciente estudio que: las mujeres involucradas en la iniciativa vieron favorecida su capacidad para tomar decisiones efectivas y transformar esas elecciones en las acciones y resultados deseados (capacidad de agencia de las mujeres, según el documento consultado) (Bonfert et al., 2021).

**Resultados documentados:**

- Más de 3.200 socios y socias que se agruparon en 484 microempresas entre 2001 y 2016. Más de 500 (15,6%) eran mujeres (Bonfert et al., 2021).
- Ahorros del Estado en materia de conservación vial en 2014 (Instituto Boliviano de Comercio Exterior, 2014).
- Mayor empoderamiento económico entre las mujeres de áreas rurales que pertenecen a las microempresas de conservación vial.

<sup>62</sup> Ver: Decreto Supremo No. 29106, del 25 de abril de 2007, de Bolivia; <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-29106.html#norm>

- Las socias de las microempresas siguen siendo las principales responsables de las tareas de cuidado en sus hogares. Sin embargo, parece haberse producido un traslado de responsabilidades hacia los hombres en tareas que son menos demandantes de tiempo.
- Las socias tienen un mayor poder de decisión en sus hogares.
- Las socias han incrementado notablemente su autoestima y su interacción social<sup>63</sup>.
- Las socias tienen mayor voz y poder de decisión sobre su salud sexual y reproductiva, con respecto a las que no son socias (Bonfert et al., 2021).

**Lecciones aprendidas:**

Pese a los resultados positivos detectados desde una perspectiva de género, también se ha observado lo siguiente:

- La propiedad de los activos de los hogares se ha mantenido prácticamente sin cambio (a pesar de la mejora en materia de autonomía económica de las mujeres).
- Los estereotipos y la falta de tiempo impiden que las socias participen activamente en organizaciones sociales y políticas.
- La existencia de normas sociales rígidas puede afectar negativamente la vida de las mujeres que se vuelven miembros de una microempresa de conservación vial (Bonfert et al., 2021).

**Otras iniciativas similares identificadas:**

- #3a: Sistema de transporte público en el Valle de Aburrá (Colombia)<sup>64</sup>.
- #3b: Mujeres al Volante (Ecuador) y #3c: Aplicación de transporte Sara LT (Ladies and Teens) (Colombia, aunque originalmente inició en Argentina)<sup>65</sup>.

**Nombre de la iniciativa #4:**

Programa Especial de Popularización de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (el programa se formula en 2016 y su horizonte de implementación queda establecido para el periodo 2017-2021).

**Ámbito (país o región/sector o actividad económica):**

<sup>63</sup> Las entrevistas a socias y a supervisores del programa indican que el programa ayudó a que las mujeres se volvieran en general menos tímidas y reservadas, y que adquirieran mucha seguridad y confianza, atreviéndose a expresar más su opinión, hablar más en público y relacionarse más con sus colegas, a la vez que adquirieron habilidades para la resolución de conflictos y para la solución de problemas. También se detectó que la capacidad de realizar aportaciones económicas a sus familias se convirtió en un enorme orgullo para ellas, lo cual —aunado a la sensación de logro por darse cuenta de que eran capaces para estos trabajos— las animó a explorar nuevas experiencias y retos (ver Bonfert et al., 2021).

<sup>64</sup> El sistema de metro del Valle de Aburrá comenzó en 1995. Aunque aún no existía en el país una política pública clara de equidad de género, los directivos de este sistema de transporte fomentaron la contratación de personal operativo (por ejemplo, jefe de estación, guardia de seguridad, vendedor e informante, y maquinista) con independencia de su sexo, aun cuando eran puestos tradicionalmente ocupados por hombres. Desde 2005 hasta 2015, más del 30% del total de maquinistas fueron mujeres. Esta experiencia tuvo un impacto en otras compañías de transporte, que se abrieron a una mayor equidad de género en otros proyectos posteriores de transporte (ver el informe del BID de Granada et al., 2015).

<sup>65</sup> Ambas son plataformas que conectan a mujeres conductoras con mujeres pasajeras, aunque también están abiertas a niños, niñas y, en el caso de la primera, a personas de la tercera edad. De esta forma, por un lado, favorecen una mayor participación de las mujeres en el empleo en el sector transporte y, por otro, buscan crear un espacio más seguro tanto para conductoras como para pasajeras (ver sitio web de Mujeres al Volante (s.f.); <http://www.mujeresalvolante.ec/> y a Sierra (14 de enero de 2020) y Orjuela Torres (2020)).

Perú/Ciencia y Tecnología.

**Objetivo:**

Objetivo general: promover el desarrollo de la cultura científica en la sociedad peruana.

Objetivos específicos:

1. Promover el acercamiento entre el cuerpo de investigadores y científicos y la sociedad peruana.
2. Promover la vocación científica en niños, niñas y adolescentes peruanos.
3. Promover la profesionalización de la divulgación científica.
4. Sensibilizar a la sociedad peruana sobre la importancia de la Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CTI) en el desarrollo del país y su vida cotidiana (CONCYTEC, 2016, 37).

**Breve descripción de la iniciativa:**

Esta iniciativa, enmarcada dentro de la política de Ciencia y Tecnología de Perú, contó con el consenso de diversos actores gubernamentales, educativos, científicos y de la sociedad civil. Constituye una hoja de ruta en materia de política pública y pretende impulsar la construcción de una sociedad del conocimiento, en la que gobierno, academia, empresa y sociedad civil estén articulados y contribuyan al desarrollo económico y social del país<sup>66</sup>. Consta de dos componentes (CONCYTEC, 2016):

1. *Fortalecimiento de capacidades para la popularización de la CTI.*
2. *Generación y articulación de espacios físicos y virtuales para la popularización de la CTI.*

Asimismo, está compuesto por ocho proyectos:

1. *Museo Nacional de Ciencia y Tecnología.*
2. *Feria Escolar Nacional de Ciencia y Tecnología Eureka.*
3. *Actualización docente en Ciencia, Tecnología y Ambiente (CTA).*
4. *Clubes de Ciencia y Tecnología.*
5. *Semana Nacional de la Ciencia.*
6. *Investigación y Sociedad.*
7. *Comunidad de divulgadores científicos.*
8. *Comunicación y Ciencia.*

Entre las actividades y elementos que abarcan estos proyectos se encuentran: habilitación y equipamiento del Museo Nacional de Ciencia y Tecnología; becas de posgrado; talleres de periodismo científico; apoyos para la creación de material audiovisual de divulgación de CTI; pasantías; organización de concursos nacionales, cuyos ganadores participarían en concursos internacionales; apoyo para la movilidad de jóvenes para que puedan participar en las diversas ferias, eventos y concursos; y un esquema para que científicos asesoren a docentes en métodos de enseñanza de ciencia y tecnología en las aulas (CONCYTEC, 2016, 45-49).

Aunque no es una política que busque dirigirse de forma especial a las mujeres o niñas, al promover el acercamiento a la ciencia, difundirla y hacerla más atractiva para niños y niñas, podría contribuir, eventualmente, a una mayor participación de las peruanas en carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

<sup>66</sup> Ver CONCYTEC (s.f.). Programa Especial de Popularización de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/programas-especiales-de-soporte-de-cti/programa-especial-de-popularizacion-de-la-ciencia-la-tecnologia-y-la-innovacion>

• **Resultados documentados:**

Para el año 2019 se identificaron, entre otros, los siguientes resultados (CONCYTEC, 2020, 39-43):

- Organización de la Feria Perú con Ciencia 2019, con cerca de 12.000 asistentes.
- Organización de la Semana Nacional de la Ciencia, con más de 80.000 participantes.
- Organización de la XVIII Feria Escolar Nacional de Ciencia y Tecnología-Eureka 2019, en la que 200 estudiantes, guiados por 100 docentes, presentaron proyectos científicos y tecnológicos.
- Apoyo a los ganadores de la edición anterior de dicha feria, algunos de los cuales obtuvieron premios en concursos internacionales de Ciencia y Tecnología.
- 50 becas para estudiantes que destacaron en diversos concursos educativos.
- Implementación de 3.125 clubes de Ciencia y Tecnología en el país.
- Puesta en marcha de exposiciones itinerantes, con cerca de 130.000 visitantes.
- Ejecución de doce talleres dirigidos a cerca de 350 niñas, niños y adolescentes en el marco de las Jornadas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Humanidades y Matemáticas (STEAM, por sus siglas en inglés), las cuales buscan fomentar el diálogo y la reflexión de niñas y adolescentes sobre la relevancia y aportes de las mujeres en las ciencias.

**Otras iniciativas similares identificadas:**

- #4a: Lineamientos para una Política Nacional de Apropiación Social del Conocimiento. Ciencia, Tecnología e Innovación de los ciudadanos para los ciudadanos (Colombia)<sup>67</sup>.
- #4b: Ideas para el Cambio (Colombia)<sup>68</sup>.
- #4c: + Mujer +Ciencia +Equidad (Colombia)<sup>69</sup>.

<sup>67</sup> Esta iniciativa, al ubicarse en un plano normativo, es más abstracta que la anterior, pero también busca acercar la Ciencia, la Tecnología y la Innovación a los ciudadanos. Puede consultarse en: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia. Minciencias (2020).

<sup>68</sup> Este programa, iniciado en 2012 en Colombia y actualmente vigente, es señalado en los lineamientos mencionados en el punto anterior como uno de los hitos que han marcado el desarrollo de la Apropiación Social del Conocimiento promovido por el ministerio respectivo en Colombia (Minciencias, 2020, 10).

En esta iniciativa, los representantes de comunidades desfavorecidas postulan una necesidad o problema que afecta a su calidad de vida, científicos o tecnólogos desarrollan y proponen soluciones a la misma y, posteriormente, se decide qué solución implementar (teniendo un importante papel en esta decisión los propios representantes de las comunidades, a diferencia de lo que ocurría en el modelo tradicional, en el que, desde arriba, funcionarios o tecnócratas definían los problemas e implementaban supuestas soluciones). Aunque este programa no se enfoca exclusivamente en mujeres, tiene una importante capacidad de influir en los factores determinantes de la autonomía económica y en el empoderamiento de mujeres de comunidades marginadas o desfavorecidas ya que, como señala el Convenio Andrés Bello, “la participación comunitaria también supone que los sectores sociales que antes no tenían voz en el proceso, como por ejemplo *las mujeres campesinas* y los grupos indígenas, participen activamente en las conversaciones relativas a la identificación, la concepción, el análisis, la implementación, el control y la evaluación de los proyectos que los pueden afectar. La comunidad ya no es simplemente la meta o el objetivo del desarrollo, sino también un sujeto activo en el proceso” (cursivas propias) (2019, 14). Ver también a Minciencias (2023). Ideas para el Cambio; <https://minciencias.gov.co/cultura-en-cte/ideas-para-el-cambio>

<sup>69</sup> Es una iniciativa del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia. Busca incentivar la vocación científica de jóvenes colombianas entre 18 y 28 años de edad, así como su inserción al Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Entre sus componentes se encuentran pasantías de investigación nacionales e internacionales, mentorías, desarrollo de habilidades STEAM/TIC (en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), aprendizaje de una segunda lengua extranjera (portugués, además del inglés) y actividades para relacionarse con instancias como centros de investigación, empresas y universidades para favorecer su empleabilidad. Ver el sitio web de +Mujer +Ciencia +Equidad (2021); <https://mujercienciaequidad.minciencias.gov.co/>

<p><b>Nombre de la iniciativa #5:</b></p> <p>Laboratoria (vigente).</p>
<p><b>Ámbito (país o región/sector o actividad económica):</b></p> <p>Perú, Colombia, Brasil, Chile y México<sup>70</sup>/Tecnologías de la Información – Desarrollo web.</p>
<p><b>Objetivo:</b> “Dar forma a una economía digital más diversa, inclusiva y competitiva, que abra oportunidades para que cada mujer desarrolle su potencial y, de esta manera, transforme el futuro de América Latina” (Laboratoria, s.f.).</p>
<p><b>Breve descripción de la iniciativa:</b></p> <p>Es una iniciativa dirigida exclusivamente a mujeres: idea que surgió ante la constatación de que la gran mayoría de los programadores y desarrolladores web en Perú eran hombres, y de que muchas mujeres no podían realizar estudios universitarios por falta de recursos<sup>71</sup>. Busca aprovechar las oportunidades que brinda la economía digital creciente en América Latina y revertir las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en este sector, para lo cual dotan a las jóvenes del conocimiento necesario para acceder a empleos de calidad en programación y desarrollo web (Laboratoria (2020). Para ello, primero se seleccionan a mujeres jóvenes con talento que no han podido iniciar una carrera universitaria y que se muestran interesadas en el programa, lo que realizan con la ayuda de ONG que trabajan en áreas de exclusión social. Posteriormente, a las que pasan el proceso de selección, se les ofrece un <i>bootcamp</i><sup>72</sup> intensivo de seis meses, en el que adquieren las habilidades técnicas y blandas necesarias para trabajar como desarrolladoras. Posteriormente, a través de eventos<sup>73</sup> y otros medios, se les ayuda a relacionarse con empresas, muchas de ellas tecnológicas, que pueden convertirse en empleadoras<sup>74</sup>.</p> <p>Cabe señalar que las participantes no pagan nada durante el programa, sino que, después de conseguir un trabajo, devuelven una cantidad subsidiada, en pagos mensuales, lo cual ayuda a que otras mujeres puedan acceder también a la iniciativa<sup>75</sup>.</p>

<sup>70</sup> Aunque surgió originalmente en Perú. Ver el sitio web de Laboratoria (s.f.): <https://www.laboratoria.la/> y la conferencia en Tedx Talks “Desarrolladoras: una oportunidad de desarrollo”, de Mariana Costa (2015), la fundadora de la iniciativa; <https://www.youtube.com/watch?v=auX2U98aAaU>

<sup>71</sup> Según menciona la CEO y cofundadora del programa, un estudio de Mozilla encontró que, en Perú, menos del 7% de desarrolladores web eran mujeres. Ver la conferencia en Tedx Talks “Desarrolladoras: una oportunidad de desarrollo” de Mariana Costa (2015); <https://www.youtube.com/watch?v=auX2U98aAaU>

<sup>72</sup> Un *bootcamp* es un curso intensivo y muy práctico que busca formar al alumnado en las competencias necesarias para empezar a trabajar de inmediato. “Este tipo de preparación está pensada, sobre todo, para especializarse de manera rápida en herramientas y destrezas típicas del mundo de la programación” (Hack a Boss, s.f.).

<sup>73</sup> Estos eventos permiten que las participantes aumenten su capital social, participen en retos tecnológicos y se les facilite el ingreso a ofertas laborales y/o a prácticas profesionales. Para más información, ver: Laboratoria (2020, 7 y 9).

<sup>74</sup> Entre estas se encuentran empresas de gran envergadura, como Walmart, IBM, Citigroup y AstraZeneca (Laboratoria, 2020).

<sup>75</sup> Ver el sitio web de Laboratoria (s.f.); <https://www.laboratoria.la/>

**Resultados documentados:**

Algunos de los resultados detectados a la fecha son<sup>76</sup>:

- Más de 2.000 egresadas del programa.
  - Más de 800 empresas contratantes.
  - USD 1.000 de salario promedio mensual para las egresadas.
  - 2.7X fue el incremento salarial promedio para aquellas estudiantes que percibían algún ingreso antes de formar parte de Laboratoria.
  - En 2020, 81% de las egresadas empezaron a trabajar en tecnología durante los primeros seis meses tras graduarse. Esto representa, además, un gran incremento en empleabilidad, ya que 69% de las egresadas no trabajaban cuando postularon a Laboratoria.
- Asimismo, de las más de 600 egresadas que respondieron una encuesta se obtuvo que:
- 34% son las primeras personas en sus familias con un trabajo profesional.
  - 73% han crecido salarialmente.
  - 96% de las graduadas continúan trabajando en tecnología.

**Lecciones aprendidas:**

- El punto de partida fue más complejo del previsto: por ejemplo, muchas de estas mujeres ni siquiera sabían lo que era un navegador web cuando llegaron. Esto supuso la necesidad de adaptaciones al programa original, pero no fue un obstáculo para la obtención de buenos resultados.
- La experiencia de las mujeres a su paso por el programa fue transformadora, no solo por haber desarrollado habilidades técnicas, sino también a nivel personal, ya que en general adquirieron una mayor confianza, seguridad en sí mismas y sensación de logro, además de que al poco tiempo de egresar del programa, la mayoría alcanzó una autonomía económica que antes no tenía.
- A partir de 2020, Laboratoria empezó a aplicar un censo entre las egresadas, el cual permitió obtener información relativa al origen y diversidad de las jóvenes (distintas formaciones, experiencias, entre otros asuntos)<sup>77</sup>. Esta nueva información resulta muy útil para hacer ajustes en la iniciativa en pro de garantizar que se convierta en una verdadera oportunidad de aprendizaje, que cambie la vida de las estudiantes, a pesar de las diversas realidades desde las que parten.

**Otras iniciativas similares identificadas:**

- #5a: Por TIC Mujer (Colombia)<sup>78</sup>.

<sup>76</sup> Ver el sitio web de Laboratoria (s.f.); <https://www.laboratoria.la/> y Laboratoria (2020, 10-12).

<sup>77</sup> Algunos de los resultados encontrados muestran que Laboratoria ha sido una iniciativa que ha logrado llegar a algunos colectivos tradicionalmente desfavorecidos, ya que se detectó que 10% de las egresadas que respondieron eran migrantes, 10% tenían ascendencia indígena, 20% pertenecían a la comunidad LGBTQ+ y 25% eran madres (siendo madres solteras el 27% de estas) (Laboratoria, 2020, 12).

<sup>78</sup> Esta iniciativa, desarrollada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), en conjunto con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ambos de Colombia) e IBM, busca cerrar la brecha de género existente en la economía digital y ofrece, por ejemplo, cursos y talleres gratuitos orientados a que la mujer aprenda herramientas y habilidades que le ayuden a aprovechar las oportunidades que ofrece la era digital. Ver el sitio web de Por TIC Mujer (s.f.); <https://mintic.gov.co/micrositios/porticmujer/748/w3-channel.html> y la nota "Cursos gratuitos en Inteligencia Artificial, Análisis de datos y Habilidades profesionales para mujeres ofrece el Ministerio TIC, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer e IBM", publicada el 6 de mayo de 2021 en el Sitio web de Por TIC Mujer; <https://mintic.gov.co/micrositios/porticmujer/748/w3-article-172548.html>; y la nota "El Ministerio TIC es un aliado para la mujer que quiera apasionarse por la tecnología y las comunicaciones: ministra Karen Abudinen", publicada el 9 de marzo de 2021 en el mismo portal, <https://mintic.gov.co/porta/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/162017:El-Ministerio-TIC-es-un-aliado-para-la-mujer-que-quiera-apasionarse-por-la-tecnologia-y-las-comunicaciones-ministra-Karen-Abudinen>



- Holberton Colombia<sup>79</sup>.
- Girls in Tech Ecuador y becas “+ Mujeres en la Tecnología”<sup>80</sup>.

**Nombre de la iniciativa #6:**

Creative Handicrafts (CH) (vigente desde 1984).

**Ámbito (país o región/sector o actividad económica):**

India/sector confección-textil.

El principal objetivo de Creative Handicrafts (CH) es el empoderamiento de la mujer que vive en zonas de exclusión. Fundada en 1984 por la hermana Isabel Martín, CH se ha convertido en una organización que produce prendas de alta calidad que son exportadas a compradores de Comercio Justo y convencionales de todo el mundo. Opera en Mumbay (India). El volumen de facturación de la organización fue, en el periodo 2016-2017, de aproximadamente 1,7 millones de dólares estadounidenses (Coordinadora Estatal de Comercio Justo, 2019, 15).

Esta empresa social da trabajo de forma directa a cerca de 290 personas, de las cuales 270 se encargan de la producción a través de cooperativas autogestionadas de mujeres que confeccionan diferentes productos textiles (Itriago, 2015). La mitad de los miembros del Patronato son mujeres trabajadoras, el resto son especialistas externos. La proporción de mujeres y hombres en la Junta Directiva es de 9:1 (Coordinadora Estatal de Comercio Justo, 2019, 15).

En cada cooperativa hay una coordinadora que es elegida democráticamente entre todas las mujeres (Martínez, 2010). También hay mujeres que trabajan desde sus hogares, asociadas a alguna de las cooperativas, para tareas exclusivas de bordado (unas 400 mujeres se encuentran en esta situación).

A las mujeres que son miembros de las cooperativas se les realiza una entrevista personal, y los criterios principales que se tienen en cuenta para su admisión son: encontrarse en situación económica inviable en su familia (sin pareja estable o con pareja desempleada, o con ingresos insuficientes) y no tener ninguna habilidad profesional; es decir, estar en situación de marginalidad (Martínez, 2010).

**Breve descripción de la iniciativa:**

Toda mujer que se incorpora a CH realiza un curso de formación de seis meses a media jornada en el que aprende todas las habilidades necesarias para poder formar parte de una de las cooperativas autogestionadas de producción textil. Durante este periodo de formación reciben un sueldo base mínimo. También hay un programa de formación en desarrollo de la personalidad y desarrollo de capacidades específicas. El proceso de

<sup>79</sup> Es una academia operada por la Fundación Coderise (Colombia). Ofrece un programa para convertirse en desarrollador de *software* en nueve meses, con la posibilidad de especializarse aún más en los siguientes nueve meses. El alumnado no paga por su formación, sino hasta que termine el programa y adquiera un trabajo de más de 3.5 salarios mínimo, tras lo cual deberá aportar un porcentaje de sus ingresos durante un periodo determinado. Este programa ofrece, además, la posibilidad de acceder a un apoyo económico de sostenimiento, durante la duración de la formación, el cual se ofrece de manera exclusiva a mujeres. Ver el Sitio web de Holberton Colombia (s.f.); <https://www.holbertoncolombia.com/> y Holberton Colombia. Becas de sostenimiento para mujeres (s.f.); <https://www.holbertoncolombia.com/becas>

<sup>80</sup> Girls in Tech Ecuador es una red de mujeres interesadas en la tecnología y que buscan apoyarse mutuamente. La Red forma parte de una comunidad internacional más amplia, formada por más de 70.000 personas en todo el mundo. Además, esta iniciativa ha unido esfuerzos con la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR) y la Fundación Cofuturo para ofrecer becas de posgrado a voluntarias de Girls in Tech con un perfil profesional en el ámbito de la tecnología. Ver: Acerca de Girls in Tech Ecuador (s.f.); <https://ecuador.girlsintech.org/about/>, Sitio web de Girls in Tech Ecuador (s.f.); <https://ecuador.girlsintech.org/> y Unir. La Universidad en Internet (9 de noviembre de 2020).

desarrollo de capacidades de las mujeres es gestionado por trabajadoras sociales. Cabe destacar que, en materia de desarrollo personal, un equipo de psicólogas realiza actividades centradas en la gestión de las emociones y el desarrollo de la autoestima, así como en programas de asesoramiento para mujeres cuyas parejas son alcohólicas.

La estrategia de desarrollo de capacidades de CH impacta a mujeres, sus familias y a la comunidad.

En 2010, la fundadora de CH recibió el premio *Príncipe de Viana de la Solidaridad* que cada año concede el gobierno de Navarra (España) por todo su trabajo con y por las mujeres más desfavorecidas de los *slums* (barrios marginales) de Bombay<sup>81</sup>.

**Buenas prácticas. Según la Coordinadora Estatal de Comercio Justo (2019), las buenas prácticas podrían dividirse de la siguiente manera:**

- **Adquisición de habilidades:** CH recluta a mujeres no calificadas y desfavorecidas de los suburbios de Mumbai. Reciben seis meses de formación antes de ser ascendidas a uno de los grupos cooperativos como miembros y empleadas.
- **Seguridad laboral:** las trabajadoras de CH son contratadas durante todo el año y, al contrario que una buena parte de los trabajadores de la industria mundial de la confección, gozan de seguridad laboral. Esta industria se caracteriza por la contratación estacional, los despidos y contrataciones constantes, la baja forzada no remunerada durante los periodos de baja actividad y la imposición de horas extraordinarias cuando hay pedidos. En no pocos casos, los gobiernos apenas regulan esta situación.
- **Grupos de ahorro y crédito:** CH promovió la creación de estos grupos de ahorro en los que cada mujer miembro aporta una cantidad fija mensual de 50 rupias (menos de 1 euro) que le da derecho a solicitar un microcrédito cuando lo necesite a una tasa de interés del 1%; muy inferior a las tasas habituales de préstamos que las obligaban a endeudarse de por vida. Este programa lleva funcionando ocho años y actualmente, el número de mujeres miembros asciende a 800, distribuidas en 40 grupos (20 mujeres por grupo).
- **Fondos para el bienestar social:** el Fondo de Previsión de los Empleados de la India es un plan de pensiones abierto a los empleados asalariados. Las modificaciones introducidas recientemente en el plan hacen que la mayoría de los trabajadores de la industria de la confección ya no estén aptos. CH dispone de un fondo para el bienestar social para cada trabajadora. Se deduce y ahorra el 10% del salario de cada mujer y la organización aporta un 10% adicional. La cantidad total ahorrada se le da a la mujer cuando se jubila o cambia de trabajo.
- **Salarios superiores al promedio de la industria:** las trabajadoras de CH trabajan a precio por pieza, y ganan un salario mensual acorde con el número de prendas que cada mujer ha confeccionado. El precio de la costura de una prenda es 3 a 4 veces más alto que el que se paga normalmente en la industria.
- **Beneficios económicos extras:** a final de año, el beneficio obtenido por cada grupo cooperativo de mujeres se reparte entre ellas mismas y puede ser entre 2 y 4 veces superior a lo que una mujer ganaría normalmente cada mes<sup>82</sup>.
- **Seguridad personal:** la Ley de 2013 sobre Acoso Sexual de las Mujeres en el Lugar de Trabajo (Prevención, Prohibición y Reparación) rara vez se aplica en la India. CH tiene un comité interno de quejas que se encarga de la lucha contra el acoso sexual. Se ha puesto

<sup>81</sup> Ver: Manos Unidas (22 de abril de 2010).

<sup>82</sup> Las cooperativas “cargan” un margen de gestión cuando le entregan los productos a Creative, que es la organización de segundo grado que hace la comercialización de los productos. Estas cooperativas tienen sus propios gastos (alquiler, consumibles, etc.) y al final de cada año, hacen balance y si existe beneficio, lo reparten entre las cooperativistas. Es este beneficio extra lo que se calcula que pueden ser unos 2 a 4 sueldos adicionales.

como meta el objetivo de “violencia cero” para la mujeres trabajadoras de CH (Manos Unidas, 2019).

- **Creative Handicrafts crea una relación estrecha y duradera con la comunidad:** todo este esfuerzo ha incidido en unas 1.000 familias a través de acciones como: creación de nueve escuelas infantiles (un 50% del alumnado de estas escuelas infantiles son hijas e hijos de las mujeres que forman parte de las cooperativas de CH); centros de desarrollo infantil; becas de estudio; guarderías y centros de apoyo escolar; programas de alfabetización funcional de adultos, tanto para hombres como para mujeres, cuyo objetivo es dotarles de capacidades básicas que les permitan gestionar bien su vida diaria (firmar, hacer cuentas, etc.), entre otras acciones (Itriago, 2015).

**Desafíos:**

El principal desafío al que se enfrenta una organización como Creative Handicrafts es gestionar los pedidos de los compradores de manera que las mujeres ganen un salario que les permita ganarse la vida a lo largo de todo el año y les garantice un medio de vida sostenible. Como se comentó anteriormente, a las mujeres de las cooperativas se les paga por prenda, no es un salario mensual. Aunque se pague cuatro veces lo que paga el mercado convencional, si no hay suficientes pedidos, no podrán tener un ingreso suficiente durante todo el año (Martínez, 2020). Si los pedidos se concentran en un solo momento al año, hay periodos en los que se tiene que contratar a más mujeres, pero en cambio, el resto del año no hay suficiente trabajo para todas. Lo ideal es poder planificar la producción de modo que se reparta durante todo el año y no se concentre en épocas concretas. De esta forma, se asegura un medio de vida estable y digno.

**Nombre de la iniciativa #7:**

Responsabilidad social empresarial Alpina S.A.: caso Guachucal Nariño (vigente desde 2007).

**Ámbito (país o región/sector o actividad económica):**

Municipio de Guachucal, ubicado al sur del Departamento de Nariño, Colombia.

Sector primario: ganadería lechera.

**Objetivo:**

En el año 2007, la empresa Alpina S.A. se propone promover, a través de la asociatividad, el desarrollo social y económico de los campesinos productores de leche (incluyendo a la población indígena) en el Municipio de Guachucal (Peña Leal, 2017).

**Breve descripción de la iniciativa:**

En el año 2007, la empresa Alpina S.A. se propone promover el desarrollo de la región de Guachucal Nariño a través de la asociatividad, incrementando la productividad de los hatos locales y el mejoramiento de las prácticas de ordeño, así como la calidad de leche y la administración de los hatos mediante la creación de centros de acopio que cumplieren con los estándares de calidad exigidos por su planta procesadora de lácteos. Así, desde 2007 la empresa transfiere tecnología y conocimientos a las familias productoras que han permitido la tecnificación de sus prácticas de ordeño<sup>83</sup>, el mejoramiento de la capacidad de negociación y la economía a nivel personal, asociativo y regional, el acceso a servicios públicos, el bienestar social, la equidad de género y el menor impacto ambiental.

El modelo asociativo consiste en establecer relaciones comerciales sólidas, asumiendo el compromiso de brindar asistencia técnica, acompañamiento, asesoría y capacitación

<sup>83</sup> Esto incluye rutinas de ordeño, limpieza de equipos y utensilios, manejo adecuado de insumos químicos, prevención, manejo y control de la mastitis, correcta nutrición del hato, manejo de residuos y conservación de la leche, así como manejo y rotación de los pastos.

permanente a los integrantes de las asociaciones que se crearon para permitir un trabajo conjunto, coordinado y efectivo con pequeños ganaderos, quienes obtienen a su vez un precio justo por su producto (siempre y cuando cumplan con los estándares de calidad exigidos en los centros creados para el acopio del producto). Esto, además, se complementa con el apoyo logístico brindado por un equipo de mercadeo de leche conformado por veterinarios, agrónomos y zootecnistas, quienes orientan a los productores para lograr una producción de mayor calidad. Además, se les ofrece un servicio de transporte con rutas y horarios establecidos, garantizándoles el acopio y la vida útil del producto.

**Resultados principales documentados:**

- Durante el periodo 2007-2014, se registra: un aumento de la productividad promedio de los productores de 25 litros al día a 60 litros diarios, cada uno de los cuales cumple con los estándares de calidad determinados por Alpina; un aumento del ingreso de 1.400 familias en Guachucal de 400.000 pesos mensuales a 1.650.000; un incremento en la producción de leche fría desde un 30% hasta un 100% del total de leche producida por los productores asociados; la creación de 39 asociaciones más, para lograr un total de 45 asociaciones sumando las 6 asociaciones establecidas en 2007; la certificación en 2014 de un 91% de los hatos como libres de brucella y tuberculosis (en 2007 no existían hatos certificados) (Peña Leal, 2017; Fundación Ideas para la Paz, 2016).

- Se incrementó la compra de leche desde 32.000 litros en el 2007 a 80.000 litros en el 2015, con lo cual el municipio de Guachucal se cataloga como uno de los tres centros más importantes de insumo de leche para Alpina a nivel nacional (Revista Semana, 21 de mayo de 2016).

- En febrero de 2016, durante la tercera edición de los premios Accenture a la Innovación, Alpina ganó el premio otorgado por el público en la categoría de Responsabilidad Social Empresarial, con el proyecto de asociatividad, transferencia de conocimiento y acompañamiento con las comunidades en Guachucal Nariño (Revista Semana, 12 de febrero de 2016).

- En septiembre de 2017, Alpina recibe el Premio Emprender Paz, que resalta el trabajo de empresas que generan riqueza y valor en comunidades afectadas por el conflicto armado. En particular, se premia el impacto en términos del incremento del volumen de compra de leche a los ganaderos beneficiarios y la mejora de su calidad; la formalización, bancarización<sup>84</sup> y acceso a créditos de los pequeños ganaderos, con lo cual se reduce su dependencia de los prestamistas y, en consecuencia, el riesgo de sufrir pérdidas e inestabilidad para sus familias; la recuperación económica de los habitantes, su mejor calidad de vida por garantizarles el acceso a agua potable y fuentes de energía; el fortalecimiento del tejido social por crear lazos de confianza y unir más a la comunidad, principalmente con y entre comunidades indígenas (Redacción ABC Economía, 30 de septiembre de 2017).

- Otros resultados son: se otorga un rol más activo a las mujeres (ellas tienden a reinvertir el capital económico en el negocio y generan mayores beneficios económicos y sociales para la comunidad); se garantiza un pago justo por la leche y la estabilidad a largo plazo del negocio dado el compromiso de Alpina de recolección diaria del producto (Agricultura & Ganadería (29 de septiembre de 2017).

**Lecciones aprendidas:**

El modelo asociativo permite establecer mejores relaciones con los pequeños productores de leche, así como distribuir entre más beneficiarios las ganancias de la actividad económica y fortalecer el trabajo en modo de cadena de valor.

En particular, cuando Alpina S.A. se acerca a los pequeños productores de leche reconoce

<sup>84</sup> Esto hace referencia al acceso de los ganaderos beneficiarios del proyecto a servicios bancarios.

sus carencias en tecnología, lo cual afectaba al sector lechero de la región con un bajo rendimiento en su productividad y competitividad, un bajo nivel de desarrollo tecnológico y poca rentabilidad. Posteriormente, la empresa les presenta a los productores existentes y nuevos los estándares de calidad mínimos requeridos para vincularse como proveedores de leche. Aquellos comprometidos con el proyecto reciben por parte de Alpina S.A. capacitación técnica en prácticas de ordeño y calidad de la leche, apoyo logístico, coordinación de rutas y horarios para transportar el producto y acopio garantizado.

**Nombre de la iniciativa #8:**

Proyecto Emprende: fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres para potenciar su autonomía económica (octubre de 2012 - abril de 2018).

**Ámbito (país o región/sector o actividad económica):**

En el proyecto Emprende participaron mujeres emprendedoras y empresarias que viven en las regiones Chorotega, Pacífico Central y Huetar Caribe de Costa Rica<sup>85</sup>. Estas mujeres se ocupaban en los siguientes sectores económicos principales: turismo comunitario, producción de artesanías, producción agrícola y actividades artísticas.

**Objetivo:**

Contribuir a una mayor independencia económica de las mujeres, en áreas rurales y urbanas marginales, que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica y que muestran potencial empresarial.

**Breve descripción de la iniciativa:**

Esta iniciativa surge a partir de un convenio entre la Unión Europea y el Gobierno de Costa Rica. El proyecto Emprende buscaba el fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres de zonas rurales y urbano-marginales. El programa dotaba de apoyo y herramientas a mujeres con ideas de negocios o negocios nacientes, mediante la asesoría, capacitación y asistencia, a partir de plataformas locales de servicio. Estas plataformas se pensaron para ofrecer servicios regionales diversificados, de fácil acceso, con enfoque de género. En concreto, se trata de: (i) servicios de desarrollo empresarial y financieros idóneos, con enfoque sectorial y de género; y (ii) servicios locales que generen, a nivel local, un entorno facilitador para la mujer empresaria y emprendedora. Para ello se promovieron sinergias interinstitucionales e intersectoriales a fin de brindar apoyo a las micro y pequeñas empresas lideradas por las mujeres.

Se atendieron a 995 mypes lideradas por mujeres en zonas rurales y urbano-marginales de las regiones Pacífico Central, Chorotega y Huetar Caribe de Costa Rica.

**Resultados documentados<sup>86</sup>:**

- **Resultado 1.** Emprendedoras y empresarias de las zonas rurales y urbano-marginales de las regiones de menor desarrollo socioeconómico adquirieron y/o vieron fortalecida su capacidad empresarial. Además, se logró llevar a un grupo de mypes a un nivel mayor de desarrollo:
  - 995 mypes atendidas (88,1% se mantuvieron activas durante todo el proyecto, 11,9% desertaron antes del final);
  - 61 de las 995 mypes atendidas fueron desarrolladas por grupos de mujeres<sup>87</sup>.
  - Las mypes lideradas por mujeres se concentraron más en el sector artesanías,

<sup>85</sup> Estas corresponden a tres de las seis regiones socioeconómicas en que se subdivide Costa Rica con base en factores políticos, sociales y económicos para mejorar los procesos de planificación y coordinación interinstitucional. Las otras tres regiones son: Central, Brunca y Huetar Norte.

<sup>86</sup> Toda la información sobre resultados, buenas prácticas y lecciones aprendidas que se detalla sobre esta iniciativa se obtuvo de la siguiente fuente: Instituto Nacional de las Mujeres (2018).

<sup>87</sup> El 94% de las mypes fueron lideradas por mujeres (individualmente), mientras que el 6% correspondieron a grupos organizados de mujeres que lideran mypes.

mientras que las mypes grupales lo hicieron en los sectores agroindustria y agropecuario.

- 1.100 mujeres capacitadas, de las cuales un 20% aproximadamente se logró vincular a servicios financieros.
- El 34,1% de las microempresas participantes aumentaron el nivel de madurez del negocio; 32,4% se mantuvo en el mismo nivel de madurez; 10,7% disminuyó su nivel de madurez. Al 22,8% restante no se le pudo medir su nivel de madurez.
- **Resultado 2.** En cada una de las regiones de atención se concretó una plataforma de servicios regionales diversificados, de fácil acceso, con enfoque de género, que articula (i) servicios de desarrollo empresarial y financieros idóneos, con enfoque sectorial y de género (es decir, centrados en atender las necesidades de las mujeres emprendedoras y empresarias a partir de una caracterización personalizada y por sectores); y (ii) servicios locales que generen, a nivel local, un entorno facilitador para la mujer empresaria y emprendedora:
  - Se crearon cinco servicios diferenciados para las empresarias, proporcionados mediante las Plataformas Locales de Servicio, en cada una de las regiones foco del proyecto: orientación, información, asesoría, acompañamiento y capacitación.
  - Para el momento del cierre del proyecto (3 de abril de 2018), el 60% del total de empresarias y emprendedoras capacitadas por el proyecto Emprende continuaban participando en los servicios proporcionados por las plataformas. Por su parte, al menos un 30% de las mypes activas continuaban vinculadas a procesos interinstitucionales.
  - Se logró construir un registro de mypes actualizado e institucionalizado (base de datos de 995 mypes de mujeres).
  - En sintonía con las plataformas locales de servicio, se establecieron cuatro centros de comercialización (con acceso virtual) para mujeres empresarias a fin de brindar respuesta a la necesidad de comercialización por parte de las empresarias de la región.
- **Resultado 3.** El entorno político, jurídico, financiero y fiscal ofreció mejores condiciones para una mayor equidad e igualdad de género, en particular respecto de la inserción económica de las mujeres y del desarrollo de las empresas y emprendimientos que ellas lideran:
  - Se incorporó el tema de *autonomía económica* como parte de los aspectos evaluados por el Ministerio Nacional de Planificación (MIDEPLAN) y, con ello, se instó a que fuese considerado para la formulación de futuras políticas públicas a nivel nacional y local.
  - El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) incluyó el objetivo de fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres en el eje n.º 3 de la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2018-2030, que sería un insumo importante para el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.
  - A consecuencia de la iniciativa, se incluyó el tema de *discapacidad* en el Decreto Ejecutivo 40212 que crea la Red Nacional para el Fortalecimiento Social y Económico de las Mujeres.

**Lecciones aprendidas:**

- La retroalimentación constante obtenida por parte de las mujeres atendidas por el proyecto permitió a los equipos técnicos locales conocer más a fondo la realidad que viven las emprendedoras y empresarias de su ámbito de acción.

- Siendo la comercialización de productos una de las necesidades estratégicas planteadas por las empresarias de la región, la oportunidad de contar con un centro de comercialización virtual constituyó un aporte fundamental. En este sentido, se llevaron a cabo los acuerdos pertinentes para efectuar la transferencia de infraestructura y equipo a las municipalidades, a fin de que se administrase el centro y se facilitara el acceso a las empresarias<sup>88</sup>.
- Las organizaciones de mujeres que fueron acompañadas durante el periodo de ejecución del proyecto demandaron la necesidad de implementación de servicios dirigidos a fortalecer la estructura de gobernanza de cada grupo. Este factor influyó positivamente en el desarrollo empresarial de sus negocios. En este sentido, se implementó una metodología participativa para el análisis y abordaje de dicho reto.
- Las reuniones de articulación para la consolidación de las plataformas locales de servicios fueron indispensables para establecer los servicios diferenciados que las emprendedoras y empresarias requerían, según los diferentes niveles de desarrollo empresarial.
- Una de las limitaciones importantes respecto al funcionamiento de las plataformas locales de servicio obedece a la designación de actores/as claves por las instituciones parte, por cuanto es necesario contar con funcionarios y funcionarias que tengan poder en la toma de decisiones respecto a la asignación de recursos en los diferentes planes institucionales y a los compromisos que puedan asumirse a nivel local. Por otro lado, el accionar de lo local está determinado por las decisiones y directrices que establezcan los mandos medios de las diferentes instancias participantes, lo que dificultó la coordinación interna en la ejecución del proyecto.
- Debido a que la gran mayoría de las capacitaciones se facilitaban en cantones centrales, a muchas de las beneficiarias se les dificultaba asistir a ellas, por lo que se articularon procesos con el estudiantado que debía realizar el trabajo comunal universitario<sup>89</sup> de la Universidad de Costa Rica (UCR) para capacitar a las beneficiarias en una zona cercana a su residencia. Asimismo, para garantizar la asistencia a las capacitaciones se revisaron los horarios de los diferentes servicios públicos de transporte a fin de facilitar el traslado de las beneficiarias.

**Buenas prácticas/recomendaciones específicas:**

- Poner en marcha programas interinstitucionales dirigidos a promover los emprendimientos por parte de las mujeres para potenciar la cultura del emprendimiento como una opción para mejorar su autonomía económica y, por ende, el disfrute pleno de sus derechos, particularmente sus derechos económicos. Una opción clara de población meta, entre otras, la constituye el trabajo con las jóvenes de los colegios vocacionales y técnicos del país<sup>90</sup>, que impulsan en sus especialidades proyectos con gran potencial para el desarrollo de negocios.

<sup>88</sup> El que se ubica en San José se transfirió para uso del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), como un servicio que esta institución dará a las mujeres de la región central. El que estaba ubicado en Liberia, se transfirió a la Municipalidad de Nicoya; los que estaban en Puntarenas y Limón, se transfirieron al INAMU con el fin de que esta última los transfiera, mediante convenios específicos, a alguna municipalidad u organización de la región, dado que, debido a los tiempos de cierre del proyecto, el trámite administrativo de traspaso finalizaría más allá de la fecha límite de cierre del proyecto.

<sup>89</sup> Se refiere a trabajo voluntario obligatorio por un total de 300 horas como requisito de graduación a nivel de bachillerato en las universidades estatales en Costa Rica.

<sup>90</sup> Los colegios vocacionales y técnicos se diferencian de los colegios académicos formales por promover en su currículum la formación para el desempeño de una actividad productiva-laboral, es decir, mantienen una orientación hacia el mercado laboral; la educación formal se orienta a la formación académica que sienta las bases para la educación superior.

- Resulta importante la formulación de una Política Pública Intersectorial para el apoyo a las micro y pequeñas empresas lideradas por mujeres. Lo dispuesto en esta política intersectorial debe permear los gobiernos locales para que desde el propio municipio se gesten programas y proyectos que impacten positivamente en el desarrollo empresarial de las mujeres. Se vuelve necesario que tanto los programas institucionales como los planes de trabajo de los gobiernos locales apliquen concretamente el enfoque de género en su actuación.
- Propiciar la disminución de brechas de género significa hacer visibles las diferencias entre hombres y mujeres en materia empresarial, principalmente porque en la conciencia colectiva se ha confundido el discurso sobre igualdad, invisibilizando las discriminaciones que sufren las empresarias por motivo de su sexo, situación que contribuye a limitar el acceso a recursos y oportunidades para solventar sus necesidades específicas en materia empresarial.
- Resulta crucial contar con el apoyo de instituciones públicas relevantes. En este caso, el INAMU y el MEIC (Ministerio de Economía, Industria y Comercio).

#### **Nombre de la iniciativa #9:**

Nike: en busca de la equidad de género en su cadena de suministros (industria textil)

Como parte de su compromiso con la inclusión y la equidad de género, Nike busca establecer estrategias que favorezcan a las mujeres, no solo al interior de su empresa, sino también al interior de los proveedores que conforman su cadena de suministros. Como parte de estas estrategias destacan la paridad en sueldos, la mejora en las prestaciones para madres trabajadoras y el fortalecimiento de capacidades de liderazgo de sus empleadas (Nike, s.f.). Esto último es especialmente relevante ya que, según constató Nike, aunque más del 70% de los empleos en las empresas que forman parte de su cadena de suministros son ocupados por mujeres, la representación femenina se reduce significativamente en los puestos más altos (Nike, s.f.). Tomando esto en consideración, una de sus metas para 2025 es que el 100% de sus proveedores estratégicos incrementen el acceso a oportunidades profesionales y promuevan la movilidad ascendente de las mujeres que trabajan en sus instalaciones (Nike Inc., s.f., 3).

#### **Otras de sus metas para 2025 son:**

- Conseguir el 50% de representación femenina en su fuerza de trabajo global y el 45% en las posiciones de liderazgo.
- Mantener el 100% de la equidad salarial en todos los niveles de empleo.
- Conseguir que el 100% de sus proveedores estratégicos estén construyendo espacios de trabajo seguros, saludables y de clase mundial para la gente que fabrica sus productos.
- Lograr que el 100% de las instalaciones de su cadena de suministros cumpla con sus estándares básicos en materia de empleo, seguridad y medioambiente, demostrando respeto por los derechos de sus trabajadores en las comunidades donde operan (Nike Inc., s.f.).

Adicionalmente, Nike estableció una alianza con el International Center for Research on Women (ICRW) para el desarrollo de un centro de recursos en línea<sup>91</sup> orientado a la medición

<sup>91</sup> Esta plataforma puede consultarse en: ICRW (s.f.). Gender Equity in Textile, Clothing, and Footwear Manufacturing Resource Hub; <https://www.icrw.org/gender-equity-in-textile-clothing-and-footwear-manufacturing-resource-hub/>



de la equidad de género en el sector de fabricación de textiles, confección y calzado. Cada año, los proveedores realizan un autodiagnóstico con base en un instrumento que valora varios aspectos de la equidad de género como, por ejemplo, en los procesos de reclutamiento y contratación y en las políticas, procesos y apoyos a trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas. Esto les permite identificar sus fortalezas y áreas de oportunidad, además de que la plataforma también les ofrece ejemplos de buenas prácticas en las cuales inspirarse. Nike apoya el desarrollo de planes de acción para avanzar en la equidad de género al interior de sus organizaciones y a mejorar en las áreas donde obtuvieron los puntajes más bajos. También colabora en los procesos de comunicación sobre estos aspectos entre directivos y empleados (Nike, s.f.).

Nike también promueve que todos los trabajadores de su cadena de suministros reciban capacitación, que puedan desarrollarse profesionalmente y vayan ascendiendo laboralmente hacia mejores puestos. Asimismo, debido a que es consciente de que las tareas de cuidado normalmente suelen distribuirse de manera desigual —con una mayor carga en las mujeres—, ofrece ciertos beneficios para apoyarlas, tales como mejores servicios de cuidado infantil, de salud y bienestar (incluyendo maternidad), así como apoyo adicional a padres y madres que trabajan (Nike, s.f.). Según señala la empresa, Vietnam es un ejemplo que sobresale en este sentido, ya que en dicho país tiene una gran cantidad de proveedores, muchos de los cuales destacan por sus buenas prácticas (Nike, s.f.)<sup>92</sup>.

**Nombre de la iniciativa #10:**

Iniciativa de Paridad de Género (vigente desde 2016).

**Ámbito (país o región/sector o actividad económica):**

Chile, Argentina, Colombia, Panamá, República Dominicana, Costa Rica, Ecuador, México y Honduras.

**Objetivo:**

Aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral; reducir la brecha salarial de género e incrementar la participación de las mujeres en puestos de liderazgo.

**Breve descripción de la iniciativa:**

Las *Iniciativas de Paridad de Género (IPG)* son alianzas público-privadas que convocan a líderes de alto nivel para impulsar soluciones para acelerar el cierre de las brechas económicas de género. En 2016, el **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)** y el **Foro Económico Mundial (WEF)** por sus siglas en inglés se aliaron con el objetivo de impulsar estas iniciativas en la región. La Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) se sumó a la alianza en 2019. El modelo de intervención de las iniciativas se compone de dos estrategias principales:

(i) Conformación de un grupo de liderazgo: con funcionarios públicos y líderes empresariales del más alto nivel. Una de las diferencias con otras iniciativas que también trabajan en el cierre de las brechas económicas de género es que las IPG involucran a los ministerios de Hacienda,

<sup>92</sup> Un ejemplo de esto sería la empresa Maxport Limited Vietnam, proveedora de Nike, que recibió apoyo del equipo asesor en temas de género de la Corporación Financiera Internacional para la construcción de un ambiente de trabajo amigable para las mujeres, las cuales conforman el 85% de la fuerza laboral de esta empresa. Este es un reto importante en el sector, ya que muchos de los trabajos que desempeñan las mujeres consisten en estar sentadas ante una máquina de coser 8 o 9 horas al día, realizando tareas repetitivas.

Por otro lado, como señala la directora ejecutiva de la Việt Nam Business Coalition for Women's Empowerment (VBCWE), las políticas corporativas favorables al género deben considerarse también como benéficas para las empresas, ya que les ayudan a tener una imagen de marca más sólida, una mayor competitividad en el mercado y un sistema de liderazgo con diversidad de género (el cual, según indica la directora de VBCWE, suele adoptar aproximaciones más cautelosas en cuanto al riesgo y ser más proclive a considerar aspectos relevantes en lo que respecta al desarrollo sostenible). Ver: Hương (2020).

Economía y Producción o Trabajo. De esa manera, posicionan el desafío de lograr la igualdad de género en el acceso a las oportunidades laborales y empresariales como un problema económico y de productividad para los diferentes países en lo que se actúa.

(ii) Elaboración de un plan de acción: las entidades participantes en el Grupo de Liderazgo, tanto públicas como privadas, diseñan de manera participativa acciones orientadas a cerrar las brechas económicas de género, lo que se materializa en un plan de acción IPG que incluye un cronograma y la definición de una serie de metas medibles y realistas, aunque no por ello, poco ambiciosos. Esos planes de acción se elaboran sobre la base de estudios de la caracterización de las brechas económicas de género por país, que el BID encarga a diferentes firmas consultoras que son elegidas mediante concurso público.

(iii) Intercambio de conocimientos y buenas prácticas: el seguimiento de la implementación del Plan de Acción IPG en cada país es sistematizado y difundido en reuniones nacionales, regionales e internacionales de intercambio de conocimientos, con los miembros de los grupos de Liderazgo. A través del intercambio de conocimientos y experiencias, tienen el potencial de generar beneficios significativos comunes y efectos indirectos positivos en todos los países de la región.

#### **Resultados documentados<sup>93</sup>:**

- Gracias al trabajo de las IPG, se logró el **compromiso de 60 ministros o funcionarios públicos de alto nivel**, con llegada a los presidentes de los países y con amplio poder de convocatoria. Además, se consiguió la participación de **70 CEOs o gerentes generales de las compañías del sector privado** con mayor capacidad empleadora en cada país.
- Se creó una metodología IPG de manera colectiva, que se perfeccionó y se ajustó a las necesidades, la idiosincrasia y la realidad social, político e institucional de los países de la región. Así, **la metodología IPG se convirtió en un bien público regional**, innovador y colaborativo, que permitió identificar las barreras más importantes que impiden cerrar las brechas económicas de género y diseñar planes de acción con políticas públicas y prácticas empresariales.
- Las IPG han sido claves para impulsar el uso innovador de los préstamos basados en políticas (PBL, por sus siglas en inglés). Los dos primeros PBL enfocados en cierre de brechas de género a nivel mundial, fueron otorgados con financiamiento del BID en Argentina (2019) y [Panamá](#) (2020).<sup>94</sup> Dichos PBL se otorgaron en el marco de los diálogos con el sector público, generados durante el diseño y desarrollo de las IPG en ambos países.
- **Más de 400 empresas de distintos países se han comprometido a implementar prácticas empresariales inclusivas** a través de las IPG. Por ejemplo, en [Chile](#),<sup>95</sup> entre el 2016 y el 2020, más de 180 empresas apoyaron la implementación del Plan de Acción de su IPG y pusieron en práctica medidas para mejorar la calidad de sus empleos y cerrar las brechas salariales que afectaban a más de 130.000 mujeres. Esta cifra equivale al 7% de las personas asalariadas en el sector privado del país (Comunidad Mujer, 2020).
- Las IPG han favorecido el ingreso y el progreso de las mujeres en sectores no tradicionales. Es el caso de Colombia, por ejemplo. En este país, más de 70 empresas de los sectores de la construcción, la minería o la energía, así como dos importantes asociaciones empresariales que representan a estas industrias, se comprometieron a adoptar políticas con perspectiva de género. Igualmente, se trazaron como objetivo aumentar la cantidad de mujeres en su fuerza de trabajo, mediante la mejora de las condiciones laborales. Se trata, sin duda, de un avance sustancial para el sector minero energético en el que las

<sup>93</sup> Los resultados se obtienen de comparar la línea de base desarrollada al inicio del proyecto en enero 2012 y al final, un año y medio más tarde.

<sup>94</sup> República de Panamá. Ministerio de Relaciones Exteriores (12 de septiembre de 2018).

<sup>95</sup> World Economic Forum (s.f).

mujeres representan menos del 20% de la fuerza laboral y apenas el 9% del liderazgo.

- Entregar soluciones a medida, para fomentar el liderazgo femenino. En 2020 el BID puso a disposición de las organizaciones adheridas y participantes de la IPG el Programa para Mujeres Líderes Emergentes, para impulsar el liderazgo femenino. En 2022, la IPG de Costa Rica adaptó esta iniciativa en un programa presencial de tres meses para potenciar y visibilizar el liderazgo de treinta mujeres de alto potencial del sector público y privado y del sector ciudadano. Además, en el mismo año, el Banco entregó 100 becas a funcionarias de las empresas y organizaciones públicas adheridas a la IPG en Costa Rica, Colombia, Panamá y República Dominicana, para subvencionar su participación en el curso masivo en línea del BID Liderazgo femenino: potencia tus habilidades e impulsa el cambio.

#### **Lecciones aprendidas:**

- Trabajar con personas altamente comprometidas con la equidad de género hace la diferencia y aporta a la sostenibilidad y efectividad de las IPG. El valor agregado de la IPG solo se materializa si hay un fuerte nivel de apropiación por parte del Gobierno. Esto se facilita si, desde el inicio, la Iniciativa es liderada por una autoridad con alto poder de convocatoria y visibilidad política.
- Cuanto más acotadas, específicas y medibles las metas, más exitoso es el cumplimiento del Plan de Acción IPG. Las actividades de dicho plan que se pilotearon para testear un modelo o intervención nueva fueron altamente valoradas por los beneficiarios y dejan modelos para adaptar, replicar y escalar en otros países IPG.
- Se debe coordinar el trabajo en terreno con otras iniciativas existentes en los países. Las IPG nacionales han logrado desarrollar una ruta crítica de trabajo con las empresas. Este incluye el desarrollo de herramientas de autodiagnóstico, informes de devolución o acompañamiento técnico para la elaboración de planes internos de trabajo, entre otros. Dado que hay muchas organizaciones nacionales e internacionales que trabajan con las empresas el tema de desigualdades de género, se debería impulsar una mayor coordinación para evitar la saturación o sobrecarga de las empresas.
- El intercambio de conocimiento y buenas prácticas es altamente valorado, pero es necesario fortalecer la articulación regional de la IPG, desde el punto de vista de gestión del conocimiento. Los miembros de las IPG han valorado y participado activamente en los talleres nacionales, regionales e internacionales de intercambio de conocimiento y buenas prácticas, organizados con apoyo del BID, el WEF y la AFD. Se ha identificado la necesidad de avanzar en la comunicación estratégica de la IPG como una iniciativa regional, destacando con mayor énfasis las lecciones aprendidas por cada IPG y como esos aprendizajes son introducidos en la metodología IPG y son aprovechados por nuevas IPG en desarrollo.

#### **Buenas prácticas/recomendaciones específicas: el ejemplo de Colombia**

- Poner a disposición de las empresas herramientas prácticas acelera el cierre de brechas económicas de género. Es importante que esas herramientas sean gratuitas y de fácil acceso. En Colombia, en el marco del Plan de Acción de la IPG, se creó la plataforma digital Equirutas. Esta es una caja de herramientas que permite a las empresas, independientemente de cuál sea su sector o tamaño, identificar los elementos necesarios para avanzar hacia una práctica mínima de equidad de género. Se trata del fruto del esfuerzo colaborativo de las empresas y entidades integradas en el Grupo de Liderazgo. A través de Equirutas, las empresas adheridas a la IPG pudieron acceder a información sobre buenas prácticas empresariales y a una serie de herramientas que les permitieron realizar un diagnóstico de sus propias brechas de género internas, así como elaborar un plan de acción para cerrarlas. En la actualidad, 102 empresas de distintos sectores y tamaños han firmado la carta de adhesión a la

IPG y tienen acceso a Equirutas.

- Es importante trabajar el cierre de las brechas económicas de género en sectores masculinizados de la economía. Hacerlo con las cámaras empresariales acelera el recorrido. La IPG Colombia trabajó con diferentes gremios, como estrategia para sumar nuevos actores y nuevas empresas al trabajo por el empoderamiento económico de las mujeres. Así, el gremio de la construcción CAMACOL (Cámara Colombiana de la Construcción) firmó la adhesión a la IPG en 2021, con la intención de usar Equirutas como parte de su programa 'Construimos a la Par'. Adicionalmente, el Comité Colombiano de la Comisión de Integración Eléctrica Regional, COCIER, como gremio asociado al sector energético, impartió una serie de formaciones y charlas a las empresas que forman parte del grupo. Estas se llevaron a cabo con el apoyo de la Coordinación Regional de la IPG. A finales de 2022, alcanzaron su tercera medición, a través del instrumento de autodiagnóstico proporcionado por la iniciativa Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés) de ONU Mujeres.
- El cierre de las brechas económicas de género requiere de la modificación de marcos legislativos y políticos. Acercar conocimiento para una transformación informada, acelera el camino. En Colombia, la IPG logró impulsar propuestas y políticas de género en el sector público, que estaban incluidas en el Plan de Acción de la iniciativa. Entre las acciones previstas, la IPG Colombia realizó, en 2020 y en colaboración con ONU Mujeres, un análisis sobre los costos, los beneficios y el impacto fiscal de la licencia de paternidad. Finalmente, en 2021, la Ley 2114 amplió a dos semanas la licencia de paternidad en el país y creó la licencia parental compartida o licencia parental flexible de tiempo parcial<sup>96</sup>.

### **Clústeres empresariales (ecosistemas socioproductivos) como estrategia para promover la autonomía económica de las mujeres y el cierre de brechas territoriales**

*Las principales herramientas para que una economía en desarrollo logre un crecimiento económico alto, sostenido, inclusivo y sostenible, con más y mejores empleos, se encuentran en las políticas de desarrollo productivo. Estas políticas incluyen desarrollo de empresas sostenibles; apoyo para promover productividad y crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES); mejor integración a cadenas de valor; aumento de los encadenamientos productivos; políticas de innovación; políticas que permitan incursionar en nuevas industrias, mercados y cadenas de valor; promoción y facilitación de la adopción de los nuevos paradigmas productivos relacionados con el cambio tecnológico acelerado. Uno de los principales instrumentos que puede ayudar a articular varias de estas políticas y a acelerar los procesos de transformación productiva son las políticas de clústeres que promuevan la colaboración entre todos los agentes relevantes públicos y privados en el clúster (Monge-González et al., 2019, 11).*

Se podría decir que los clústeres consisten en empresas reunidas en un área geográfica (región) que producen bienes y servicios similares o relacionados, utilizan procesos similares o participan en funciones similares (investigación y desarrollo, por ejemplo). Estos clústeres

---

<sup>96</sup> ONU Mujeres. Colombia. La ampliación de la licencia de paternidad en Colombia: análisis costo – beneficio y de impacto fiscal; <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/01/la-ampliacion-de-la-licencia-de-paternidad-en-colombia>

también incluyen actores y entidades relacionadas como proveedores regionales y clientes de estas empresas, grupos de mano de obra especializada en la región empleados por estas empresas, programas públicos y público-privados que brindan servicios a los miembros de los clústeres (por ejemplo, capacitación personalizada) e instituciones (universidades, institutos de formación y capacitación, centros tecnológicos o laboratorios, asociaciones industriales y comerciales, organizaciones del sector público y privado, entre otros). Es decir, se trata de un modelo de cooperación privado-privado (es decir, de empresas que compiten en un mismo sector, pero que están dispuestas a cooperar, en beneficio común, unas con otras) al que se une otro ámbito de cooperación, el público-privado (Monge-González, 2018).

Los clústeres difieren de otras formas de cooperación y redes en que los actores de un clúster están integrados en una misma cadena de valor. El enfoque sectorial tradicional “se centra en las relaciones horizontales y la interdependencia competitiva (relaciones entre competidores directos con actividades similares y que operan en los mismos mercados de productos), mientras que el enfoque de agrupación, o clúster, se centra en la importancia de las relaciones verticales entre empresas disímiles y la interdependencia simbiótica en la Cadena de Valor” (Roelandt y Hertog, s.f., citado en Monge-González et al., 2019, 21). Así, una importante diferencia entre el enfoque de clústeres y el enfoque tradicional de apoyo a sectores es que el primer enfoque versa sobre el fortalecimiento de las cadenas de valor en las que operan las empresas que pertenecen a los clústeres (Monge-González, 2018), lo que supone una cooperación competitiva (es decir, cooperación entre empresas que compiten en un mismo sector, pero que están dispuestas a cooperar, en beneficio común, unas con otras).

**Cuadro 6 Enfoque sectorial tradicional versus enfoque basado en clústeres**

Enfoque sectorial tradicional	Enfoque basado en clústeres
□ Grupos con posiciones similares en las redes.	□ Grupos estratégicos con posiciones complementarias y disímiles en la red.
□ Enfoque en industrias de productos finales.	□ Incluye compradores, oferentes, proveedores de servicios e instituciones especializadas.
□ Enfoque en competidores directos e indirectos.	□ Incorpora un arreglo de industrias interrelacionadas que comparten tecnología en común, habilidades, información, insumos, compradores y canales.
□ Indecisión para cooperar con rivales.	□ La mayoría de los participantes no son competidores directos, pero comparten necesidades, restricciones y mercados objetivo comunes.
□ Búsqueda de diversidad en trayectorias existentes.	□ Búsqueda de sinergias y nuevas combinaciones. □ Prácticas prospectivas conjuntas sistemáticas (tendencias tecnológicas, inteligencia de mercados).

<p>□ El diálogo con el gobierno usualmente ronda alrededor de subsidios, protección y rivalidad limitada.</p>	<p>□ Amplio alcance para mejoras en áreas comunes que mejorarán la productividad y elevarán el plano de la competencia.</p> <p>□ Promoción de foros para un diálogo entre empresas y gobierno más constructivo y eficiente.</p> <p>□ Los agentes públicos tienen un papel clave en la generación de bienes públicos de carácter habilitante para la competitividad del clúster (v.g. normas y estándares, gestión de inversiones en infraestructura relevante (conectividad, mejoras portuarias), apoyo a la formación de capital humano especializado).</p>
---	--

Fuente: tomado de Roelandt y Hertog (s.f.) citado en Monge-González et al. (2019).

Padilla (2014) citado en Monge-González (2018) plantea que el enfoque de *cadena de valor* conlleva, entre otras, las siguientes ventajas:

- Atrae nuevos capitales e inversiones;
- Genera más, nuevas y mejores oportunidades de empleo;
- Inserta a las empresas de menor tamaño en nuevos procesos de creación de valor;
- Aumenta la competitividad y el valor agregado de la producción, y fortalece el tejido productivo;
- Promueve nuevas relaciones entre los empresarios y aumenta el financiamiento de proyectos empresariales;
- Crea redes horizontales y verticales de trabajo, además de mejorar la relación pública-privada y la recaudación de impuestos (debido al crecimiento económico);
- Mejora la diversificación de las exportaciones (moviéndose de actividades de materias primas a actividades industrializadas y de servicios), y vincula este desempeño con el del crecimiento económico.

Se une a todas las ventajas antes señaladas el hecho de que la cercanía y el intercambio constante de información entre los actores del clúster, en conjunto con la cooperación competitiva, son el caldo de cultivo para el desarrollo de un entorno para la innovación y la creación de nuevo conocimiento y aplicaciones dentro de los clústeres (Monge-González et al., 2019). Además, y como pieza clave para un crecimiento económico inclusivo, los clústeres pueden generar incentivos para el fortalecimiento de una gestión pública (a todos los niveles) que sea más eficiente, más eficaz —en términos de los apoyos que genera a todos los actores en el proceso de desarrollo productivo— y más capaz de trabajar articuladamente en pro de la equidad.

La experiencia internacional demuestra que “el modelo de desarrollo productivo basado en clústeres, con enfoque triple hélice (involucrando al gobierno nacional y local, al sector privado y a la academia) resulta mucho más eficaz y costo-efectivo para impulsar el tipo de transformación estructural del aparato productivo, necesaria para la generación del empleo decente que se requiere y para elevar la calidad de vida de las personas que habitan un determinado territorio” (Universidad Earth, 2020). Así, aunque es inusual ver diseños de clústeres con objetivos explícitos de aumento de la participación económica de las mujeres y, mucho menos con intervenciones *a priori* orientadas a abordar los determinantes estructurales de la autonomía económica de calidad de las mujeres (como, por ejemplo, el sexismo), dadas sus características, el desarrollo de cadenas de valor y clústeres podrían

configurarse como estrategias positivas para reducir brechas socioeconómicas entre hombres y mujeres (OIT, 2021a) al tiempo que se reducen también brechas territoriales<sup>97</sup>. Sin embargo, es preciso mencionar que la experiencia en el desarrollo de clústeres en ALC se ha visto condicionada negativamente por, entre otros factores, debilidades del sector público en materia de coordinación interinstitucional e intersectorial<sup>98</sup>.

En este sentido, el caso que se presenta a continuación (Clúster Agroindustrial del Caribe Costarricense) es interesante no solo por su potencial impacto en la promoción de la autonomía económica de las mujeres (dada la importante presencia femenina en la producción agrícola) y en el cierre de brechas territoriales, sino también por el detalle de desafíos que se han identificado *a priori*, en el proceso de diseño de este clúster, que son claramente extrapolables a los países de la región, objeto de estudio de esta consultoría.

#### **Nombre de la iniciativa #11**

Clúster Agroindustrial del Caribe Costarricense (CAC) (en proceso de diseño).

#### **Antecedentes:**

La búsqueda de la competitividad y, en especial, un desarrollo rural sostenible para la provincia de Limón ha motivado el establecimiento de un proceso de coordinación y articulación de diferentes actores del sector privado, la academia y el Gobierno, que culminó con el establecimiento de la Zona Económica Caribe (ZEC), en el marco de la Mesa Caribe por el diálogo, el desarrollo económico y la inclusión social de la Provincia de Limón<sup>99</sup>.

La ZEC es una estrategia de desarrollo económico no institucionalizada que crea una dinámica de articulación y cooperación interempresarial e intersectorial. Busca promover la innovación, la atracción de inversión extranjera, la exportación y la mejora de los modelos de gestión y de trámites, para aumentar la productividad de la región y con ello, el bienestar de todos sus habitantes. La ZEC apoya la formación, desarrollo y gestión del CAC. De hecho, esta instancia y la Mesa Caribe han sido aspectos críticos para el avance de este clúster.

#### **Justificación:**

La insuficiencia de empleos decentes en el territorio de la región Huetar Caribe genera una significativa subutilización del potencial productivo de las personas, bajos ingresos y niveles de desarrollo humano muy inferiores al promedio nacional. La mitad de los cantones de la provincia se encuentran entre los diez más rezagados a nivel nacional en este indicador.

El 53% de la fuerza de trabajo laboraba en la informalidad o se encontraba desempleada a fines de 2019. La situación se agravó significativamente en 2020, debido al impacto socioeconómico del COVID-19.

Varios asuntos, de carácter estructural, explican la insuficiencia de empleo de calidad en la

<sup>97</sup> Sobre la complementariedad que debería producirse entre el desarrollo socioterritorial y la eficiencia de la organización al interior de cadenas productivas, ver: Albuquerque (2006).

<sup>98</sup> Ver sobre este aspecto en Monge-González et al. (2019)

<sup>99</sup> Según entrevista a Sylvia Escalante y Gabriel Mora de la Universidad Earth.

región:

- a) Estructura productiva poco diversificada y altamente dependiente de productos primarios de bajo valor agregado. La mitad del empleo formal de la región lo genera el sector agropecuario, que en cantones como Matina llega al 82%.
- b) Escasez de personal calificado (solo dos de cada diez personas tiene secundaria completa o universitaria).
- c) Creciente brecha entre la oferta formativa y la demanda de competencias del mercado de trabajo regional.

Por décadas se han ejecutado múltiples proyectos de desarrollo productivo en la región Huetar Caribe. Sin embargo, los rezagos en términos económicos y de desarrollo humano se mantienen. Por lo tanto, no parece razonable seguir financiando proyectos productivos aislados, de baja escala, sin una estrategia de escalamiento, articulación y sostenibilidad clara.

**Breve descripción de la iniciativa:**

El CAC es un proyecto ejecutado por la Universidad EARTH para el Instituto de Desarrollo Rural de Costa Rica.

Consiste en una plataforma de cooperación para las empresas que promueve la creación de empleo y el progreso social de los habitantes de la región Huetar Caribe. Su misión es mejorar la competitividad del sector agroindustrial de la región, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas (pymes), a través de la cooperación interempresarial y la colaboración público-privada, para lo cual aporta valor a sus asociados en los ámbitos de innovación, tecnología, atracción de inversiones, internacionalización, talento y sostenibilidad (Universidad Earth, 2021).

En el marco del CAC, se prevé promover iniciativas orientadas a:

- a) Transferencia de tecnología
- b) Formación de talento
- c) Internacionalización de empresas
- d) Promoción de inversiones
- e) Innovación y descubrimientos
- f) Mejora del perfil laboral de las personas en edad productiva de la región Huetar Caribe

**Principales oportunidades que ofrece el CAC:**

- a) Generación de empleo: se espera que el aumento de la productividad y de la atracción de inversiones implique más empresas que contraten personal. No solo se espera que haya más empleos, sino también mejores empleos. En las cadenas de valor en las que se focaliza el clúster, se prevé la generación de empleos directos de diferentes niveles, desde operaciones agrícolas manuales hasta actividades de innovación y desarrollo vinculadas a lo que se denomina 'agricultura inteligente', que incluye tecnologías de precisión, el internet de las cosas, *big data* y biotecnología. También se desarrollarán empleos indirectos en industrias de servicios de apoyo (logística, empaque, metrología, sanidad, etc.).
- b) Fortalecimiento de la institucionalidad pública: los actores del Estado encargados de proveer servicios de apoyo y coordinación a la economía pueden obtener información



de primera mano sobre las necesidades de las empresas participantes. Así, podrán diseñar y ofrecer servicios públicos a la medida.

- c) Mejora de la infraestructura productiva: algunas actividades económicas no se desarrollan porque no existen insumos necesarios. El déficit de infraestructura es uno de los principales problemas de este tipo. Caminos, transporte, comunicación, almacenamiento, infraestructura de frío, unidades de procesamiento son el tipo de inversiones necesarias que deben suceder para materializar emprendimientos propuestos para el clúster.

#### **Principales desafíos que debe enfrentar el CAC:**

- a) Desconexión entre los empleos que se generan y las capacidades de la fuerza laboral: los nuevos y mejores empleos requieren de recursos humanos calificados, con al menos una carrera universitaria o técnica más allá de la secundaria. En el corto plazo, el papel del clúster es clave para revertir esta situación, mediante el alineamiento entre las capacidades actuales de la fuerza laboral y la atracción de empresas que necesiten de ese perfil laboral. Supone, además, que se puedan desarrollar las competencias correctas en las instituciones de apoyo al clúster —como, por ejemplo, el instituto de formación técnica, Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)— para atraer la inversión en conjunto con la dinámica propia del clúster.
- b) Encadenamientos: la economía costarricense en general y la de la región Caribe en particular, se caracteriza por la escasez de encadenamientos productivos<sup>100</sup> entre las empresas responsables de la mayor parte de las exportaciones y el resto de las empresas cuya productividad es mucho más baja. La dinámica de relaciones que se presenta dentro del clúster permite pues la identificación de necesidades para la articulación productiva, sobre todo para que las empresas tractoras<sup>101</sup> “atraigan” proveedores de bienes y servicios de la economía doméstica. En esta dinámica, se puede transferir tecnología y buenas prácticas que aumentan finalmente la productividad de todo el clúster.
- c) Acceso al financiamiento: la agricultura y la agroindustria son vistas como actividades de alto riesgo y, por ende, con limitado acceso al crédito. Las necesidades de financiamiento pueden ser resueltas de manera más expedita dentro del clúster a través de varios mecanismos como, por ejemplo: relaciones entre empresarios que fomentan la inversión directa, diálogo entre participantes para revelar las fallas de mercado y

---

<sup>100</sup> Los encadenamientos productivos son todas aquellas transacciones económicas entre los componentes de la cadena de valor. La literatura identifica dos tipos principales de encadenamientos en las cadenas de valor agrícola. Los encadenamientos se pueden dividir en vínculos hacia atrás y hacia adelante. Los *encadenamientos hacia atrás* se refieren a los vínculos de la finca con las empresas que proveen insumos y servicios para la producción agrícola, por ejemplo, agroquímicos, empaques y equipos. Los *vínculos de producción hacia adelante* se refieren a las transacciones con el sector industrial que utiliza la producción agrícola como insumo. La distribución y el procesamiento de los productos agrícolas son componentes fundamentales de los encadenamientos de producción hacia adelante.

<sup>101</sup> Las empresas tractoras son aquellas compañías que coordinan las relaciones económicas por medio del consumo de materias primas e insumos de otras empresas, la contratación de servicios, la generación de empleo, financiamiento y asistencia técnica, entre otros. De forma general, las empresas tractoras están en contacto directo con el mercado y transmiten sus señales a las empresas relacionadas hacia atrás o hacia adelante, dependiendo de su ubicación en la cadena de valor. Es reconocido en la literatura que las empresas tractoras promueven la productividad de las pymes del clúster.

generar confianza, y una exposición transparente de proyectos.

- d) Servicios públicos para la agricultura: una de las principales debilidades del sector agroindustrial es la desconexión entre las necesidades de la agricultura y la oferta de servicios públicos disponibles. El CAC puede contribuir al diseño de servicios a la medida para las necesidades de la empresa y a elevar la productividad del sector, ya sea a través de aumentos de la eficiencia como por medio de la diversificación y la producción de “paquetes llave en mano”<sup>102</sup> para todos los participantes.

**Otras iniciativas similares identificadas:**

- # 10a: Programa ODS Cadenas de Valor del PNUD en América Latina y el Caribe<sup>103</sup>.
- # 10b: Costa Rica. Parque La Libertad: una gestión para la transformación social<sup>104</sup>.

Fuente: elaboración propia con base en Universidad Earth (2020; 2021).

**A continuación, se listan otras iniciativas que vale la pena destacar y que se describen brevemente en el Anexo 5:**

- Iniciativa #11. Bolivia. Programa de Apoyo al Empleo (intermediación laboral) y #11a. Costa Rica. Programa te impulso a trabajar.
- Iniciativa #12. El Salvador. Programa Mujer Acelera (préstamo con incentivos por logro de resultados de impacto de desarrollo.)
- Iniciativa #14. Colombia. Continental Gold (formalización en el sector minero).
- Iniciativa #15. Honduras. Programa Ciudad Mujer (formación técnica profesional) y #15a. Costa Rica. Implementación de la Ley para el Fortalecimiento de la Formación Profesional para la Empleabilidad, la Inclusión Social y la Productividad, de cara a la Revolución Industrial y el Futuro del Empleo - Ley n.º 9931.
- Iniciativa #16. Colombia. Lineamientos de género para el sector minero energético (política sectorial con enfoque de género).
- Iniciativa #17. Chile. Mesa Nacional Mujer y Minería (espacio de diálogo multisectorial)
- Iniciativa #18. Argentina. Mesa interprovincial de género y minería - Argentina (espacio de diálogo multisectorial).
- Iniciativa #19. Bonos de Género en Colombia, Panamá y Ecuador (instrumento de bonos, donde lo recaudado se destina exclusivamente a financiar o refinanciar proyectos sociales elegibles con impacto).

## VII. RECOMENDACIONES

### Principios orientadores para el diseño de cualquier iniciativa de fomento de la autonomía económica de las mujeres (1):

- *Análisis detallado del contexto* en el que se inscribe el problema de baja autonomía económica de las mujeres sobre el que se espera incidir. Esto supone comprender

<sup>102</sup> Como referencia, un proyecto llave en mano se refiere a aquel contrato que se acuerda con el contratista para que se haga responsable de todos o la gran mayoría de trámites precisos que implica la construcción de una obra.

<sup>103</sup> PNUD. Global. *ODS Cadena de Valor*; <https://www.undp.org/es/sdgvaluechains>

<sup>104</sup> Para más detalle ver: Beirute Brealey y Jirón Beirute (2016).

cuáles son las principales causas subyacentes que impiden el logro de la autonomía económica de las mujeres.

- *Acompañamiento durante el proceso* hasta que la intervención realmente derive en una mayor autonomía económica de las mujeres sobre las que se focalizan los esfuerzos. Las iniciativas más exitosas incorporan acciones de seguimiento y acompañamiento orientadas a superar discriminaciones y exclusiones históricas muy asentadas.
- Garantizar que la intervención logre una autonomía económica o al menos cree bases sólidas para que esta suponga, en la práctica, una mayor *capacidad de agencia y empoderamiento* en las mujeres.
- Identificación y gestión de los potenciales *impactos diferenciados de género* que podría generar la iniciativa.
- Garantizar que la iniciativa incorpora elementos explícitos para contrarrestar *estereotipos y prejuicios* que limitan el acceso a oportunidades, derechos y recursos productivos de las mujeres.

## Líneas generales de acción (2):

### En materia de recursos claves específicos:

- Educación técnica que dote de habilidades y competencias técnicas y certificables a las mujeres para su incursión en sectores que ofrezcan verdaderas oportunidades de empleo decente y productivo.
- Fortalecimiento del tejido asociativo de las mujeres en sus distintas modalidades y su capacidad de acceso a recursos productivos como, por ejemplo, servicios financieros y canales para la comercialización de bienes y servicios.
- Desarrollo de habilidades blandas instrumentales para el desarrollo de la autonomía económica de las mujeres.
- Promover la incorporación de mujeres en cadenas de valor en sectores ganadores<sup>105</sup> para mejorar su empleabilidad y empresarialidad.
- Identificación y análisis del funcionamiento en la práctica de estereotipos que limitan el acceso de las mujeres a recursos y oportunidades claves para su autonomía económica.

### En materia de marcos institucionales:

- Desarrollo de marcos normativos y regulatorios en materia laboral y desarrollo productivo con perspectiva y sin sesgos de género. Idealmente, dichos marcos deberían tener en cuenta las especificidades de los sectores económicos donde se desea potenciar la participación de las mujeres.
- Crear espacios donde las mujeres puedan influir en el diseño de marcos institucionales relevantes para la autonomía económica.

### En materia de prácticas:

- Uso de incentivos financieros para promover el buen desempeño de las empresas en asuntos como: transferencia de conocimiento y apoyo técnico en el desarrollo de cadenas de valor para el trabajo decente con fuerte participación de emprendimientos de mujeres; la provisión de servicios de cuidado; el uso de tecnologías para el trabajo remoto orientadas a favorecer la conciliación familiar y laboral tanto de las empleadas

---

<sup>105</sup> En esta propuesta, un sector ganador pertenece a uno que agrega valor, exporta y está representado por una masa crítica de empresas sólidas en un país determinado.

como de los empleados; y el uso de estándares internacionales que induzcan el logro de resultados concretos en materia de autonomía económica de las mujeres.

- Desarrollo de iniciativas que trabajen en el plano de sesgos de género inconscientes, particularmente en los procesos de selección, contratación y desarrollo de carrera de las mujeres tanto en empresas del sector público como en empresas del sector privado.
- Desarrollo de iniciativas que aborden sesgos de género inconscientes que obstaculizan la demanda formativa de las mujeres en ámbitos típicamente masculinizados.

#### **Fortalecimiento de las capacidades institucionales para el desarrollo productivo y la equidad de género (con énfasis en el ámbito subnacional):**

- Fortalecimiento de estrategias y capacidades de las instancias de formación técnica profesional para alinear la oferta educativa a las necesidades del sector empresarial, minimizar la segregación ocupacional de género y adaptar procesos organizativos a las necesidades de las mujeres.
- Fortalecimiento de las estrategias y capacidades institucionales para el abordaje de procesos de intermediación laboral orientados a la inclusión social de las mujeres.
- Fomento de mecanismos para el abordaje integral, intersectorial e interinstitucional de la constelación de factores que se relacionan con inequidades socioeconómicas de género.
- Apoyo al desarrollo de lineamientos operativos claros y eficaces para orientar el funcionamiento del trabajo articulado, intersectorial, interinstitucional y multiactor en pro de la equidad de género.
- Fortalecimiento de las capacidades locales para la planificación e implementación de iniciativas de fomento de la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres.

#### **Promoción de iniciativas que aborden brechas de género y brechas territoriales al unísono:**

- Promoción de clústeres en zonas de exclusión social (ecosistemas) como una estrategia para el cierre de brechas en los mercados de trabajo desde la promoción del desarrollo económico y social inclusivo, pero también, dadas las características de clústeres eficaces, como una oportunidad para el fortalecimiento y modernización de la institucionalidad pública de los países de la subregión.

#### **Recomendaciones internas (3):**

- Incrementar la inversión y/o asistencia técnica para la producción de estadísticas nacionales actualizadas y estandarizadas de indicadores por sexo según otras variables de desagregación relevantes. Particularmente importante es lo que concierne a la producción estadística sobre la participación de las mujeres en sectores y actividades económicas específicas.
- Desarrollo de herramientas analíticas específicas que permitan aplicar los principios transversales (antes indicados en esta subsección) a todas las iniciativas de fomento de la autonomía económica de las mujeres.
- Promover evaluaciones sistemáticas, suficientemente documentadas, de iniciativas exitosas en la región orientadas a promover la autonomía económica de las mujeres.

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1. Listado de personas entrevistadas

#### Equipo BID

	Nombre	Rol	Asunto	Ámbito de actuación
1	Verónica Tejerina	Especialista, Desarrollo Social. División de Género y Diversidad	Género	Bolivia
2	Diana Bocarejo Suescun	Consultora Género y Diversidad	Género	Colombia
3	Andrew Morrison	Asesor principal	Género	Perú
4	Karina Azar	Consultora Transversalización de género en el sector financiero. División de Conectividad, Mercados y Finanzas	Inclusión financiera - FinEquityALC	ALC Región
5	Carlos Salazar	Especialista Sénior en Sostenibilidad	Agricultura, agroindustria	Colombia
6	Walter Martín	Especialista - Grupo Especial sobre Minería, Energía Geotérmica e Hidrocarburos - Infraestructura	Hidrocarburos/minería	ALC Región
7	Isabel Berdeja	Oficial de género, diversidad e inclusión	BID-Invest - Género	ALC Región
8	Laura Juliana Giraldo	Género, Diversidad e Inclusión	BID-Invest - Género	ALC Región
9	Isabel Irazábal	Consultora de Participación Ciudadana y Transversalización de Género	Hidrocarburos/minería - Género	ALC Región
10	Manuel Urquidi	Especialista líder en operaciones en la División de Mercados Laborales	Mercados laborales	Bolivia

#### Equipo externo

	Nombre	Rol	Asunto	Ámbito de actuación
1	Gloriana Turcios	Consultora de la OIT para el Caribe costarricense	Proyectos sociales	Costa Rica
2	Monserrat Ruiz	Directora ejecutiva de la Cámara de Economía Social de Costa Rica	Economía social/ emprendedurismo	Costa Rica
3	Efraín Quicaña Navarro	Especialista regional en Economía Rural de la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe	Empleo	ALC Región
4	Gustavo Segura	Ex ministro de Turismo	Turismo	Costa Rica
5	Maritza Espinal	Directora de la Cámara Empresarial de Mujeres del Caribe	Emprendedurismo	Costa Rica
6	Álvaro Ramírez-Bogantes	Especialista principal en Desarrollo Empresarial y Formación Profesional	Empleo	Centroamérica
7	Leyla Solano Pacheco	Consultora en Turismo sostenible	Turismo	ALC Región
8	Miguel Villarroel	Gerente de gestión en Fundación CODESPA - Proyecto RUTAS II	Turismo	Perú y Bolivia

9	María Arteta**	Especialista en género y no discriminación. Oficina de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana	Empleo	América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
10	José Manuel Salazar	Ex Director regional de la OIT para América Latina y el Caribe (Lima, Perú, 2015-2018)	Clústeres	No específico
11	Laura Pacheco Oreamuno	Directora del Centro de Tecnología y Artes Visuales. Parque La Libertad	Inclusión social a través del empleo	Costa Rica
12	Silvia Escalante	Relaciones Gubernamentales y Protocolo. Universidad Earth	Clúster agrícola del Caribe costarricense	Costa Rica
13	Tomás González	Asesor del BID	Sector minero-energético	Colombia
14	Alexandra Hernández	Viceministra de asuntos económicos y regulatorios Asociación Colombiana del Petróleo	Sector minero-energético	Colombia
15	Carlos Diez Canseco	Gerente General del Instituto de Ingenieros de Minas del Perú	Minería	Perú
16	Karina Zevallos	Gerente General Weir Minerals	Minería	Perú
17	Eva Hershaw	International Land Coalition (ILC). Datos y monitoreo de la tierra	Agricultura	No específico
18	Zulema Burdeo	Coordinadora regional para América Latina y el Caribe. International Land Coalition (ILC)	Agricultura	No específico
19	Rosa Montalvo	Oficial de proyectos para América Latina y el Caribe International Land Coalition	Agricultura	No específico
20	María José Guerra	International Land Coalition (ILC)	Agricultura	Colombia
21	Giullia Vanelli**	Oficial de Investigación y Gestión del Conocimiento de la International Land Coalition (ILC)	Agricultura	No específico
22	Ricardo Monge González	Presidente. Academia de Centroamérica	Clústeres	Costa Rica
23	Kathia Alfaro Arias	Coordinadora de Proyecto. Horizonte Positivo	Intermediación laboral	Costa Rica
24	Marianna Boza Morán	Directora. Brigard Urrutia	Minería	Colombia
25	Leonor García Dios	Intermón Oxfam	Comercio Justo	España
26	Paulina Burbano de Lara	Presidenta Ejecutiva. Turismo Metropolitano Ecuador	Turismo	Ecuador
27	Fidel Jaramillo	Secretario del Fondo Latinoamericano de Reservas (Exrepresentante del BID en Costa Rica)	No específico	Ecuador
28	Mónica Julieta Pinzón Bueno	Asuntos Públicos y Comunicación Continental Gold	Minería	Colombia
29	Juanjo Martínez	Responsable de Comercio Justo. Intermón Oxfam	Comercio Justo	España
30	Melissa Argento	Becaria posdoctoral CONICET/UBA- IEALC y Docente de la Facultad de Ciencia Política y RRII de la UNR	Litio	Argentina, Bolivia y Chile
31	Fernando Mayorga**	Centro de Estudios Superiores Universitarios (CESU) de la Universidad Mayor de San Simón	Litio	Bolivia

		(UMSS)		
32	Mariola Montero Castro	Directora de Operaciones. Horizonte Positivo	No específico	Costa Rica
33	Gabriel Mora	Consultor	Clúster agrícola del Caribe costarricense	Costa Rica
34	Juan Orozco	Gerente de País. Halliburton	Petróleo	Colombia
35	Iliana Vaca	División de asuntos de género. CEPAL	Género y trabajo	No específico
36	Ramón Pineda	División de Desarrollo Económico. CEPAL	No específico	No específico
37	David Hernández	Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Formación técnica profesional	Costa Rica

\*\* Se obtuvo información relevante para el proyecto vía correo electrónico. No se entrevistó.

## Anexo 2. Criterios de selección de las iniciativas

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Eficacia/impacto:</b> la iniciativa debe haber producido beneficios para las mujeres que se traduzcan en mayor autonomía económica, y ese impacto debe estar documentado de alguna manera<sup>106</sup>.</li> <li>• <b>Integralidad de la propuesta:</b> la iniciativa aborda la mayor cantidad de determinantes de la autonomía económica. De esta forma, supera el enfoque de herramienta o asistencialista y toca aspectos estructurales.</li> <li>• <b>Trabajo colaborativo:</b> la iniciativa fomenta el trabajo colaborativo multiactor como un factor clave de éxito.</li> <li>• <b>Replicabilidad:</b> la iniciativa puede ser aplicada en contextos/sectores diversos. De allí que de ella se pueda extraer un modelo de intervención replicable.</li> <li>• <b>Innovación o creatividad:</b> la iniciativa aporta elementos novedosos y lecciones prácticas.</li> <li>• <b>Sectores relevantes para esta investigación:</b> la iniciativa se da en un sector económico relevante para la investigación.</li> </ul>
--

## Anexo 3. Listado de las iniciativas seleccionadas y descritas en el informe

	Nombre de la iniciativa	Ámbito (país o región/sector o actividad económica)	Otras iniciativas similares
1	Más allá de la extracción: Oportunidades Económicas en Comunidades Mineras (noviembre de 2016 - marzo de 2020)	Brasil (mina de hierro Minas-Rio, Estado de Minas Gerais), Chile (minas de cobre Los Bronces, región metropolitana Santiago y El Soldado, región de Valparaíso) y Perú (mina de cobre y mineral de hierro Quellaveco, región de Moquegua). Minería.	
2	Programa RUTAS, CODESPA	Turismo rural	

<sup>106</sup> Cabe indicar aquí que, por lo general, no se identificaron documentos de evaluación de las iniciativas suficientemente detallados. Tampoco se identificaron documentos de evaluaciones de impacto.

	(vigente desde 2011)	comunitario en Ecuador (provincia de los Lagos Imbabura), Bolivia (lago Titicaca) y Perú (Valle Sagrado del Cusco).	
3	Programa de Conservación Vial con Microempresas (Provia) (vigente desde 2001)	Bolivia/Transporte-conservación de carreteras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de transporte público en el Valle de Aburrá (Colombia).</li> <li>- Mujeres al Volante (Ecuador) y Aplicación de transporte Sara LT (Ladies and Teens) (Colombia, aunque originalmente se inició en Argentina).</li> </ul>
4	Programa Especial de Popularización de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (el programa se formula en 2016 y su horizonte de implementación queda establecido para el periodo 2017-2021)	Perú/Ciencia y Tecnología.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lineamientos para una Política Nacional de Apropriación Social del Conocimiento. Ciencia, Tecnología e Innovación de los ciudadanos para los ciudadanos (Colombia).</li> <li>- Ideas para el Cambio (Colombia).</li> <li>- + Mujer +Ciencia +Equidad (Colombia).</li> </ul>
5	Laboratoria (vigente)	Perú, Colombia, Brasil, Chile y México/Tecnologías de la Información – Desarrollo web.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por TIC Mujer (Colombia).</li> <li>- Holberton Colombia.</li> <li>- Girls in Tech Ecuador y becas “+ Mujeres en la Tecnología”.</li> </ul>
6	Creative Handicrafts (CH) (vigente desde 1984)	India/sector confección-textil.	
7	Responsabilidad social empresarial Alpina S.A.: caso Guachucal Nariño (vigente desde 2007)	Municipio de Guachucal, ubicado al sur del departamento de Nariño, Colombia. Sector primario: ganadería lechera.	

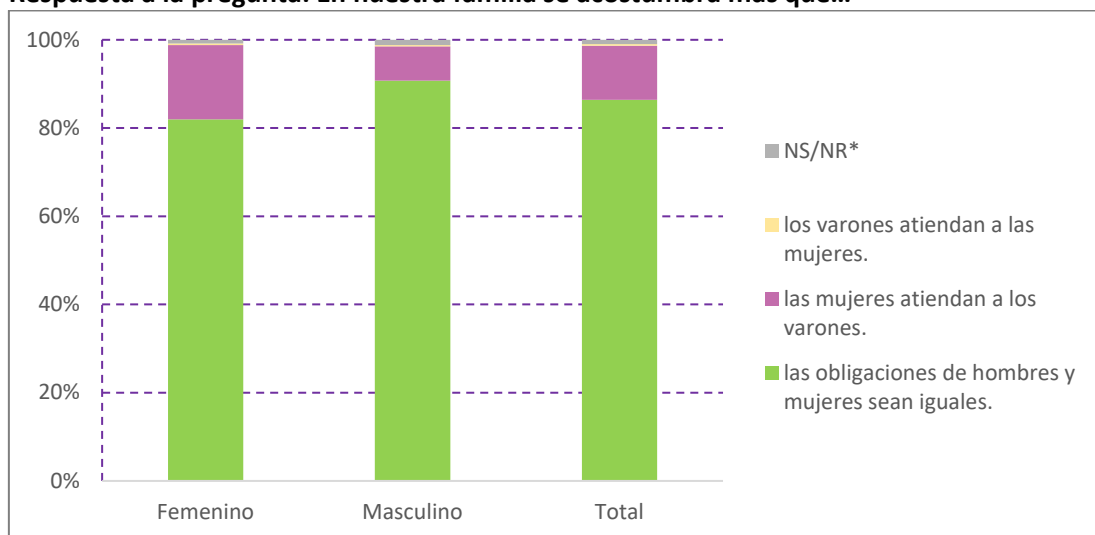


8	Proyecto Emprende: fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres para potenciar su autonomía económica (octubre de 2012 - abril de 2018)	Regiones Chorotega, Pacífico Central y Huetar Caribe de Costa Rica. Turismo comunitario, producción de artesanías, producción agrícola y actividades artísticas.	
9	Nike: en busca de la equidad de género en su cadena de suministros	Mundial. Industria textil.	
10	Iniciativa de Paridad de Género	Chile, Argentina, Colombia, Panamá, República Dominicana, Costa Rica, Ecuador México y Honduras.	
11	Clúster Agroindustrial del Caribe Costarricense (CAC)	Costa Rica. Agroindustria.	

Anexo 4. Resultados del procesamiento de preguntas claves, encuestas de la CID Gallup, 2021. “La opinión pública en América del Sur”. Estudio sindicado

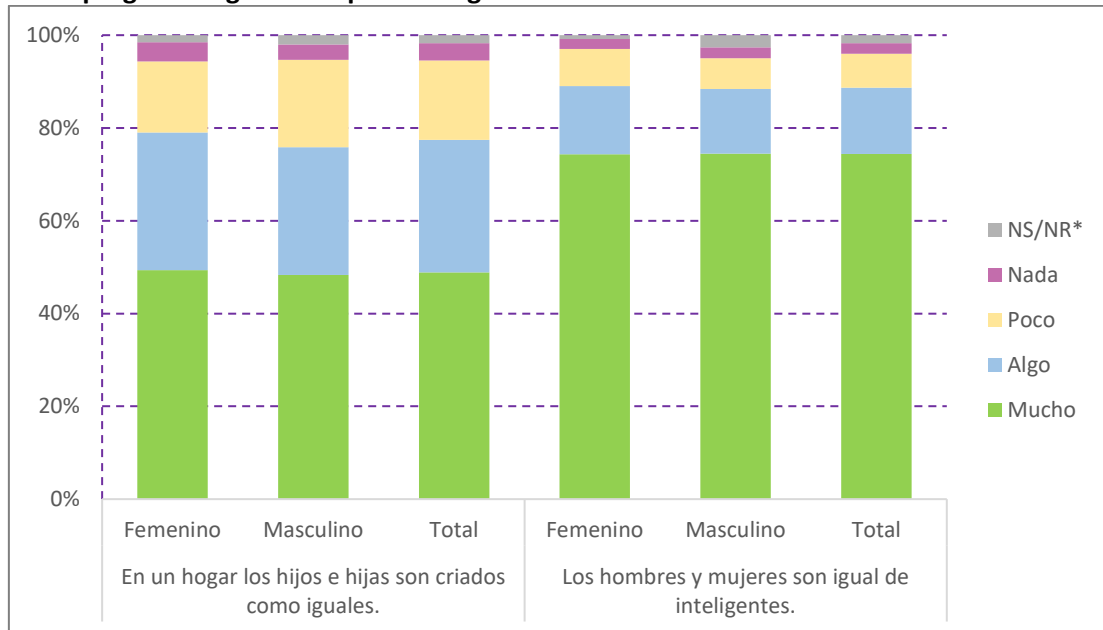
País: Bolivia

Respuesta a la pregunta: En nuestra familia se acostumbra más que...



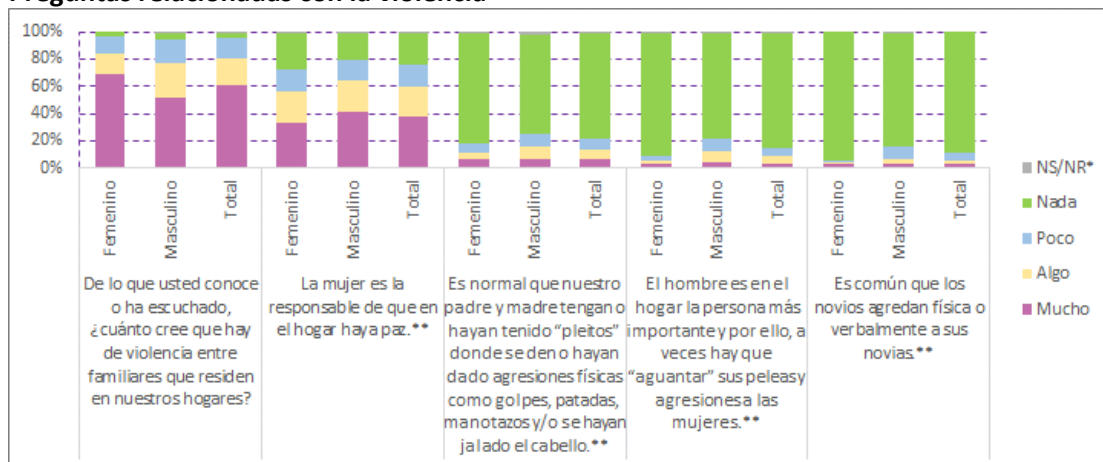
\* No sabe o no responde.

### Otras preguntas ligadas a equidad de género



\* No sabe o no responde.

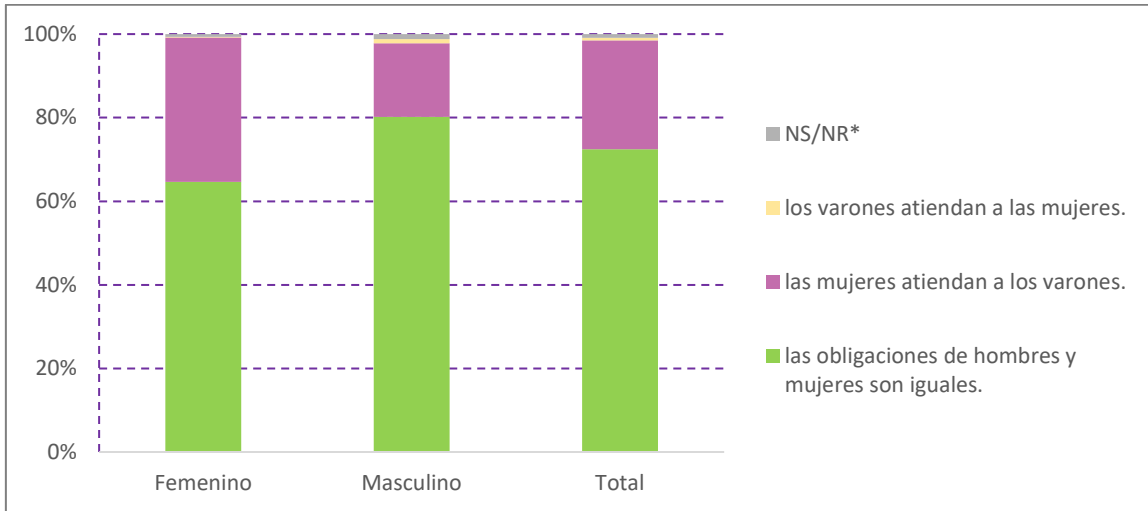
### Preguntas relacionadas con la violencia



\* No sabe o no responde.

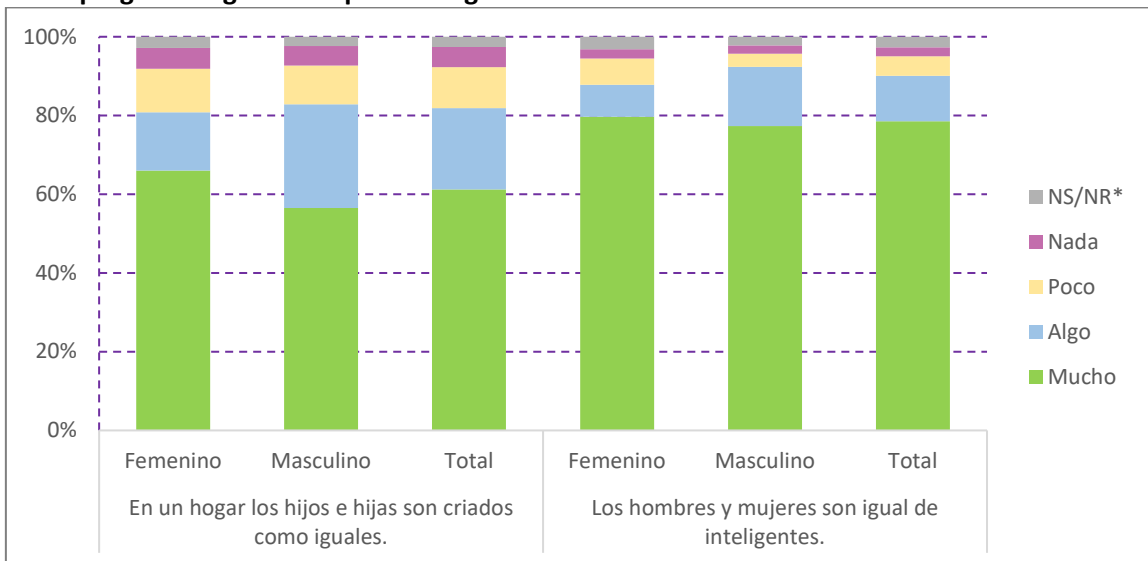
\*\* Nivel de acuerdo con estas afirmaciones.

**Respuesta a la pregunta: En nuestra familia se acostumbra más que...**



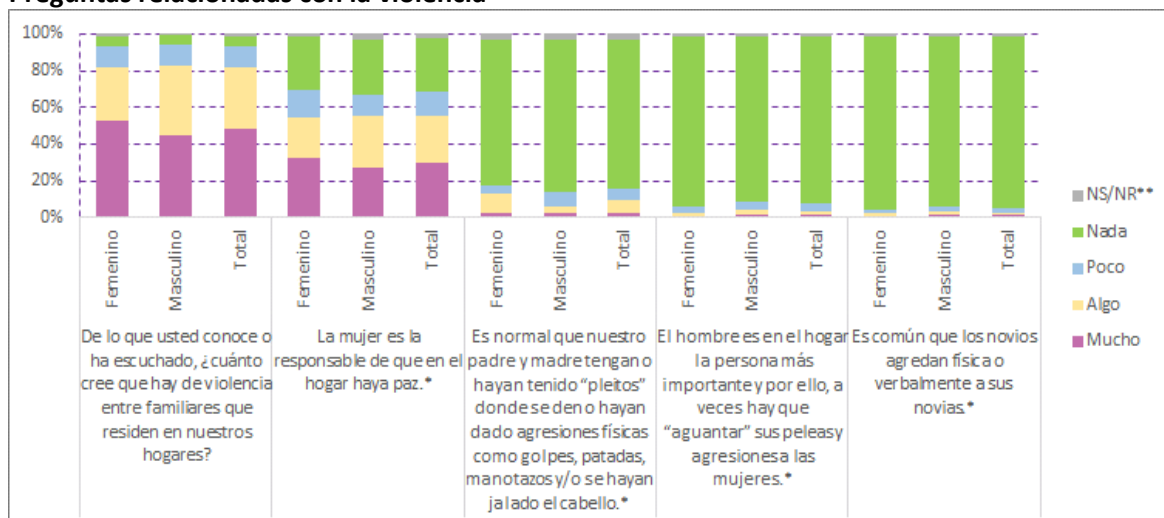
\* No sabe o no responde.

**Otras preguntas ligadas a equidad de género**



\* No sabe o no responde.

### Preguntas relacionadas con la violencia

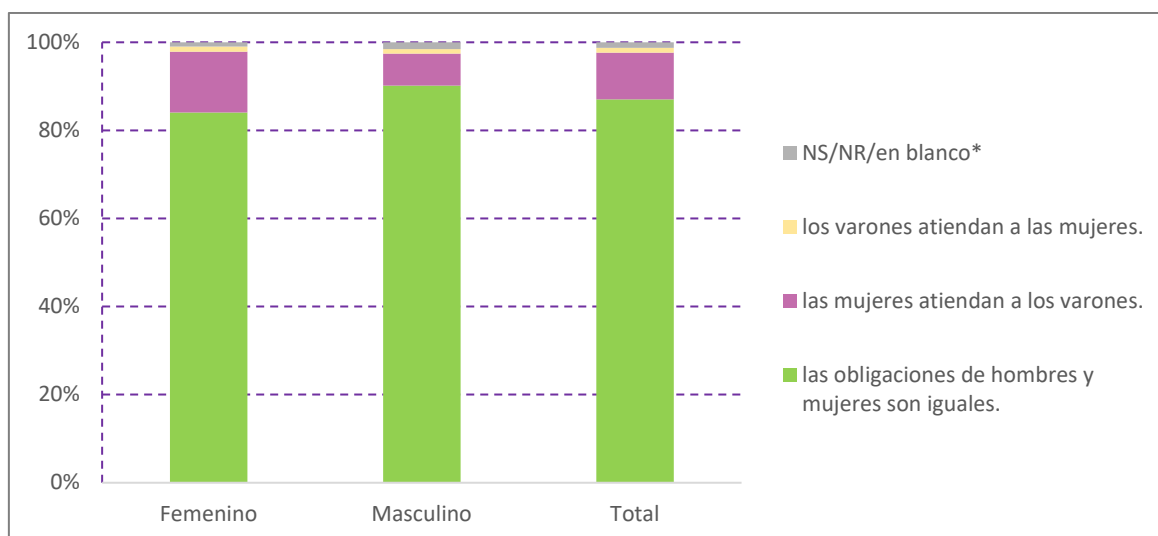


\* Nivel de acuerdo con estas afirmaciones.

\*\* No sabe o no responde.

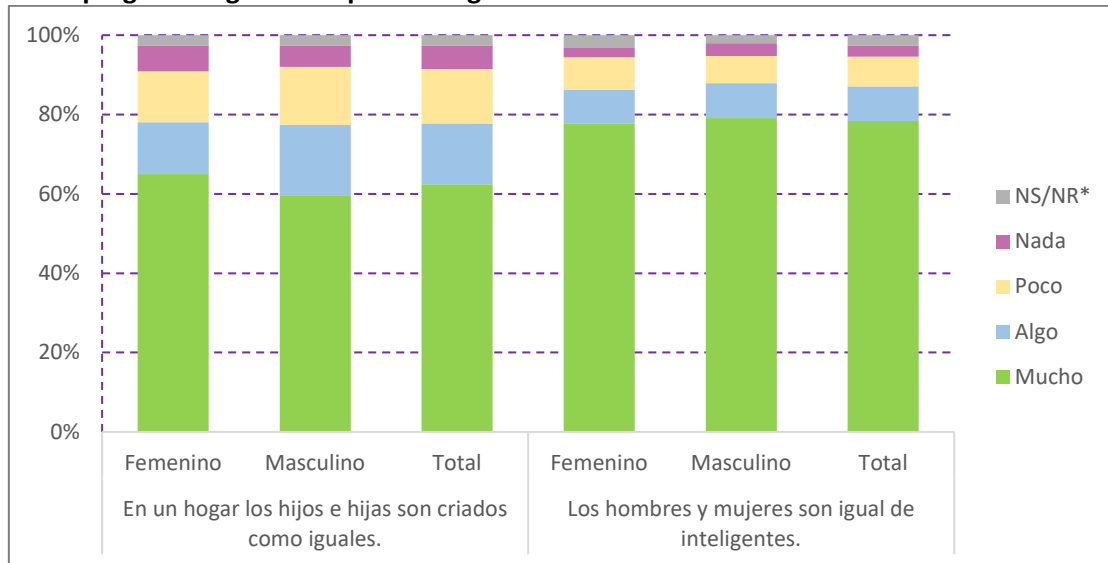
### País: Ecuador

### Respuesta a la pregunta: En nuestra familia se acostumbra más que...



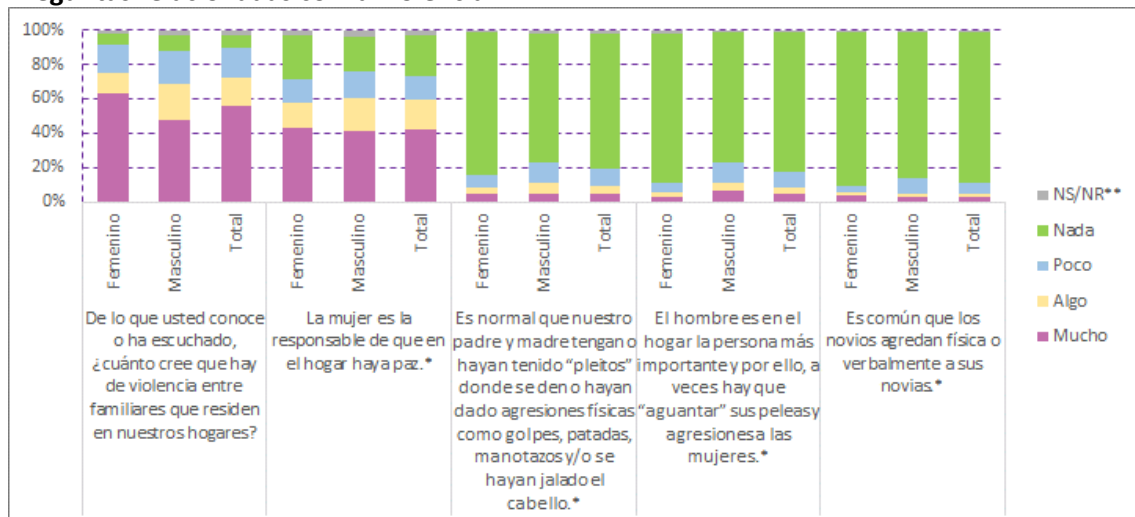
\* No sabe, no responde o respuesta en blanco.

### Otras preguntas ligadas a equidad de género



\* No sabe, no responde o respuesta en blanco.

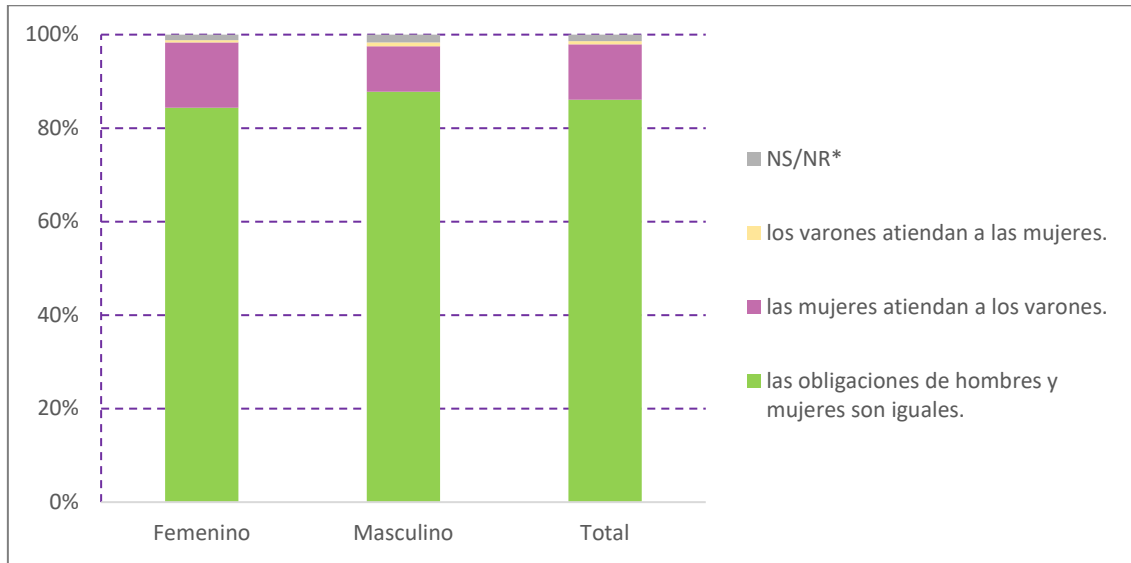
### Preguntas relacionadas con la violencia



\* Nivel de acuerdo con estas afirmaciones.

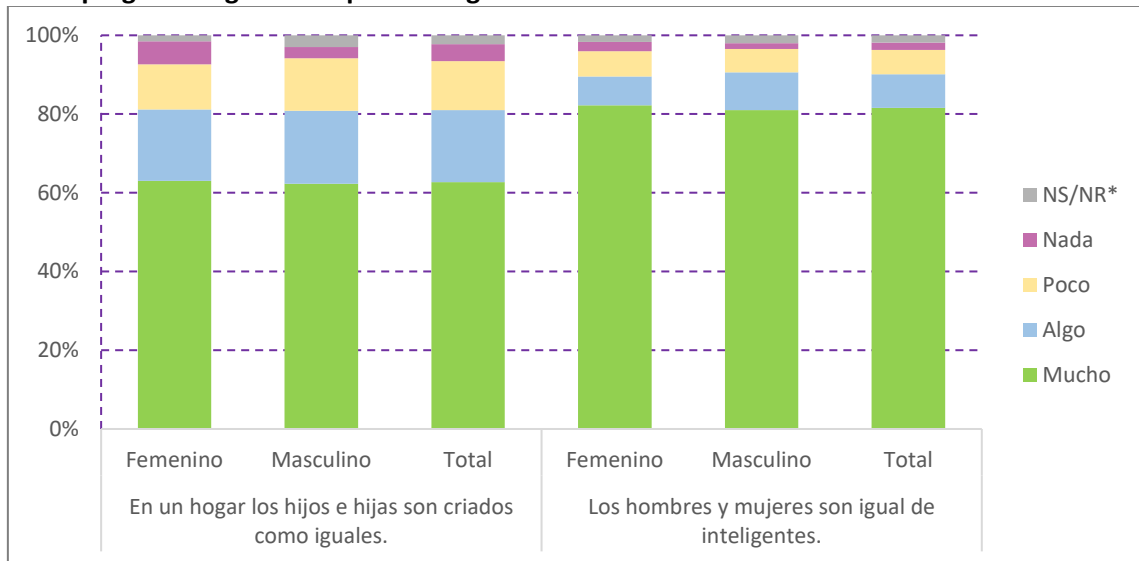
\*\* No sabe o no responde.

Respuesta a la pregunta: En nuestra familia se acostumbra más que...



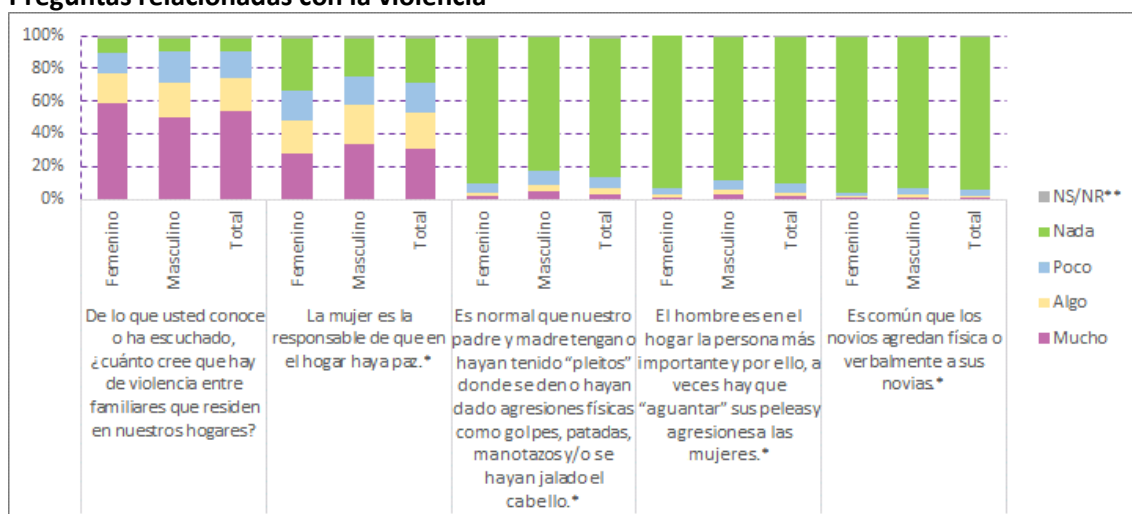
\* No sabe o no responde.

Otras preguntas ligadas a equidad de género



\* No sabe o no responde.

## Preguntas relacionadas con la violencia



\* Nivel de acuerdo con estas afirmaciones.

\*\* No sabe o no responde.

## Anexo 5. Otras iniciativas que destacar.

Nombre de la iniciativa	Breve descripción	Instancias principales involucradas	Otras iniciativas similares
<b>Bolivia. Programa de Apoyo al Empleo</b>	El Programa de Apoyo al Empleo (PAE) fue aprobado en 2011 para apoyar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bolivia a implementar políticas activas de empleo. Específicamente, a través del Servicio Público de Empleo (SPE) y su intermediación laboral, lo que permite formalizar los mecanismos de búsqueda de empleo <sup>107,108</sup> .	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Servicio Público de Empleo (SPE), BID y un grupo de empresas.	Programa Te impulso a trabajar, de Costa Rica (organización Horizonte Positivo) <sup>109</sup> .
<b>El Salvador. Programa Mujer Acelera</b>	Préstamo del BID con incentivos por logro de resultados de impacto de desarrollo.  Mujer Acelera consta de cuatro pilares	BID Invest y BAC Credomatic El Salvador.	

<sup>107</sup> Históricamente, en ALC, estos servicios han tenido un impacto positivo sobre una vinculación entre empresas y buscadores de empleo rápida, efectiva y pertinente. Además, estos servicios permiten un tiempo de búsqueda de empleo más corto, una mayor probabilidad de obtener mejores ingresos y una mayor probabilidad de obtener un empleo formal. La evidencia internacional también demuestra que este tipo de intervención es altamente costo-efectiva.

<sup>108</sup> Ver: Urquidi y Durand (2020).

<sup>109</sup> Horizonte Positivo. Programa Te impulso a Trabajar; <https://horizontepositivo.com/index.php/reactivacion-economica-y-empleo-costa-rica/#:~:text=PROGRAMA%20TE%20IMPULSO%20A%20TRABAJAR,e%20instituciones%20del%20sector%20p%3%BAblico>.

	fundamentales para su desarrollo: capacitación y formación empresarial, acompañamiento y apoyo, empoderamiento, y financiamiento <sup>110</sup> .		
<b>Colombia. Continental Gold</b>	<p>Desde el área de formalización y control minero de la organización se ha dado la oportunidad para que varias sociedades mineras inicien su proceso de legalización de empresa, se capaciten en temas mineros, administrativos, empresariales, de seguridad y salud en el trabajo. Para ello se brinda ayuda a las mujeres cabeza de familia en el camino del emprendimiento, asociándolas y convirtiéndolas en seleccionadoras de mineral con estándares adecuados, para una mayor dignificación del oficio, cumpliendo estándares laborales, necesarios para desarrollar una actividad segura dentro del marco de legalidad de la actividad minera.</p> <p>Algunas de estas mujeres ejercían la labor de minería de subsistencia en el río Cauca<sup>111</sup>.</p>	Continental Gold.	
<b>Honduras. Programa Ciudad Mujer</b>	<p>Este programa ofrece a las mujeres hondureñas servicios de atención integral bajo un mismo techo para contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida.</p> <p>El objetivo del programa es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres en Honduras en las áreas de autonomía económica, atención a la</p>	El INFOP es la institución rectora de las políticas de formación profesional.	El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica se encuentra en pleno proceso de reforma, apoyándose en una Ley Orgánica recién sancionada (Ley para el Fortalecimiento de la Formación Profesional para la Empleabilidad, la

<sup>110</sup> BID-Invest (17 de septiembre de 2020).

<sup>111</sup> Según entrevista a Mónica Julieta Pinzón Bueno de Continental Gold.



	<p>violencia, salud sexual y reproductiva, educación comunitaria y otras afines, mediante una red de servicios ofrecidos de manera integral por las instituciones públicas competentes. En esa visión, el papel del INFOP (Instituto de Formación Profesional) es brindar capacitación técnica vocacional a las mujeres beneficiarias, pero además habilidades para la vida, educación financiera y formación microempresarial (Rojas, 2020).</p>		<p>Inclusión Social y la Productividad, de cara a la Revolución Industrial y el Futuro del Empleo - Ley número 9931)<sup>112</sup>, orientado a mejorar la oferta de servicios de la institución para hacerla más inclusiva y compatible con las necesidades de las mujeres, y para incrementar la empleabilidad de las mismas en áreas no tradicionales (Agencia de Desarrollo del Caribe [ADECA], 2021).</p>
<p><b>Colombia. Lineamientos de género para el sector minero energético</b></p>	<p>El objetivo de esta iniciativa es generar un marco de acción que permita al sector minero energético promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género desde las dimensiones laboral y comunitaria, así como impulsar su integración en la planificación sectorial y la implementación de proyectos<sup>113</sup>.</p>	<p>Ministerio de Minas y Energía (Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales). Este proceso contó con la asistencia técnica y el apoyo logístico del BID a través del Clúster de Minería, Energía Geotérmica e Hidrocarburos con el financiamiento del Fondo Canadiense para el Sector Extractivo (CANEF) y del Programa de las Naciones Unidas (PNUD), a través del Programa Global de Gobernanza Ambiental (EGP).</p>	
<p><b>Chile. Mesa Nacional Mujer y Minería</b></p>	<p>La Mesa Nacional Mujer y Minería es una iniciativa liderada por el Ministerio de Minería y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, que reúne empresas mineras y proveedoras, gremios, servicios públicos de la</p>	<p>Plataforma multiactor.</p>	<p>Mesas Ejecutivas para el trabajo decente (promovidas por la OIT). Un ejemplo relevante es el de la Mesa Ejecutiva de Turismo en Ecuador (OIT, 2021b).</p>

<sup>112</sup> Ver: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2021).

<sup>113</sup> Ver: Ministerio de Minas y Energía de Colombia. Lineamientos para la equidad de género; <https://www.minenergia.gov.co/es/misional/gesti%C3%B3n-social-y-ambiental/lineamientos-para-la-equidad-de-g%C3%A9nero/>

	industria y organizaciones de la sociedad civil. Esta tiene como objetivo tres grandes asuntos: a) contar con condiciones laborales adecuadas para hombres y mujeres, b) aumentar la participación femenina en la industria minera, c) aumentar la presencia femenina en cargos de toma de decisión (Sepúlveda, 2017) <sup>114</sup> .		
<b>Argentina. Mesa interprovincial de género y minería - Argentina</b>	La mesa constituye un espacio federal de trabajo del sector público minero que prevé la definición de acciones concretas que ayuden a contribuir a la modificación de la realidad que impulse mejoras en términos de equidad de género en el sector minero <sup>115</sup> .	Consejo Federal Minero (Cofemin), Subsecretaría de Política Minera, Secretaría de Minería y Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo y representantes de los organismos mineros de las provincias de Buenos Aires, Catamarca, Córdoba, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, San Luis, Santa Fe y Tucumán.	Ibíd.
<b>Social Bonds o Bonos de Género:</b>	<b>Los Bonos Sociales son cualquier tipo de instrumento de bonos, donde lo recaudado se destinará exclusivamente a financiar o refinanciar proyectos sociales elegibles:</b>		
<b>Colombia. Bono de Género - Davivienda</b>	Primer bono social de género del mundo con incentivos vinculados a objetivos, emitido por Davivienda <sup>116</sup> .	BID Invest y Davivienda Colombia.	
<b>Panamá. Bono de Género -Banistmo</b>	La emisión convierte a Panamá en el primer país de América Latina con un bono social con enfoque de género, dirigido exclusivamente a ampliar el acceso a financiamiento para las pymes lideradas por mujeres. Los recursos promoverán la empresarialidad y el empoderamiento económico femenino en ese país <sup>117</sup> .	BID Invest y Banistmo.	

<sup>114</sup> Ver: Corporación de Desarrollo Tecnológico de Chile (CDT) de Chile (2021).

<sup>115</sup> Ver: Ministerio de Economía, Industria y Desarrollo Productivo de Argentina (22 de diciembre de 2021).

<sup>116</sup> BID- Invest (25 de agosto de 2020).

<sup>117</sup> BID- Invest (2 de agosto de 2019).

<b>Colombia. Bono de Género -Banco W</b>	Es el primer bono social de género en la región emitido por un banco dedicado a las microfinanzas <sup>118</sup> .	BID Invest y Banco W.	
<b>Ecuador. Bono de Género - Banco Guayaquil</b>	Los fondos se usarán para financiar el crecimiento de la cartera de micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) del Banco Guayaquil y estarán destinados, en un 50 %, a financiar microempresas lideradas por mujeres <sup>119</sup> .	BID Invest y Banco Guayaquil.	

Fuente: elaboración propia utilizando varias fuentes.

<sup>118</sup> BID-Invest (6 de noviembre de 2020).

<sup>119</sup> BID-Invest (15 de julio de 2019).

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACNUR. *¿Qué es el racismo y qué tipos de racismo hay?*

<https://eacnur.org/blog/que-es-el-racismo-y-tipos-de-racismo-tc-alt45664n-o-pstn-o-pst/>

Amnistía Internacional. Comunidad Valenciana.

<https://blogs.es.amnesty.org/comunidad-valenciana/2019/07/04/estereotipo-prejuicio-discriminacion/>

Alburquerque, F. (2006). Clusters, territorio y desarrollo empresarial: diferentes modelos de organización productiva. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Clusters-territorio-y-desarrollo-empresarial-Diferentes-modelos-de-organizaci%C3%B3n-productiva.pdf>

Agencia de Desarrollo del Caribe (ADECA). (2021). Memoria de Foro. Desarrollo laboral y Profesional de la Mujer en la Región Caribe.

Agencia de Noticias Fides (12 de mayo de 2003). Mantenimiento de carreteras por microempresas será lanzado en.

<https://www.noticiasfides.com/economia/mantenimiento-de-carreteras-por-microempresas-sera-lanzado-en-112112>

Agricultura & Ganadería (29 de septiembre de 2017). Alpina apoya la implementación de nuevos modelos de desarrollo agropecuario. <https://www.agriculturayganaderia.com/website/alpina-apoya-la-implementacion-de-nuevos-modelos-de-desarrollo-agropecuario/>

Araujo, MC., Berlinski S., Bosch, M. y Frisancho, V. (de próxima publicación): Policies for Gender Equality. A conceptual note Mimeo. Banco Interamericano de Desarrollo.

Beirute Brealey, T. y Jirón Beirute, N. (2016). PNUD y Fundación Parque La Libertad y PNUD. Parque La Libertad: una gestión para la transformación social. <https://www.parquelalibertad.org/docs/gestion-transformacion-social.pdf>

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Comunicados de prensa (20 de agosto de 2021). Estudio revela alta desigualdad de género en empresas de América Latina y el Caribe. <https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe>

BID-Invest (15 de julio de 2019). BID Invest y Banco Guayaquil expanden el financiamiento con enfoque de género en Ecuador. <https://www.idbinvest.org/es/medios-y-prensa/bid-invest-y-banco-guayaquil-expanden-el-financiamiento-con-enfoque-de-genero-en-ecuador>

BID- Invest (2 de agosto de 2019). BID Invest y Banistmo, filial del Grupo Bancolombia, anuncian la emisión del primer bono de género en América Latina. <https://www.idbinvest.org/es/medios-y-prensa/bid-invest-y-banistmo-filial-del-grupo-bancolombia-anuncian-la-emision-del-primer-bono-de>

BID- Invest (25 de agosto de 2020). BID Invest estructura el primer bono social de género del mundo con incentivos vinculados a objetivos, emitido por Davivienda. <https://www.idbinvest.org/es/medios-y-prensa/bid-invest-estructura-el-primer-bono-social-de-genero-del-mundo-con-incentivos-vinculados>

BID-Invest (6 de noviembre de 2020). BID Invest y Banco W apoyan las microempresas lideradas por mujeres en Colombia con un bono de COP\$150 mil millones. <https://idbinvest.org/es/medios-y-prensa/bid-invest-y-banco-w-apoyan-las-microempresas-lideradas-por-mujeres-en-colombia-con-un>

BID. *¿Qué es el Índice de Mejores Trabajos?* <https://mejorestrabajos.iadb.org/es>

BID. *Índice de Mejores Trabajos.* <https://mejorestrabajos.iadb.org/es/dimensiones>

Bohnet, I. (2016). *What Works. Gender Equality by Design.* Harvard University Press.

Bonfert, A., Monje Silva, A., Guerrero, P. y Roza, V. (2021). Increasing women's agency through non-traditional employment opportunities in the transport sector: The effects of women's participation in road maintenance in Bolivia. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Increasing-Womens-Agency-through-Non-traditional-Employment-Opportunities-in-the-Transport-Sector-The-Effects-of-Womens-Participation-in-Road-Maintenance-in-Bolivia.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2010). Consenso de Brasilia. XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Brasilia, 13 al 16 de julio de 2010. [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensobrasilia\\_esp\\_1.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensobrasilia_esp_1.pdf)

CEPAL. *Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/organos-subsidiarios/conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe>.

CEPALSTAT. Base de Datos y Publicaciones Estadísticas. <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es>

CEPALSTAT. Ficha técnica. *Índice de feminidad de la pobreza extrema y de la pobreza según área geográfica*, [https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/technical-sheet.html?indicator\\_id=3330&area\\_id=545&lang=es](https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/technical-sheet.html?indicator_id=3330&area_id=545&lang=es)

CEPAL y Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés) (2020). Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46191-afrodescendientes-la-matriz-la-desigualdad-social-america-latina-retos-la>

Coordinadora Estatal de Comercio Justo (marzo de 2019). Cuaderno de Comercio Justo. Modelos de actividad comercial que empoderan a las mujeres: perspectivas e inspiración de las organizaciones de comercio justo. Número 9. <https://comerciojusto.org/wp-content/uploads/2019/03/CUADERNO-9-FINAL.pdf>

Código Sustantivo del Trabajo (Corte Constitucional de Colombia, 2016). Decreto Supremo No. 29106 (25 de abril de 2007) de Bolivia. <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-29106.html#norm>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica de Perú (CONCYTEC) (2016). Programa Especial de Popularización de la Ciencia, Tecnología y la Innovación 2017-2021. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwifnOK2sO7zAhWoRjABHdTAswQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fportal.concytec.gob.pe%2Fimagenes%2Fpublicaciones%2Flibro\\_popularizacion\\_oct.pdf&usg=AOvVaw0\\_lLr27WU8Ap5Lm7JzsbzL](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwifnOK2sO7zAhWoRjABHdTAswQFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fportal.concytec.gob.pe%2Fimagenes%2Fpublicaciones%2Flibro_popularizacion_oct.pdf&usg=AOvVaw0_lLr27WU8Ap5Lm7JzsbzL)

CONCYTEC (2020). Memoria Institucional 2019. <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/publicaciones/memoria-institucional/item/270-memoria-institucional-2019>

CONCYTEC (s.f.). Programa Especial de Popularización de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/programas-especiales-de-soporte-de-cti/programa-especial-de-popularizacion-de-la-ciencia-la-tecnologia-y-la-innovacion>

Convenio Andrés Bello (2019). Ficha de Identificación de Experiencias. Nombre del Programa o Proyecto: Ideas para el Cambio. [http://convenioandresbello.org/cab/wp-content/uploads/2019/06/COLOMBIA\\_FICHA\\_5\\_IDEAS\\_PARA\\_EL\\_CAMBIO.pdf](http://convenioandresbello.org/cab/wp-content/uploads/2019/06/COLOMBIA_FICHA_5_IDEAS_PARA_EL_CAMBIO.pdf)

Corporación de Desarrollo Tecnológico de Chile (CDT) (29 de julio de 2021). Mesa Nacional Mujer y Minería avanza para una mayor participación femenina en la industria minera. <https://www.cdt.cl/mesa-nacional-mujer-y-mineria-avanza-para-una-mayor-participacion-femenina-en-la-industria-minera/>

Entorno Turístico. Hablemos de Turismo. <https://www.entornoturistico.com/explandict/ttoo/#:~:text=Se%20refiere%20a%20los%20touroperadores,%2C%20cruceros%2C%20etc.>

Escudero Letona, K., con la colaboración de Ramírez Palacios, R. (2020). La situación de las mujeres rurales en el Perú. Serie Informes/País. Mujer Rural y Derecho a la Tierra. América Latina y el Caribe. [http://www.mujierterrayterritorio.org/mujeres-rurales-peru\\_publicado/](http://www.mujierterrayterritorio.org/mujeres-rurales-peru_publicado/)

Ferrelli, R. (2015). Cohesión social como base para políticas públicas orientadas a la equidad en salud: reflexiones desde el programa EUROSOCIAL (2015). *Rev Panam Salud Pública* 38(4), 272-7. <https://scielosp.org/pdf/rpsp/2015.v38n4/272-277/es>

Fundación Ideas para la Paz (12 de febrero de 2016). Alpina recibió el Premio Accenture a la Innovación en la categoría Responsabilidad Social Empresarial. <https://www.ideaspaz.org/tools/download/73902>

Flores, J. y Sigcha, A. (2020). Las mujeres rurales en Ecuador. *Serie Informes/País. Mujer Rural y Derecho a la Tierra. América Latina y el Caribe*. [http://www.mujierrayterritorio.org/mujeresrurales\\_ecuador/](http://www.mujierrayterritorio.org/mujeresrurales_ecuador/)

Granada, I., Urban, A.-M., Monje, A., Ortiz, P., Pérez, D., Montes, L. y Caldo, A. (2015). The Relationship Between Gender and Transport. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/The-Relationship-Between-Gender-and-Transport.pdf>

Girls in Tech Ecuador (s.f.); <https://ecuador.girlsintech.org/about/>

Girls in Tech Ecuador (s.f.); <https://ecuador.girlsintech.org/>

Gobierno de México. *Masculinidad hegemónica vs masculinidades igualitarias*. <https://www.gob.mx/sre/articulos/masculinidad-hegemonica-vs-masculinidades-igualitarias#:~:text=Principales%20caracter%C3%ADsticas%3A,son%20sin%C3%B3nimos%20de%20la%20masculinidad>

Hack a Boss (s.f.). ¿Qué significa bootcamp y cuál es su origen? <https://www.hackaboss.com/blog/que-significa-bootcamp-cual-es-su-origen>

Heshusius, K. (2020). Más allá de la extracción: oportunidades económicas para las comunidades mineras. Estudio de Caso Regional sobre un Programa de Desarrollo Económico Local, realizado en Brasil, Chile y Perú (2016-2020). BID. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Mas-alla-de-la-extraccion-Oportunidades-economicas-para-las-comunidades-mineras-Estudio-de-caso-regional-sobre-un-programa-de-desarrollo-economico-local-realizado-en-Brasil-Chile-y-Peru-2016-2020.pdf>

Horizonte Positivo. *Programa Te impulso a Trabajar*. <https://horizontepositivo.com/index.php/reactivacion-economica-y-empleo-costa-rica/#:~:text=PROGRAMA%20TE%20IMPULSO%20A%20TRABAJAR,e%20instituciones%20del%20sector%20p%C3%BAblico>

Holberton Colombia (s.f.). <https://www.holbertoncolombia.com/>

Holberton Colombia (s.f.). Becas de sostenimiento para mujeres. <https://www.holbertoncolombia.com/becas>

Hương, M. (2020). *Gender-friendly corporate policy helps ensure stable workforce and development*. Viet Nam News. <https://vietnamnews.vn/economy/653228/gender-friendly-corporate-policy-helps-ensure-stable-workforce-and-development.html>

Instituto Boliviano de Comercio Exterior (IBCE) (20 de junio de 2014). ABC: Estado ahora \$us 11,5 millones por conservación vial. <https://ibce.org.bo/principales-noticias-bolivia/noticias-nacionales-detalle.php?id=43480&idPeriodico=34&fecha=2014-06-20>

International Center for Research on Women (ICRW) (s.f.). Textile, Clothing, and Footwear Manufacturing. Self-Diagnostic Tool and Scorecard. <https://www.icrw.org/gender-equity-in-textile-clothing-and-footwear-manufacturing-resource-hub/self-diagnostic-tool-and-scorecard/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Ecuador. Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, ENVIGMU-2019. Resumen 2019. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/violencia-de-genero/>

Instituto Nacional de Estadísticas de Bolivia (INE) (30 de mayo de 2018). 75 de cada 100 mujeres casadas vivieron alguna situación de violencia. <https://www.ine.gob.bo/index.php/75-de-cada-100-mujeres-casadas-vivieron-alguna-situacion-de-violencia/>

Instituto Nacional de Estadística (INE) de Bolivia. Encuesta Continua de Empleo 2019-2021.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2016) Perú: Brechas de Género 2016. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewiX-onVwJn0AhURSDABHWe3Ag8QFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.inei.gob.pe%2Fmedia%2FMenuRecursivo%2Fpublicaciones\\_digitales%2FEst%2FLib1388%2FLibro.pdf&usg=AOvVaw0wrQW\\_7sB4dw4t38HC6dxW](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewiX-onVwJn0AhURSDABHWe3Ag8QFnoECAMQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.inei.gob.pe%2Fmedia%2FMenuRecursivo%2Fpublicaciones_digitales%2FEst%2FLib1388%2FLibro.pdf&usg=AOvVaw0wrQW_7sB4dw4t38HC6dxW)

Instituto Nacional de las Mujeres (2018). Informe técnico y financiero del tercer presupuesto – programa (PP3) y periodo de cierre del PROYECTO €MPRENDE: fortalecimiento de las capacidades empresariales de las mujeres para potenciar su autonomía económica. Operación parcialmente descentralizada. Compromiso financiero N° DCI-ALA/2013/327-598. Del 04 de octubre del 2016 al 03 de abril del 2018.  
<https://www.inamu.go.cr/documents/10179/1479382/Informe+final+proyecto+Emprende.pdf/5d44ebed-a993-4fb9-8359-72aeb4dc95e>

Itriago, D. (2015). Derechos que penden de un hilo. Zonas francas textiles frente a cooperativas de comercio justo. Oxfam Intermón. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/DerechoQuePendenDeUnHilo.pdf>

Krieger, N. (2014). Discrimination and Health Inequities. *International Journal of Health Services*, 44, (4), 643-710, 2014. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2190/HS.44.4.b>

Laboratoria (2020). Reporte de Impacto 2020.  
[https://f.hubspotusercontent20.net/hubfs/2994420/Laboratoria\\_Reporte%20de%20Impacto\\_2020.pdf?hsCtaTracking=c8ac5b5d-c512-4d2d-b2ed-9584e8eb40e9%7Ccc881523-57ea-49a2-ad62-f014a5dc22a5](https://f.hubspotusercontent20.net/hubfs/2994420/Laboratoria_Reporte%20de%20Impacto_2020.pdf?hsCtaTracking=c8ac5b5d-c512-4d2d-b2ed-9584e8eb40e9%7Ccc881523-57ea-49a2-ad62-f014a5dc22a5)

Lancheros Fajardo, C. B., con la colaboración de Arias, L. (2020). Mujeres rurales en Colombia. Serie Informes/País. Mujer Rural y Derecho a la Tierra. América Latina y el Caribe.  
<http://www.mujierrayterritorio.org/mujeres-rurales-en-colombia/>

Mamani, M. I. (2020). La lucha por la tierra no ha terminado. Situación de las mujeres campesinas en Bolivia. Serie Informes/País. Mujer Rural y Derecho a la Tierra. América Latina y el Caribe.  
<http://www.mujierrayterritorio.org/mujeres-campesinas-bolivia/>

Manos Unidas (22 de abril de 2010). La Hna. Isabel Martín, premio Príncipe de Viana de la Solidaridad.  
<https://www.manosunidas.org/noticia/la-hna-isabel-martin-premio-principe-viana-la-solidaridad>

Manos Unidas (25 de abril de 2019). Hemos reducido la violencia contra las mujeres del 60% al 2% en tres años y medio. <https://www.manosunidas.org/noticia/johny-joseph-violencia-mujeres-india>

Marinho, M. y Quiroz, V. (2018), Estratificación social: una propuesta metodológica multidimensional para la subregión norte de América Latina y el Caribe: CEPAL,  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44328/1/S1801180\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44328/1/S1801180_es.pdf)

Martínez, J. (2010). Estudio de caso “Creative Handicrafts: un modelo intensivo de desarrollo de oportunidades para las mujeres del Andheri Slum a través del Comercio Justo (Mumbai, India)”, Intermón Oxfam.

Martínez, R. (2019). Institucionalidad social en América Latina y el Caribe. <http://bit.ly/39NN74i>

Martínez-Restrepo, S., Hernández, J. y Botello, S. (2022). Estudio sectorial de equidad de género para el sector Minero - Energético. BID. <https://publications.iadb.org/es/estudio-sectorial-de-equidad-de-genero-para-el-sector-minero-energetico#:~:text=La%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20en,de%20un%20sector%20altamente%20masculinizado>

Ministerio de Economía, Industria y Desarrollo Productivo de Argentina (22 de diciembre de 2021). Cuarto encuentro de la Mesa Interprovincial de Género y Minería, <https://www.argentina.gob.ar/noticias/cuarto-encuentro-de-la-mesa-interprovincial-de-genero-y-mineria>

Ministerio de Energía y Minas de Perú (2020). Informe de Empleo Minero 2020.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1535230/EMPLEO2020.pdf?v=1610033188>

Minciencias (2020). Lineamientos para una Política Nacional de Apropiación Social del Conocimiento. Ciencia, Tecnología e Innovación de los ciudadanos para los ciudadanos,  
[https://siteal.ieep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/11133.pdf](https://siteal.ieep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/11133.pdf)

Minciencias (2023). *Ideas para el Cambio*. <https://minciencias.gov.co/cultura-en-ctei/ideas-para-el-cambio>

Ministerio de Minas y Energía de Colombia. *Lineamientos para la equidad de género*.  
<https://www.minenergia.gov.co/es/misional/gesti%C3%B3n-social-y-ambiental/lineamientos-para-la-equidad-de-g%C3%A9nero/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (18 de enero de 2021). Presidente firma ley que fortalece al INA para enfrentar la cuarta revolución industrial, <https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2021/enero/cp-053-2021.html#:~:text=La%20reforma%20a%20la%20ley,administrativo%2C%20la%20inclusi%C3%B3n%20de%20la>

Monge-González, R. (2018). Libro blanco para una política de clústeres en Costa Rica. Departamento de Países de Centroamérica, Haití, México, Panamá y la República Dominicana. NOTA TÉCNICA N° IDB-TN-1474. Banco Interamericano de Desarrollo, [https://www.tec.ac.cr/sites/default/files/media/doc/libro\\_blanco\\_politica\\_de\\_clusters\\_cr.pdf](https://www.tec.ac.cr/sites/default/files/media/doc/libro_blanco_politica_de_clusters_cr.pdf)

Monge-González, R., Salazar-Xirinachs J.M. y Espejo-Campos, I. (2019), Manual para el desarrollo de clústeres basado en la experiencia internacional. Organización Interamericana del Trabajo, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_647398.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_647398.pdf)

Morrison, A. (2021). La participación laboral de las mujeres del Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política. Banco Interamericano de Desarrollo, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-participacion-laboral-de-las-mujeres-en-el-Peru-10-mensajes-clave-y-6-recomendaciones-de-politica.pdf>

Naciones Unidas (1979). Instrumentos de derechos humanos. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Nike (s.f.). *Advancing gender equity in our supply chain*; <https://purpose.nike.com/gender-equity-in-the-supply-chain>

Nike, Inc. (s.f.). 2025 Targets. [https://purpose-cms-preprod01.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/04/26225042/Purpose\\_2025\\_Targets\\_NIKE\\_Inc.pdf](https://purpose-cms-preprod01.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/04/26225042/Purpose_2025_Targets_NIKE_Inc.pdf)

Laboratoria (s.f.): <https://www.laboratoria.la/>

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. CEPAL. Índice de feminidad de la pobreza extrema y de la pobreza. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/indice-feminidad-hogares-pobres>

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. CEPAL. Autonomía Económica. <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica#:~:text=La%20autonom%C3%ADa%20econ%C3%B3mica%20se%20explica,las%20mujeres%20a%20la%20econom%C3%ADa>.

Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (2019). *Mujeres rurales en el Perú: población vulnerable a la violencia*, <https://observatorioviolencia.pe/desigualdad-y-violencia-hacia-las-mujeres-rurales-en-el-peru/>

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Development Centre. Social Institutions and Gender Index (SIGI). América Latina y El Caribe. Reporte regional. Índice de Instituciones Sociales y Género (SIGI), [https://www.oecd.org/dev/development-gender/Mini-Brochure\\_SIGI\\_AmericaLatinayelCaribe-web.pdf](https://www.oecd.org/dev/development-gender/Mini-Brochure_SIGI_AmericaLatinayelCaribe-web.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). Situación de la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana: 1998-2013, <https://bit.ly/3bQEbnk>

OIT (2017). Oficina Regional para América Latina y el Caribe. La autonomía económica de las mujeres en el corazón de la Agenda 2030: el camino para que nadie se quede atrás. [https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO\\_INST:41ILO\\_V1&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&tab=Everything&docid=alma994983093502676&lang=en&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=any,exact,994976793302676](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&search_scope=MyInst_and_CI&tab=Everything&docid=alma994983093502676&lang=en&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=any,exact,994976793302676)

OIT (2021a). Desarrollo de cadenas de valor para el trabajo decente. Un enfoque sistémico para crear más y mejores empleos. [https://www.ilo.org/empent/areas/value-chain-development-vcd/briefs-and-guides/WCMS\\_766133/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/value-chain-development-vcd/briefs-and-guides/WCMS_766133/lang-es/index.htm)

OIT (2021b). Mesa Ejecutiva de Turismo del Ecuador. Etapa de consolidación 12oct-15dic 2021. 18 de octubre de 2021. <https://twitter.com/OITAndina/status/1450976854945538050/photo/1>

OIT. *La OIT y la igualdad de género*. <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang-es/index.htm>



OIT. *¿Qué es el trabajo decente?*

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm).

ONU Mujeres. Colombia. La ampliación de la licencia de paternidad en Colombia: análisis costo – beneficio y de impacto fiscal. <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/01/la-ampliacion-de-la-licencia-de-paternidad-en-colombia>

Orjuela Torres, Y. (2020). Conductoras mujeres, ¿aplicaciones de transporte más seguras? *El Tiempo*.

<https://www.eltiempo.com/tecnosfera/apps/sara-la-nueva-app-de-transporte-exclusiva-de-mujeres-para-mujeres-llega-a-colombia-450502>

Peña Leal, B. A. (2017). Responsabilidad social empresarial Alpina S.A. Caso Guachucal Nariño. Universidad La Salle. Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible (FEEDS).

[https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria\\_publica/531](https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica/531)

Prats, J. O. (2007). Revisión crítica de los aportes del institucionalismo a la teoría y la práctica del desarrollo. *Revista de Economía Institucional*, 9 (January-June), 121-148.

[https://www.researchgate.net/publication/24047451\\_Revisión\\_crítica\\_de\\_los\\_aportes\\_del\\_institucionalismo\\_a\\_la\\_teoría\\_y\\_la\\_práctica\\_del\\_desarrollo](https://www.researchgate.net/publication/24047451_Revisión_crítica_de_los_aportes_del_institucionalismo_a_la_teoría_y_la_práctica_del_desarrollo)

Por TIC Mujer (9 de marzo de 2021). El Ministerio TIC es un aliado para la mujer que quiera apasionarse por la tecnología y las comunicaciones: ministra Karen Abudinen. <https://mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/162017:El-Ministerio-TIC-es-un-aliado-para-la-mujer-que-quiera-apasionarse-por-la-tecnología-y-las-comunicaciones-ministra-Karen-Abudinen>

Por TIC Mujer (5 de mayo de 2021). Cursos gratuitos en Inteligencia Artificial, análisis de datos y habilidades profesionales para mujeres ofrece el Ministerio TIC, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer e IBM. <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/172523:Cursos-gratuitos-en-Inteligencia-Artificial-Analisis-de-datos-y-Habilidades-profesionales-para-mujeres-ofrece-el-Ministerio-TIC-la-Consejeria-Presidencial-para-la-Equidad-de-la-Mujer-e-IBM>

Programa de Naciones Unidas (PNUD) (31 de enero de 2020). Países de América Latina y el Caribe aprobaron el Compromiso de Santiago que busca acelerar esfuerzos para cumplir la agenda regional de género. <https://www.cepal.org/es/comunicados/paises-america-latina-caribe-aprobaron-compromiso-santiago-que-busca-acelerar-esfuerzos>

<https://americalatinagenera.org/paises-de-america-latina-y-el-caribe-aprobaron-el-compromiso-de-santiago-que-busca-acelerar-esfuerzos-para-cumplir-la-agenda-regional-de-genero/>

PNUD. Global. *ODS Cadena de Valor*, <https://www.undp.org/es/sdgvaluechains>

Redacción ABC Economía (30 de septiembre de 2017). Alpina recibe el premio ‘Emprender paz’. ABC Economía.co. <https://abceconomia.co/2017/09/30/alpina-recibe-el-premio-emprender-paz/>

República de Panamá. Ministerio de Relaciones Exteriores (12 de septiembre de 2018). Vicepresidenta y Representante del BID evalúan avances en paridad de género de la región. <https://mire.gob.pa/vicepresidenta-y-representante-del-bid-evaluan-avances-en-paridad-de-genero-de-la-region-2/>

Revista Semana (12 de febrero de 2016). Alpina gana premio Accenture a la Innovación en la categoría Responsabilidad Social Empresarial. <https://www.semana.com/empresas/confidencias-on-line/articulo/alpina-galardonado-en-categoria-sostenible/219191/>

Revista Semana (21 de mayo de 2016). Leche por amapola. <https://www.semana.com/100-empresas/articulo/alpina-promueve-proyecto-lechero-para-pequenos-campesinos-e-indigenas/474363/>

Rojas (2020). Experiencias exitosas para la igualdad de género. Estudio sobre género en la formación profesional. Centroamérica y República Dominicana. Organización Internacional del Trabajo, <https://docplayer.es/229151629-Experiencias-exitosas-para-la-igualdad-de-genero.html>

Rosero, R. (2013). El cumplimiento del Consenso de Brasilia en América Latina y El Caribe, Análisis de la sociedad civil. Síntesis Regional. Fundación para estudio e investigación de la mujer y ONU Mujeres. <http://www.feim.org.ar/ConsensoBrasilia/Regional-esp.pdf>

Ruiz-Arranz, M. y Deza, M. C. (2018). Creciendo con productividad. Una agenda para la región andina. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Creciendo-con-Productividad-Una-agenda-para-la-Region-Andina.pdf>

Sanca Vega, I. (s.f.). Mujeres rurales en el Perú. Indicadores claves para una vida digna. *Serie Informes/País. Mujer Rural y Derecho a la Tierra. América Latina y el Caribe*. <https://lac.landcoalition.org/es/recursos/mujeres-rurales-en-el-per%C3%BA-indicadores-clave-para-una-vida-digna/>

Sánchez-Juárez, A. (19 de julio de 2018). Las mujeres negocian las subidas de sueldo con menor éxito que los hombres. *UOC Universitat Oberta de Catalunya*. <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2018/185-mujeres-salario.html>

Sandoval, R. (2011). *Administración Vial de Bolivia – Mantenimiento vial por microempresas*. [https://www.piarc.org/es/pedido-de-publicacion/6858-es-Administraci%C3%B3n%20Vial%20de%20Bolivia%20-%20Mantenimiento%20vial%20por%20microempresas%20\(en%20ingl%C3%A9s%20y%20franc%C3%A9s\)](https://www.piarc.org/es/pedido-de-publicacion/6858-es-Administraci%C3%B3n%20Vial%20de%20Bolivia%20-%20Mantenimiento%20vial%20por%20microempresas%20(en%20ingl%C3%A9s%20y%20franc%C3%A9s))

Sepúlveda, L. (2017). La educación técnico-profesional en América Latina. Retos y oportunidades para la igualdad de género. CEPAL. [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/41046/S1700161\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/41046/S1700161_es.pdf)

Sierra, P. (14 de enero de 2020). Llega a Bogotá la app de transporte exclusiva para mujeres. *Caracol Radio*. [https://caracol.com.co/radio/2020/01/14/tecnologia/1579016727\\_141031.html](https://caracol.com.co/radio/2020/01/14/tecnologia/1579016727_141031.html)

Socio-Economic Database for Latin America and the Caribbean (CEDLAS and The World Bank), *Employment*. <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/en/estadisticas/sedlac/estadisticas/#1496165509975-36a05fb8-428b>

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. *Fourth World Conference on Women*; <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html>

United Nations (s.f). Chapter IV. Coordination segment. Coordination of the policies and activities of the specialized agencies and other bodies of the United Nations System. Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system, <https://www.un.org/womenwatch/daw/followup/main.htmhttps://www.un.org/womenwatch/daw/followup/main.htm>

Unir. La Universidad en Internet (9 de noviembre de 2020). UNIR, Girls in Tech y COFUTURO otorgaron becas académicas para impulsar la formación tecnológica entre las mujeres ecuatorianas. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/unir-girls-in-tech-y-cofuturo-otorgaron-becas-academicas-para-impulsar-la-formacion-tecnologica-entre-las-mujeres-ecuatorianas/>

Universidad Earth (2020). Estrategia de desarrollo productivo territorial mediante el impulso de los clústeres para acelerar la generación de empleo y la reactivación económica. Producto #1: Plan para la institucionalización del clúster.

Universidad Earth (2021). Estrategia de desarrollo productivo territorial mediante el impulso de los clústeres para acelerar la generación de empleo y la reactivación económica. Producto #2: Plan Quinquenal 2021-2026.

Urquidi, M. y Durand, G. (2020). Más y mejores oportunidades para los buscadores de empleo: el programa de apoyo al empleo de Bolivia. Banco Interamericano de Desarrollo, <https://publications.iadb.org/es/mas-y-mejores-oportunidades-para-los-buscadores-de-empleo-el-programa-de-apoyo-al-empleo-en-bolivia>

Urquidi, M., Tejerina, V. y Durand, G. (2020). Trabajar y ser mujer en Bolivia. Banco Interamericano de Desarrollo, <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Trabajar-y-ser-mujer-en-Bolivia.pdf>

Villanueva M.T., Lupica C. y Rosas V. (de próxima publicación). Iniciativas de Paridad de Género en América Latina 2016-2022: Una alianza público-privado para acelerar la igualdad. División de Género y Diversidad. Sector Social. Banco Interamericano de Desarrollo.

World Economic Forum (s.f). Closing gender gaps in the private sector benefits over 728,000 women. <https://www.weforum.org/impact/gender-gap-accelerators/>