



NOTA TÉCNICA N° IDB-TN-02841

Iniciativas de Paridad de Género en América Latina 2016-2022: una alianza público-privada para acelerar la igualdad

María Teresa Villanueva
Carina Lupica
Vivian Roza

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Género y Diversidad

Noviembre 2023



Iniciativas de Paridad de Género en América Latina 2016-2022: una alianza público-privada para acelerar la igualdad

María Teresa Villanueva
Carina Lupica
Vivian Roza

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Género y Diversidad

Noviembre 2023

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo
Villanueva, María Teresa.

Iniciativas de paridad de género en América Latina 2016-2022: una alianza
público-privada para acelerar la igualdad / María Teresa Villanueva, Carina
Lupica, Vivian Roza.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2841)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Gender mainstreaming-Latin America. 2. Women-Employment-Latin
America. 3. Equal pay for equal work-Latin America. 4. Wages-Women-Latin
America. 5. Public-private sector cooperation-Latin America. I. Lupica,
Carina. II. Roza, Vivian. III. Banco Interamericano de Desarrollo. División de
Género y Diversidad. IV. Título. V. Serie.
IDB-TN-2841

Códigos JEL: J16, J21.

Palabras clave: Iniciativas de Paridad de Género, alianzas público-privadas,
América Latina, participación laboral de las mujeres, brecha salarial de género

<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 ni los de sus socios
el Foro Económico Mundial o la Agencia Francesa de Desarrollo.





Iniciativas de Paridad de Género en América Latina 2016-2022

UNA ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA PARA ACELERAR LA IGUALDAD

Impulsadas por el Banco Interamericano de Desarrollo, en colaboración con el Foro Económico Mundial y la Agencia Francesa de Desarrollo.



María Teresa Villanueva
Carina Lupica
Vivian Roza

Iniciativas de Paridad de Género en América Latina 2016-2022

UNA ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA PARA ACELERAR LA IGUALDAD

Impulsadas por el Banco Interamericano de Desarrollo, en colaboración con el Foro Económico Mundial y la Agencia Francesa de Desarrollo.

NOVIEMBRE 2023

Resumen

Las primeras [Iniciativas de Paridad de Género](#) (IPG) surgieron en 2012, cuando el Foro Económico Mundial (el Foro), con el objetivo de integrar a más mujeres en la economía, lanzó Grupos de Trabajo sobre Paridad de Género, que más tarde evolucionaron hasta convertirse en [Aceleradores de la Paridad de Género](#). Desde 2016, y hasta fines de 2022, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en colaboración con el Foro y la [Agencia Francesa de Desarrollo](#) (AFD), ha implementado las IPG en nueve países de la región, en orden cronológico: Chile, Panamá, Argentina, Costa Rica, Colombia, República Dominicana, Ecuador, México y Honduras. En 2019, la AFD se unió a la alianza y forma parte de la implementación de las IPG en República Dominicana, Costa Rica, México y Ecuador.

Las IPG son alianzas público-privadas que convocan a líderes de alto nivel de los sectores público y privado e impulsan soluciones para acelerar el cierre de las brechas económicas de género. En cada país, las IPG ofrecen una plataforma de colaboración que ayuda a los gobiernos y a las empresas a desarrollar e implementar Planes de Acción y diseñar medidas concretas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral; reducir la brecha salarial de género e incrementar el liderazgo femenino. Este documento analiza el camino recorrido en estos siete años, da a conocer los resultados alcanzados y propone medidas para fortalecer el modelo.

Contenido

Agradecimientos	viii
Prólogo	ix
Resumen ejecutivo	x
1. Las Iniciativas de Paridad de Género en América Latina	1
1.1 Hoja de ruta para el desarrollo de una IPG.....	4
1.1.1. Primer hito: la conformación del Grupo de Liderazgo.....	5
1.1.2 Segundo hito: activación del Grupo Técnico y otras figuras de apoyo.....	12
1.1.3 Tercer hito: caracterización de las brechas económicas de género.....	15
1.1.4 Cuarto hito: elaboración del Plan de Acción	17
1.1.5 Quinto hito: lanzamiento público de la IPG	19
1.1.6 Sexto hito: implementación, monitoreo y sostenibilidad	20
1.2 Resultados y lecciones aprendidas	42
2. Las Iniciativas de Paridad de Género Nacionales	49
2.1 Iniciativa de Paridad de Género en Argentina	49
2.2 Iniciativa de Paridad de Género en Chile	54
2.3 Iniciativa de Paridad de Género en Colombia	59
2.4 Iniciativa de Paridad de Género en Costa Rica	64



2.5 Iniciativa de Paridad de Género en Ecuador	72
2.6 Iniciativa de Paridad de Género en Honduras	77
2.7 Iniciativa de Paridad de Género en México	81
2.8 Iniciativa de Paridad de Género en Panamá	85
2.9 Iniciativa de Paridad de Género en República Dominicana	91
3. Anexos: Generación e interccambio de conocimientos	97
4. Bibliografía	105

Acrónimos

AED	Alianza Empresarial para el Desarrollo de Costa Rica
AFD	Agencia Francesa de Desarrollo
AL	América Latina
ALC	América Latina y el Caribe
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BPR	Bien Público Regional
CAEM	Cámara de Empresarios Mineros de Argentina
CADEXO	Cámara de Exportadores de Costa Rica
CANATUR	Cámara Nacional de Turismo de Costa Rica
CINDE	Agencia de Promoción de Inversiones en Costa Rica
CGT	Confederación General del Trabajo de Colombia
COCIER	Comité Colombiano de la Comisión de Integración Energética Regional
CTC	Confederación de Trabajadores de Colombia
CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
ENOHSA	Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento de Argentina
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
INCAE	Instituto Costarricense de Administración de Empresas
IPG	Iniciativas de Paridad de Género
MITRADEL	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá
MMEG	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile
OIT	Organización Internacional del Trabajo

ONU	Organización de las Naciones Unidas
PBL	Préstamos Basados en Políticas
PEIM	Política de Empleabilidad e Inserción Laboral de las Mujeres en Panamá
PIB	Producto Interno Bruto
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PROAS	Programa de Agua Potable y Saneamiento para Comunidades Menores en Argentina
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
REDCUDI	Red de Cuidado y Desarrollo Infantil de Costa Rica
SEMIN	Secretaría de Minería de Argentina
SIG	Sellos de Igualdad de Género para Empresas Públicas y Privadas del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
STEAM	Siglas en inglés de: Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas
UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado
WEP	Principios de Empoderamiento de las Mujeres (Women Empowerment Principles)
YPF S.A.	Yacimientos Petrolíferos Fiscales, Sociedad Anónima

Agradecimientos

Las autoras agradecen las contribuciones de mujeres y hombres líderes del sector público y del sector privado que han participado con información para la elaboración de este documento, los aportes y revisiones de Caridad Araujo, jefa de la División de Género y Diversidad del BID, las revisiones editoriales de Pilar Puebla y Gabriela Paz y Miño y el diseño gráfico del equipo de Beyup Global. Asimismo, las autoras agradecen al Foro Económico Mundial y a la Agencia Francesa de Desarrollo, en especial a Diego Bustamante, Paula Cubillos y Julia Hakspiel, por su colaboración y su contribución a la implementación de las IPG en América Latina.

Este documento ha sido elaborado de forma colaborativa entre todas las personas que trabajan a diario en las IPG: Verónica Alaimo, Adriana Almonacid, Gina Andrade, Analía Avella, Virginia Barreiro, Loreto Biehl, Diana Bocarejo, Monserrat Bustelo, Cristián Castillo, Pamela Castillo, Diana Duque, Rhina Fortuna, Ana Grigera, Nidia Hidalgo, Pablo Kuri, Laura Catalina Londoño, Fabiola Martínez, Andrea Monje, Fanny Moreira, Nicole Peña, Ana Cristina Pérez, Susana Porras, Mariana Ramírez, Sabby Romero, Lucía Ríos Bellagamba, Flor Rodriguez, Andrea Saldarriaga, María Teresa Silva Porto y Agustina Suaya.

A todos, nuestro sincero agradecimiento.

Prólogo

Reducir las brechas económicas de género en América Latina y el Caribe (ALC) es un imperativo para el desarrollo de la región. En el año 2019, la participación laboral de las mujeres de 25-64 años en la región llegó a ser el 66,0%, todavía muy debajo de la de los hombres que desde 1970 se ha mantenido por encima del 90%¹. Estas disparidades representan una subutilización del talento de la región, lo que limita la innovación y el crecimiento económico.

Conscientes de la necesidad de impulsar políticas públicas y acciones al más alto nivel para el cierre de estas brechas, en diciembre de 2016, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial (el Foro) sellaron una alianza para apoyar a los gobiernos de América Latina y el Caribe en el desarrollo e implementación de las Iniciativas de Paridad de Género (IPG). A estos esfuerzos se sumó la Agencia Francesa de Desarrollo en 2019. Estas iniciativas son implementadas de manera conjunta entre el sector público y el sector privado. Las IPG desarrollan e implementan planes de acción, tanto a nivel institucional como nacional, para lograr tres metas: 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.

Las IPG se han implementado en nueve países de la región: Chile, Panamá, Argentina, Costa Rica, Colombia, República Dominicana, Ecuador, México y Honduras. Esta publicación presenta las lecciones aprendidas durante los últimos 7 años (2016-2023) y propone medidas concretas para fortalecerlas en el futuro. La disseminación efectiva de la metodología y aprendizajes de las IPG ya implementadas desempeñará un papel clave para fomentar e incentivar políticas y programas públicos y privados que garanticen más oportunidades e igualdad para las mujeres de la región.

Este reporte ratifica el compromiso de nuestras instituciones de continuar avanzando en la igualdad de género en todas las esferas, impulsando acciones para que la participación plena de las mujeres se convierta en una prioridad de la política pública y privada.

María Caridad Araujo

Jefa División Género y Diversidad, Banco Interamericano de Desarrollo

Saadia Zahidi

Directora General, Foro Económico Mundial

¹ BID, 2022. Encuestas de hogares armonizadas de América Latina y el Caribe.

Resumen ejecutivo

Las [Iniciativas de Paridad de Género](#) (IPG) son alianzas público-privadas que convocan a líderes de alto nivel de los sectores público y privado, e impulsan soluciones para acelerar el cierre de las brechas económicas de género. Las IPG ofrecen una plataforma de colaboración que ayuda a los gobiernos y a las empresas a desarrollar e implementar planes de acción y a diseñar medidas concretas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, promover su participación en puestos de liderazgo y reducir la brecha salarial de género.

Las primeras IPG surgieron en 2012, cuando el Foro Económico Mundial (el Foro), con el objetivo de integrar a más mujeres en la economía, lanzó Grupos de Trabajo sobre Paridad de Género, que más tarde evolucionaron hasta convertirse en [Aceleradores de la Paridad de Género](#). Desde 2016, y hasta fines de 2022, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en colaboración con el Foro y la [Agencia Francesa de Desarrollo](#) (AFD), ha implementado las IPG en nueve países de la región, en orden cronológico: Chile, Panamá, Argentina, Costa Rica, Colombia, República Dominicana, Ecuador, México y Honduras.

En cada país en el que se desarrolló una IPG, se implementó una hoja de ruta constituida por seis hitos principales: 1) la conformación de un Grupo de Liderazgo, compuesto por líderes del sector público y privado quienes dirigen la estrategia de la IPG; 2) la activación del Grupo Técnico y otras figuras de apoyo que acompañan la implementación de la Iniciativa; 3) la elaboración de un diagnóstico para caracterizar las brechas económicas de género en el país; 4) la elaboración de un Plan de Acción con medidas concretas y medibles para el cierre de las brechas económicas de género; 5) el lanzamiento de la IPG en un evento público con autoridades del gobierno, representantes del Grupo de Liderazgo, el BID, el Foro Económico Mundial y la Agencia Francesa de Desarrollo; y 6) la implementación de acciones específicas para cumplir con el Plan de Acción, adherir empresas comprometidas con los objetivos de la IPG, la generación e intercambio de conocimientos y la asistencia técnica por parte de la coordinación regional de la IPG.

Las Iniciativas de Paridad de Género (IPG) son alianzas público-privadas que convocan a líderes de alto nivel de los sectores público y privado, e impulsan soluciones para acelerar el cierre de las brechas económicas de género.

Las IPG han demostrado ser una herramienta efectiva para apoyar a los países en su trabajo a favor de la igualdad de género. Gracias a la labor de las IPG, se ha contribuido a crear y difundir evidencias sobre la magnitud de las brechas económicas de género en los países de AL y sobre el impacto diferencial de la crisis del COVID-19 sobre el trabajo de hombres y mujeres. Además, se ha conseguido promover cambios en las políticas públicas y legislaciones, fomentar el compromiso de las empresas del sector privado para el cierre de sus brechas de género y apoyar el ingreso y el progreso de las mujeres en sectores no tradicionales, como la construcción, la minería o la energía.

A lo largo de los siete años de las IPG en AL, se han identificado varias lecciones. Una de las más importantes es que la efectividad de las IPG se refleja en la capacidad que tienen de: i) convocar a líderes del más alto nivel, como CEOs de empresas y ministros/as en el sector público, para trabajar conjuntamente en el cierre de las brechas económicas de género; ii) involucrar a los sectores de Hacienda, Finanzas o Producción en el diálogo sobre la importancia y los beneficios del cierre de las brechas de género para el desarrollo y el crecimiento del país; y iii) recoger y articular iniciativas existentes desde el sector público e impulsar nuevas regulaciones y proyectos para cerrar brechas económicas que afectan a las mujeres. Otros factores que han contribuido con la efectividad de las IPG son la capacidad de crear o fortalecer sinergias con iniciativas y aliados existentes, definir Planes de Acción con medidas acotadas, específicas y medibles, y generar y diseminar conocimiento y mejores prácticas.

A partir de las lecciones aprendidas y los cambios dinámicos en el contexto económico, social y político de la región, se proponen varias medidas para fortalecer el modelo de las IPG a futuro. Entre ellas: formular planes de acción más acotados; focalizar las acciones en sectores donde existen mayores oportunidades de crecimiento; e incorporar en los Planes de Acción el desarrollo y financiamiento de pilotos con ciclos rápidos de mejora continua, enfocados en el cierre de brechas económicas de género.

1 Las Iniciativas de Paridad de Género en América Latina

A lo largo del siglo XXI, las mujeres de los países de América Latina y el Caribe (ALC) han alcanzado logros importantes en cuanto a su participación en el mercado de trabajo. En el año 2000, la participación laboral de las mujeres de 25-64 años en la región representaba el 57,3%. En 2019 llegó a ser el 66,0%², todavía muy debajo de la de los hombres que desde 1970 se ha mantenido por encima del 90%. Las brechas económicas de género persisten y se acentuaron a raíz de la pandemia del COVID-19, durante la cual se perdieron más de 31 millones de empleos, 8,2 millones de ellos formales. La pandemia afectó más a las mujeres, quienes no solo sufrieron caídas más pronunciadas en sus tasas de participación laboral, sino que además tardaron más tiempo en recuperarlas³.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es otra de las grandes desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral pues, en promedio, el ingreso laboral de una mujer es 12% menor que el de un hombre. Si se controla por el nivel educativo, la brecha de género en el ingreso laboral aumenta a 21%⁴. Además, la desigualdad persiste a nivel de liderazgo en toda América Latina donde las mujeres están subrepresentadas en posiciones de liderazgo tanto en las empresas privadas como en la administración pública. En promedio, las mujeres ocupan el 15% de los puestos en los directorios frente al 85% de hombres⁵. Y en la administración pública, si bien las mujeres representan el 52% de la fuerza laboral, ocupan solo el 23,6% de los puestos de nivel 1 de jerarquía (equivalente a ministro/a) y el 44,2% de los puestos de nivel 4 (equivalente a director/a)⁶.

Las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral tienen importantes consecuencias en el crecimiento económico. Según estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), para los países del Cono Sur, cerrar la brecha económica de género supone un aumento

² BID, 2022. [Encuestas de hogares armonizadas de América Latina y el Caribe](#).

³ Aguerrevere, G. et al. (2022). [La gran oportunidad: de la crisis a la transformación del empleo femenino](#). BID. Con datos de: [Observatorio Laboral COVID-19](#), BID.

⁴ BID, 2022. [Encuestas de hogares armonizadas de América Latina y el Caribe](#).

⁵ Basco, A. et al. (2021). [Una olimpiada desigual. La equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe](#). Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe, División de Género y Diversidad, BID-Invest.

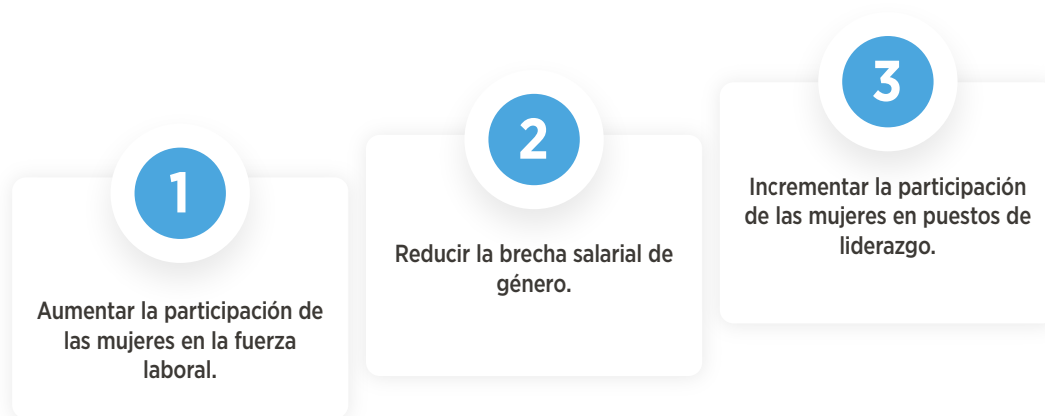
⁶ Naranjo Bautista, S. et al. (2022). [Mujeres líderes en el sector público de América Latina y el Caribe. Brechas y oportunidades](#). BID.

en el Producto Interno Bruto (PIB) que varía entre el 4 y el 15% según el país. En el caso de Brasil, si se cerrasen también las brechas raciales, las ganancias podrían alcanzar hasta el 30% del PIB⁷.

Para atender estas desigualdades detectadas en el mercado laboral y con el objetivo de contribuir al cierre de las brechas económicas de género, el **Banco Interamericano de Desarrollo** (BID) y el **Foro Económico Mundial** (el Foro) se aliaron, en 2016. ¿El objetivo? Impulsar las **Iniciativas de Paridad de Género (IPG)**⁸ en la región. La **Agencia Francesa de Desarrollo** (AFD) se sumó a la alianza en 2019.

Las IPG son alianzas público-privadas que convocan a líderes de alto nivel e impulsan **soluciones** para acelerar el cierre de las brechas económicas de género. En cada país, las IPG ofrecen una plataforma de colaboración que ayuda a los Gobiernos y a las empresas a emprender acciones decisivas para alcanzar tres objetivos principales, que se describen en la figura 1.

FIGURA 1 OBJETIVOS DE LAS INICIATIVAS DE PARIDAD DE GÉNERO



Las IPG **convocan a actores clave 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 actores trabajan de la mano para promover la igualdad de género en el mercado laboral.

⁷ Frisancho, V. y Queijo Von Heideken, V. (2022). [Cerrando Brechas de Género en el Cono Sur: un potencial de crecimiento desaprovechado](#), BID.

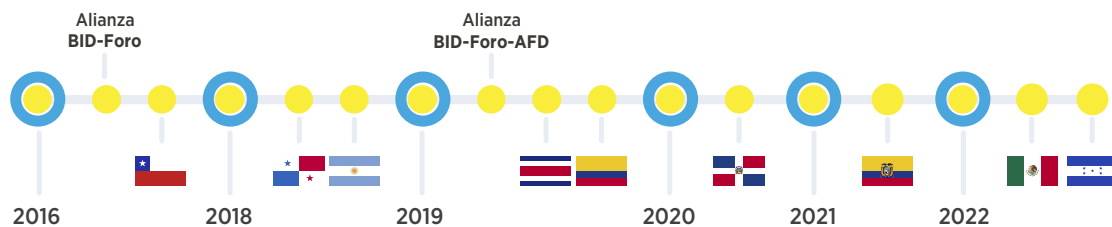
⁸ Las primeras IPG surgieron en el año 2012 cuando el Foro Económico Mundial, con el objetivo de integrar a más mujeres en la economía, lanzó los Grupos de Trabajo sobre Paridad de Género o "Aceleradoras de Paridad de Género" ([Gender Parity Accelerators](#)). Estas han sido implementadas en Egipto, Japón, Jordania, Kazajistán y Kenia.

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 avanzar hacia la paridad.

Las IPG desarrollan e implementan Planes de Acción de una duración promedio de tres años. En cada país, la Iniciativa es presidida por líderes del Gobierno y representantes de empresas del sector privado, quienes conforman el Grupo de Liderazgo y están a cargo de guiar el proceso, priorizar los esfuerzos y asegurar el progreso de las acciones establecidas.

La implementación de la Iniciativa permite a los Gobiernos y empresas intercambiar conocimientos y experiencias con otros países y recibir apoyo técnico continuo por parte del BID, el Foro y la AFD⁹. Hasta la fecha, se han implementado **Iniciativas de Paridad de Género** en nueve países de América Latina, en orden cronológico: Chile, [Panamá](#), Argentina, [Costa Rica](#), [Colombia](#), [República Dominicana](#), Ecuador, México y Honduras, tal como se detalla en la figura 2.¹⁰

FIGURA 2 EL DESARROLLO DE LAS IPG DE LA REGIÓN DE AL



⁹ Entre 2016 y 2022, la implementación de las IPG en AL se financió con más de cuatro millones de dólares procedentes de cooperaciones técnicas no reembolsables del BID y cerca de 500.000 dólares adicionales de cooperaciones técnicas no reembolsables de la AFD, ejecutadas por el BID.

¹⁰ Estos nueve países forman parte de [Red Mundial de Aceleradores](#) del Foro, que ofrece una plataforma para el intercambio de ideas, experiencias y mejores prácticas con más de 30 países que están trabajando para el cierre de brechas en materia de paridad de género, empleo, educación, competencias e innovación.

Las IPG desarrollan e implementan Planes de Acción de una duración promedio de tres años. Estos planes incluyen medidas para el cierre de las brechas económicas de género.

Este documento tiene el objetivo de difundir la metodología y la labor realizada a través de las IPG, compartir lecciones aprendidas y proponer medidas para fortalecer el modelo. En el primer capítulo, se analiza el camino recorrido en estos siete años, describiendo la metodología creada para lanzar e implementar una IPG y dando a conocer los principales resultados alcanzados. Asimismo, se presentan ejemplos de mejores prácticas de empresas e instituciones públicas adheridas a las IPG que han avanzado en el cierre de sus brechas de género. También, se analizan los factores que contribuyeron

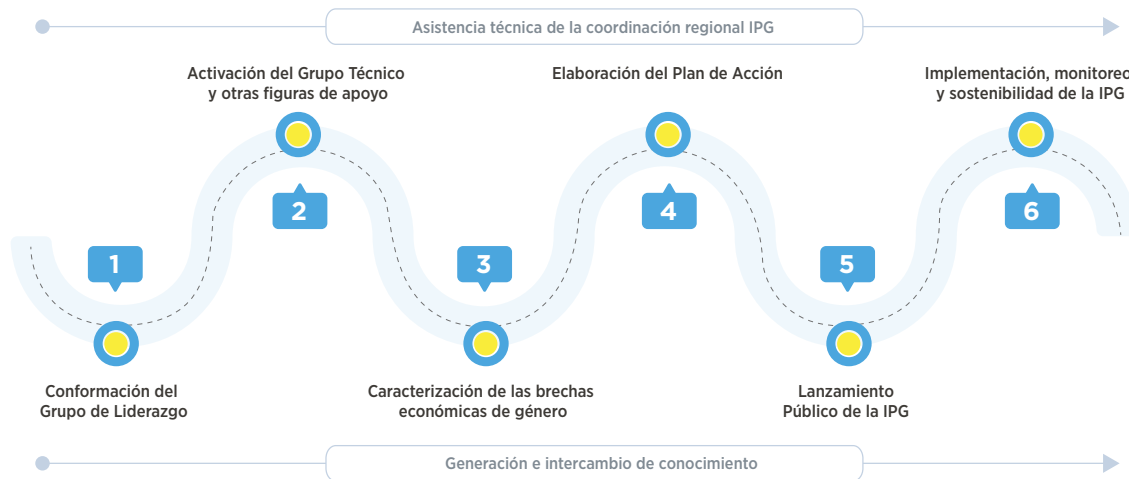
de manera positiva a los resultados de la Iniciativa y, por último, con base en las lecciones aprendidas, se proponen medidas para fortalecer el modelo. En el segundo capítulo, se describe la estructura de gobernanza y liderazgo de cada una de las nueve IPG nacionales, el contexto de arranque, las principales medidas incluidas en el Plan de Acción y los logros destacados de cada país. Al final de la publicación, se incluye un anexo con ejemplos de encuentros y foros nacionales y globales organizados en el marco de la IPG, así como un listado de publicaciones, artículos, boletines y multimedia de las IPG en AL.

1.1 Hoja de ruta para el desarrollo de una IPG

La metodología de las IPG se desarrolló en América Latina (AL) sobre la base de lineamientos y aprendizajes de experiencias previas del Foro¹¹. A lo largo de los años, esta metodología se ha ido perfeccionando colectivamente y se ajustó a las necesidades, la idiosincrasia y la realidad social, política e institucional de cada país de la región. Así, la puesta en marcha e implementación de las IPG ha seguido una ruta marcada por una serie de hitos que se presentan en la figura 3 y se detallan a continuación.

¹¹ WEF (2016). [Closing the Economic Gender Gap: Learning from the Gender Parity Task Forces](#).

FIGURA 3 LA HOJA DE RUTA PARA EL DESARROLLO DE UNA IPG






1.1.1 Primer hito: la conformación del Grupo de Liderazgo

En cada país que inició el proceso, el BID y el Foro propusieron el desarrollo de la IPG a representantes de instituciones clave del sector público, como una oportunidad para impulsar acciones para el cierre de brechas económicas de género en sus países. Estos actores asumieron el papel de líderes de la Iniciativa. El involucramiento **de los más altos niveles políticos de decisión** y poder de convocatoria tenía como objetivo dar la **mayor visibilidad y compromiso posibles** a la IPG y a su desarrollo.

Las IPG se caracterizan porque cada país define los funcionarios públicos y líderes empresariales que formarán parte del **Grupo de Liderazgo**. Así, entre 2016 y 2023, se logró el **compromiso de 60 ministros/as o funcionarios/as públicos de alto nivel**, con amplio poder de convocatoria, quienes formaron parte de estos grupos. Además, se consiguió la participación de **70 CEOs o gerentes/as generales de las compañías del sector privado** con mayor capacidad empleadora en cada país. De esta manera, las IPG se materializaron en compromisos público-privados al más alto nivel. En la tabla 1 se incluyen las organizaciones del sector público y privado que forman parte de los Grupos de Liderazgo de las IPG en AL.

TABLA 1 CONFORMACIÓN DE LOS GRUPOS DE LIDERAZGO DE LAS IPG EN AL

PAÍS	LÍDERES SECTOR PÚBLICO	LÍDERES SECTOR PRIVADO
<p>ARGENTINA</p> 	<p>Miembros (2017)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vicepresidencia de la Nación y Jefatura de Gabinete de Ministros - Ministerio de Desarrollo Social - Ministerio de Trabajo - Presidencia del Consejo de Alto Nivel para el Análisis Global - Ministerio de Producción - Ministerio de Seguridad - Ministerio de Educación - Ministerio de Finanzas <p>Miembros (2018-2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Salud y Desarrollo Social - Ex-Secretaría de Trabajo y Empleo 	<p>Miembros (2017-2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accenture - YPF - AVON - LATAM - Mercer
<p>CHILE</p> 	<p>Miembros (2016-2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género - Ministerio de Hacienda - Ministerio de Trabajo y Previsión Social - Ministerio de Economía, Fomento y Turismo - Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras <p>Miembros (2021)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de la Mujer y Equidad de Género - Subsecretaría de la Mujer - Subsecretaría de Trabajo - Subsecretaría de Hacienda - Subsecretaría de Economía 	<p>Miembros (2016-2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Telefónica - Antofagasta Minerals - Sodexo - Manpower Group - Comunidad Mujer (sociedad civil presidida en aquel entonces por una mujer empresaria) <p>Miembros (2021)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caja La Araucana - Cámara Chilena de Comercio - Coca Cola Company - Diario Financiero - Enaex - Sodexo - Antofagasta Minerals - Cámara Chilena de la Construcción - Comunidad Mujer (sociedad civil)

PAÍS	LÍDERES SECTOR PÚBLICO	LÍDERES SECTOR PRIVADO
COLOMBIA 	Miembros (2018-2023) <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Trabajo - Vicepresidencia de la República - Consejería para la Equidad de la Mujer - Prosperidad Social (DPS) - Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - Ministerio de Minas y Energía 	Miembros (2018-2023) <ul style="list-style-type: none"> - Asociación Nacional de Industrias (ANDI) - Cámara de Comercio de Bogotá - Ecopetrol - Grupo Enel - Grupo Éxito - Movistar - Grupo Sura - Surtigas - Terpel
COSTA RICA 	Miembros (2019-2022) <ul style="list-style-type: none"> - Primera Vicepresidencia - Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) - Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) - Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) - Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) 	Miembros (2019-2022) <ul style="list-style-type: none"> - Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) - Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO) - Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED) - Cámara Nacional de Turismo (CANATUR) - Costa Rica Investment Promotion Agency (CINDE) - Cámara de Comercio de Costa Rica
ECUADOR 	Miembros (2020-2023) <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Economía y Finanzas - Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca - Ministerio del Trabajo - Secretaría de Derechos Humanos - Secretaría Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género - Ministerio de Agricultura y Ganadería - Ministerio de Turismo - Presidente del Directorio de la Corporación Financiera Nacional - Presidente del Directorio de la Corporación Nacional de Finanzas Populares y Solidarias - Gerente General del Banco Central de Ecuador - Gerente General de BanEcuador - Director General del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria 	Miembros (2020-2023) <ul style="list-style-type: none"> - Holcim Ecuador S.A. - Consorcio NOBIS - UNILEVER - Banco Pichincha - Arcos Dorados S.A, McDonald's - Latinomedical S.A, Grupo Veris - Banco de Guayaquil S.A - Deutsche Post DHL Group - Nestlé Ecuador S.A.

PAÍS	LÍDERES SECTOR PÚBLICO	LÍDERES SECTOR PRIVADO
<p>HONDURAS</p> 	<p>Miembros (2022-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secretaría de Asuntos de la Mujer - Despacho de Inversiones - Secretaría del Trabajo y Seguridad Social - Secretaría de Agricultura y Ganadería - Secretaría de Desarrollo Económico 	<p>Miembros (2022-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> - CARGILL - Gildan - ELCATEX - Walmart - Grupo Terra
<p>MÉXICO</p> 	<p>Miembros (2022-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secretaría de Economía - Secretaría de Turismo - Secretaría del Trabajo y Previsión Social - Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural - Instituto Nacional de las Mujeres 	<p>Miembros (2022-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sofftek - IBM - Consolid México - City Express - AT&T - Grupo BAL - 3M - PepsiCo - Danone - SAP - FEMSA - Manpower Group
<p>PANAMÁ</p> 	<p>Miembros (2018-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Desarrollo Social - Ministerio de Relaciones Exteriores - Ministerio de Educación (MEDUCA) - Ministerio de Economía y Finanzas - Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral - Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME) - Autoridad del Canal de Panamá - Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT) - Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) - Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) 	<p>Miembros (2018-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procter & Gamble - Tecnasa - GVA Grupo Verde Azul - Stratego - Empresas Bern - Banistmo - Copa Airlines - Banco General

PAÍS	LÍDERES SECTOR PÚBLICO	LÍDERES SECTOR PRIVADO
REPÚBLICA DOMINICANA 	Miembros (2018-2023) <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de la Presidencia - Ministerio de la Mujer - Ministerio de Trabajo - Ministerio de Educación Superior y Tecnología - Ministerio de Educación - Ministerio de Administración Pública - Ministerio de Industria y Comercio y MIPYMES - Instituto de Formación Técnico Profesional. - Consejo Nacional de Discapacidad - Oficina Nacional de Estadística 	Miembros (2018-2023) <ul style="list-style-type: none"> - Dominican Watchman - BHD - Grupo Punta Cana - Presidenta Banco ADOPEM - Headrick - Barrick Gold - Asociación Nacional de Empresas e Industrias Herrera - Cámara de Comercio de Santiago/ ImYaque - AIRD - Consorcio Energético Punta Cana - Macao (CEPM) y Energas - INICIA - NAP del Caribe - Cámara Americana De Comercio de la República Dominicana (AMCHAMRD)

Desde su creación, los miembros de los Grupos de Liderazgo de cada país **asumieron la responsabilidad de orientar estratégicamente la IPG a nivel nacional, proporcionar dirección e impulsar la Iniciativa, aprobar los informes de caracterización de las brechas económicas de género en el país, dar su visto bueno al Plan de Acción propuesto y hacer seguimiento y difusión a los resultados**, tal como se sintetiza en la figura 4.

FIGURA 4 RESPONSABILIDADES DEL GRUPO DE LIDERAZGO



Con base en la experiencia adquirida durante este tiempo, se recomienda que los Grupos de Liderazgo estén constituidos por un máximo de doce personas representantes del sector público y del sector privado. Además, en la medida de lo posible, se busca que reflejen paridad de género en su composición. Para integrarse a estos grupos, las personas del sector privado deben pasar una evaluación de integridad a cargo del BID.

Una característica que distingue a las IPG de otras iniciativas que trabajan en el cierre de las brechas económicas de género es que **las IPG involucran a los ministerios de Hacienda, Economía, Producción o Trabajo, actores clave de la política económica**. 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 el país.

La presencia de estos ministerios resultó clave para lograr **la participación y el compromiso de directivos y directivas del sector privado**. Este es, sin duda, uno de los principales aportes de las Iniciativas en la región. Por ejemplo, el presidente del Grupo Éxito lideró el trabajo de la IPG de Colombia con el sector privado (2018-2022). Grupo Éxito es una de las plataformas de co-



mercado minorista líderes en Sudamérica con más de 36.000 personas empleadas. En 2018 se unió al Grupo de Liderazgo de la IPG Colombia y junto con el Ministerio del Trabajo diseñaron y lanzaron en 2022 una caja de herramientas denominada “Equi-Rutas”. Esta caja de herramientas ayuda a otras empresas y a las empresas más pequeñas en la cadena de suministro del Grupo Éxito a aprender sobre mejores prácticas comerciales, adoptar instrumentos para diagnosticar sus brechas de género y recibir apoyo sobre cómo cerrarlas. Actualmente, las 135 empresas miembros de la IPG en Colombia utilizan esta caja.

El hecho de que actores públicos y privados del más alto nivel intervengan en el desarrollo de la IPG de cada país ha permitido **incentivar la participación y el compromiso de las principales empresas e instituciones públicas en cada país**. Además, al ser los hombres quienes ocupan la mayoría de los puestos de liderazgo en las entidades públicas y privadas de la región, las IPG constituyen un espacio público poco común en el cual ellos también participan en la discusión sobre temas de género. El resultado ha sido un efecto de concienciación y visibilización muy importante de los problemas y consecuencias de las brechas económicas de género, logrando así que los líderes se comprometieran públicamente a ser aliados de la igualdad de género. Por ejemplo, el CEO de Edwards Lifesciences, uno de los líderes de la IPG en Costa Rica, desempeñó un papel destacado en la [Reunión Anual de las Asambleas de Gobernadores del BID y del BID Invest](#) celebrada en marzo del 2023 en Panamá, promoviendo el programa [Gane tr3s](#). Este consiste en un modelo de copago donde las empresas, las familias y el Estado se distribuyen el costo de los centros de cuidado infantil para las empleadas más vulnerables que tienen hijos/as menores de cuatro años. Gane-Gane-Gane o Gane tr3s, es una referencia directa al triple beneficio que se obtiene: para el niño, porque estará mejor cuidado; para la mujer empleada más vulnerable, que tendrá más recursos para la conciliación; y para la empresa, dado que la medida puede favorecer la permanencia laboral de las empleadas y reducir el absentismo.

Las IPG involucran a los ministerios de Hacienda, Economía, Producción o Trabajo - actores clave de la política económica. 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 el país.

En todas las IPG los Ministerios de la Mujer tuvieron un papel protagónico por ser instancias rectoras, normativas y articuladoras de las políticas de los gobiernos para el adelanto de las mujeres y el desarrollo de los países. Los Ministerios de la Mujer tienen un rol fundamental en la construcción de capacidades al interior del Gobierno, en la creación de redes con actores no

gubernamentales, y en la generación de evidencia sobre el estado de las brechas de género y la efectividad de los programas para cerrarlas¹². Por ejemplo, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MMEG) de Chile lideró la IPG desde su creación en 2016 y, a partir del 2021, asumió también la secretaría técnica de la Iniciativa. El MMEG impulsó una renovación en la composición del Grupo de Liderazgo y una actualización del Plan de Acción IPG. Entre las medidas que implementaron, se elaboró un **Catastro de Iniciativas** para el cierre de brechas económicas de género en Chile, y se difundió un blog con novedades sobre la IPG.

1.1.2 Segundo hito: activación del Grupo Técnico y otras figuras de apoyo

A medida que las IPG se desarrollaron en AL, **el modelo de gobernanza se adaptó, de forma paulatina, a las realidades y necesidades de cada país**. En Chile, por ejemplo, se creó un **Grupo Técnico** integrado por representantes de los miembros del Grupo de Liderazgo, y que tenían el mandato de sus líderes de dar seguimiento permanente a la elaboración y ejecución del Plan de Acción de la IPG. Mientras tanto, en Panamá surgió la figura adicional de **Aliados Estratégicos** con representantes de entidades relevantes que trabajan en temas de género y oportunidades económicas, como las Naciones Unidas, Fundación Ciudad de Saber, SUMARSE y la Asociación de Mujeres Directoras, por ejemplo. Entre las principales funciones de este grupo de organizaciones es aportar conocimientos y experiencias que permitan informar el diseño del Plan de Acción y apoyar su difusión y ejecución, tal como se describe en la tabla 2.

De esta manera, la estructura de gobernanza de las IPG en AL se diversificó hasta quedar compuesta en todas las IPG por un Grupo de Liderazgo, un Grupo Técnico, un Grupo de Aliados Estratégicos y una Secretaría Técnica, a cargo de la coordinación a nivel nacional, tal como se representa en la figura 5.

¹² Bustelo, Suaya y Martínez (2022). [¿Por qué necesitamos Ministerios de la Mujer?](#). Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Washington DC.

FIGURA 5 MODELO DE GOBERNANZA DE LAS IPG EN AL



TABLA 2 PRINCIPALES ROLES Y FUNCIONES DE LOS ACTORES
QUE INTEGRAN LA GOBERNANZA DE LAS IPG EN AL

GRUPO DE LIDERAZGO	GRUPO TÉCNICO
<ul style="list-style-type: none"> - Dirección estratégica de la IPG - Aprobar el Plan de Acción de la IPG y velar por su cumplimiento - Contribuir con la difusión de información sobre la IPG y sus resultados - Promover y compartir ideas para la mejora continua de la IPG 	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener informados a sus líderes de las actividades y avances de la IPG - Diseñar de manera participativa el Plan de Acción de la IPG y acompañar su implementación y monitoreo - Difundir información sobre la IPG - Compartir con las instituciones públicas y empresas privadas adheridas a la IPG información sobre las políticas, mejores prácticas y/o acciones implementadas en sus organizaciones

GRUPO DE ALIADOS ESTRATÉGICOS	SECRETARÍA TÉCNICA
<ul style="list-style-type: none"> - Brindar asesoramiento al Grupo Técnico sobre las barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral y sobre las políticas y prácticas que se implementan o podrían implementarse para cerrar las brechas económicas de género - Colaborar en la construcción participativa del Plan de Acción de la IPG y la implementación de algunas de las acciones en las que tengan experiencia o interés - Apoyar la difusión de la IPG y sus resultados en sus productos de conocimientos y/o seminarios y talleres que organicen 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la coordinación de la información y el trabajo entre todos los actores vinculados a la IPG - Coordinar el trabajo del Grupo Técnico y distribuir las minutas de las reuniones con los principales acuerdos - Elaborar y difundir informes de sistematización y de resultados de la IPG - Participar de eventos, seminarios o talleres vinculados al cierre de brechas económicas de género y difundir la IPG - Compartir mejores prácticas y lecciones aprendidas en el marco la IPG con las secretarías técnicas de otras IPG y en reuniones nacionales y globales

En algunos países de AL, se institucionalizó la estructura de gobernanza de las IPG, lo que, a diferencia de los países que no lo hicieron, facilitó la sostenibilidad de las IPG en las transiciones gubernamentales. Por ejemplo, en Panamá, la composición y las funciones de cada organización y representante de la IPG se institucionalizaron mediante la conformación del **Consejo Nacional para la Paridad de Género**, regulado por un decreto ejecutivo¹³. En Costa Rica, en cambio, se creó una **Comisión de Alto Nivel para la Participación Igualitaria de las Mujeres en los Procesos Económicos del País**, también a través de un decreto¹⁴. La institucionalización de los Grupos de Liderazgo facilitó la sostenibilidad de las IPG en el tiempo, especialmente ante los cambios de las administraciones nacionales. En los países en los que no se institucionalizaron los Grupos de Liderazgo, los cambios de gobierno supusieron desafíos mayores para los equipos de trabajo para dar continuidad a la IPG, seguir trabajando con el mismo Grupo de Liderazgo, o avanzar con la implementación de los Planes de Acción diseñados por otra administración gubernamental.

¹³ Decreto Ejecutivo N° 236 (de 11 de julio de 2018) y en sus posteriores modificaciones: Decreto Ejecutivo N° 624 (de 17 de octubre de 2018), Decreto Ejecutivo N° 192 (de 18 de octubre de 2019), Decreto Ejecutivo N° 315 (de 26 de noviembre de 2019), Decreto Ejecutivo N° 512 (de 16 de junio de 2020).

¹⁴ Decreto N° 42877-MEP-MEIC-MTSS-MIDEPLAN-MCM.

1.1.3 Tercer hito: caracterización de las brechas económicas de género

La integración exitosa y el progreso de las mujeres en el ámbito laboral requieren de una amplia comprensión del contexto de partida, así como de las barreras que dificultan su participación económica. Por ello, la primera actividad del Grupo de Liderazgo de cada país fue acompañar el proceso de **elaboración de un documento que caracteriza las brechas económicas de género** del país.

Este documento expone dichas brechas en materia de participación laboral, ingresos y presencia de mujeres en puestos de liderazgo. Además, constituye un primer balance de las políticas y prácticas (públicas y privadas) que tienen incidencia sobre ellas. **El fin último de este material es brindar información relevante para la elaboración del Plan de Acción de la IPG de cada país.**

La primera actividad del Grupo de Liderazgo de cada país fue acompañar el proceso de elaboración de un documento que caracteriza las brechas económicas de género del país.

En la mayoría de los casos, el documento de caracterización está compuesto por tres secciones:

1. Estadísticas laborales de mujeres y hombres en el sector público y privado.
2. Mapeo de políticas del sector público y privado.
3. Mapeo de mejores prácticas nacionales y globales.

La elaboración de los documentos estuvo a cargo de firmas consultoras contratadas para ello. Se construyeron de manera participativa y consensuada y se enriquecieron de insumos de los miembros del Grupo Técnico y de los Aliados Estratégicos, a través de talleres de trabajo. Los equipos técnicos del Banco, el Foro y la AFD también brindaron asistencia técnica durante todo el proceso de elaboración de estos documentos. Una vez concluidos, estos documentos fueron presentados a los Grupos de Liderazgo para su aprobación.

Estos materiales permitieron construir de manera informada el Plan de Acción de la IPG de cada país e incorporar políticas públicas y prácticas empresariales para generar más y mejores oportunidades económicas para las mujeres. Los diagnósticos resultaron de gran utilidad para recopilar información estadística e identificar vacíos de información y oportunidades de mejora en las encuestas nacionales. Al mismo tiempo, fue una excelente oportunidad para compilar los

programas y prácticas del sector público y privado, y detectar superposiciones de destinatarios o acciones, así como para difundir mejores prácticas que podrían ser replicadas o que resultan inspiradoras para la adopción de medidas similares. Por último, los documentos constituyen una fotografía de las brechas económicas de género al momento del inicio de la IPG y pueden servir como línea de base para monitorear los avances en el país. En la tabla 3 se listan de manera cronológica los documentos elaborados, con los enlaces respectivos en el caso de los que son de acceso público.

TABLA 3 DOCUMENTOS DIAGNÓSTICOS ELABORADOS POR LAS IPG

PAÍS - AÑO	TÍTULO	FIRMA CONSULTORA QUE ELABORÓ EL DIAGNÓSTICO
CHILE - 2016	Alianza Público-Privada para cerrar las brechas económicas de Género	Comunidad Mujer
ARGENTINA - 2017	Diagnóstico de políticas públicas para cerrar las brechas por género en el mercado laboral.	CIPPEC
PANAMÁ - 2018	Diagnóstico de Paridad de Género en Panamá. Iniciativa Público-Privada para reducir Brechas Económicas de Género	ENRED Panamá
COLOMBIA - 2019	Iniciativa público-privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia. Diagnóstico	ECONESTUDIO y Aequales
REPÚBLICA DOMINICANA - 2019	Caracterización del mercado laboral dominicano, barreras que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo y principales políticas y programas puestos en marcha para reducirlas. Documento completo	ENRED Panamá
COSTA RICA - 2019	Diagnóstico para la Iniciativa de Paridad de Género en Costa Rica	INCAE
ECUADOR - 2021	Caracterización de las brechas económicas de género en Ecuador	Centro de Estudios Educativos y Sociales GENDERS AC
HONDURAS - 2022	Diagnóstico de brechas económicas de género en Honduras -actualizado en 2023	ENRED Panamá
MÉXICO - 2022	Caracterización de las brechas de género y análisis de barreras en el mercado laboral y sector empresarial	Centro de Estudios Educativos y Sociales GENDERS AC

1.1.4 Cuarto hito: elaboración del Plan de Acción

Tras la caracterización de las brechas económicas de género, las entidades participantes, tanto públicas como privadas, asumieron compromisos individuales y colectivos y diseñaron acciones orientadas a cumplirlos. Estos compromisos **se materializaron en cada país en un Plan de Acción que incluyó un cronograma propio con un plazo de tres años y la definición de metas asociadas a cada una de las acciones.**

El compromiso fue que los objetivos incluidos en el Plan de Acción fueran siempre **medibles y realistas**, aunque no por ello, poco ambiciosos. En la tabla 4 se listan de manera cronológica los Planes de Acción elaborados, con los enlaces respectivos en el caso de los que son de acceso público.

En cuanto al proceso, en cada país el Plan de Acción fue elaborado por el Grupo Técnico, con base en el informe de caracterización de las brechas de género del país. En un segundo momento, el Plan de Acción fue aprobado por el Grupo de Liderazgo.



Durante este proceso participativo se realizaron las siguientes actividades:

- **Taller de priorización de programas y políticas:** Se convocó a una reunión de un día de trabajo a los miembros del Grupo Técnico, los técnicos del BID, la AFD y el Foro y a los Aliados Estratégicos. El objetivo fue hacer un proceso de priorización de políticas y programas que se incluyeron en cada Plan de Acción.
- **Reunión de validación con el Grupo de Liderazgo:** Se convocó al Grupo de Liderazgo a una reunión para validar el Plan de Acción elaborado por el Grupo Técnico.

TABLA 4 PLANES DE ACCIÓN IPG

PAÍS - AÑO	TÍTULO
CHILE - 2018	10 Medidas para promover la Paridad de Género
ARGENTINA - 2018	Plan de Acción
PANAMÁ - 2019	Plan de Acción. 12 medidas
COLOMBIA - 2019	Acciones del Plan de Acción
REPÚBLICA DOMINICANA - 2019	Plan de Acción
COSTA RICA - 2020	Plan de Acción. Ejes estratégicos
ECUADOR - 2022	Plan de Acción IPG: lineamientos estratégicos y líneas de acción prioritarias
HONDURAS - 2023	Plan de Acción
MÉXICO - 2023	Plan de Acción*

*Al momento de elaborarse esta publicación, México había concluido la elaboración de su Plan de Acción pero no había sido aprobado por el Grupo de Liderazgo

1.1.5 Quinto hito: el lanzamiento público de la IPG

Un momento importante para cada IPG fue el lanzamiento formal de la Iniciativa, que se concretó cuando el Grupo de Liderazgo de la IPG entregó el Plan de Acción al Presidente o Presidenta de cada país, en un acto público. En la mayoría de los casos, en estas presentaciones participaron representantes de los sectores público y privado y de los medios de comunicación, así como autoridades del BID, el Foro y la AFD. En la tabla 5 se listan de manera cronológica los eventos de lanzamiento de las IPG en los países de AL.

TABLA 5 LANZAMIENTO DE LA IPG EN LOS PAÍSES

PAÍS	FECHA	LUGAR	CARACTERÍSTICAS
CHILE	6 de diciembre 2016	Casa de la Moneda, Santiago de Chile	En el acto se entregó el documento Diagnóstico y el Plan de Acción a la presidenta del país.
PANAMÁ	17 de enero de 2018	Cancillería, Ciudad de Panamá	Seis meses después del lanzamiento, el Plan de Acción se presentó (11 de julio de 2018), en un evento público encabezado por el presidente y la vicepresidenta de la República. En la presentación se firmó el decreto de creación del Consejo Nacional para la Paridad de Género y se rubricó el documento que reglamenta la Ley que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas de las empresas e instituciones reguladas.
ARGENTINA	29 de noviembre de 2018	Cumbre del G-20, Ciudad de Buenos Aires	La IPG se lanzó durante una reunión de la Business Women Leaders Taskforce Wo&Men: Better Together, en el contexto del G20.
COLOMBIA	6 de noviembre de 2019	Casa o Palacio de Nariño, Bogotá.	En el acto se entregó el Plan de Acción al presidente de la República.
COSTA RICA	24 de septiembre del 2020	Virtual, San José (dada la situación sanitaria del COVID-19, el evento se transmitió a través de Facebook Live y Zoom)	En el evento, el Plan de Acción se presentó al presidente y la vicepresidenta de la República.
REPÚBLICA DOMINICANA	1ero de diciembre del 2022	Salón Verde del Palacio Nacional, Santo Domingo	En el evento, el Plan de Acción fue presentado al presidente del país.

Un momento importante para cada IPG fue el lanzamiento formal de la Iniciativa, que se concretó cuando el Grupo de Liderazgo de la IPG entregó el Plan de Acción al Presidente de cada país, en un acto público.

En el caso de las IPG más recientes, como Ecuador, México y Honduras, en el momento de finalizar este reporte no se había realizado aún el lanzamiento de la IPG, aunque sí se anunció que los países comenzaban a desarrollar una Iniciativa.

En Ecuador, el país hizo pública la creación de la IPG el 2 de junio del 2022, cuando el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, firmaron la resolución intersectorial¹⁵ mediante la cual se creó el Grupo de Liderazgo de la IPG.

En México, el 20 de julio de 2022, la Secretaría de Economía (SE) y la Secretaría de Turismo (SECTUR) [anunciaron la implementación de una IPG](#) en el país. Fue en un evento moderado por la Subsecretaría de Comercio Exterior de la SE, en el que participaron el SECTUR, y representantes del Foro y del BID.

En el caso de Honduras, la Ministra de la Mujer y el Ministro de Inversiones anunciaron la IPG en una sesión de la reunión anual del Foro el 17 de enero de 2023 en Davos. Además, sellaron su compromiso de impulsar la iniciativa mediante la firma de un acuerdo de colaboración con el Foro.

1.1.6 Sexto hito: implementación, monitoreo y sostenibilidad

Una vez aprobado el Plan de Acción de cada país, comenzó la fase de implementación de la IPG. Para facilitar esta etapa, el BID apoyó a los Gobiernos, mediante la contratación de una Secretaría Técnica de la IPG en cada país. **Las Secretarías Técnicas desempeñaron un papel clave como articuladoras y catalizadoras de las acciones de la alianza público-privada.** De esa forma, dieron seguimiento a la implementación de los compromisos incluidos en el Plan de Acción y crearon una estrategia de valor agregado para promover el crecimiento de las organizaciones adheridas. Paralelamente, posicionaron y divulgaron las acciones de la Iniciativa.

¹⁵ No. GSE-GSBP-GSP-001-2002.

En esta etapa, los esfuerzos a nivel nacional se centraron en: 1) impulsar acciones concretas para implementar el Plan de Acción, 2) adherir empresas comprometidas con los objetivos de la IPG, y 3) implementar medidas y acciones transversales, como se describe a continuación.

1. Impulsar acciones concretas para implementar el Plan de Acción.

Las Secretarías Técnicas colaboraron en la coordinación de la interlocución público-privada y en el diseño de intervenciones y políticas públicas asociadas al Plan de Acción. Esto incluyó el diseño e implementación de pilotos con potencial de replicabilidad y escalabilidad, así como el monitoreo y sostenibilidad de las políticas públicas y prácticas empresariales detalladas en dicho plan.

En los Planes de Acción de las IPG se lograron crear propuestas de acciones y políticas de género específicas para el sector público, entre ellas están:

- **Chile:** En 2019, a través de la participación en los debates públicos, la IPG contribuyó a la promoción de reformas importantes a nivel político y legislativo. Una de ellas fue la extensión del [‘Programa de 4 a 7’](#), que proporciona a las mujeres económicamente activas o en algún proceso de capacitación una alternativa pública para el cuidado de los menores de entre 6 y 13 años, en horario de tarde y tras la jornada escolar y de forma gratuita.

Adicionalmente, en octubre de 2019, con el impulso del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, se aprobó el Proyecto de Ley de Sala Cuna Universal en la Comisión de Trabajo del Senado. Esto permitió que su tramitación continuara hacia la Comisión de Hacienda de la Cámara Alta. Con ese proyecto se buscaba derogar el artículo 203 del Código de Trabajo que obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a ofrecer el servicio de una sala anexa en donde las empleadas puedan dejar a sus hijos menores de dos años mientras estén en el trabajo. Aunque esta reforma no se ha aprobado aún, la IPG contribuyó a socializar el debate y a concientizar sobre los beneficios de la modificación del Código de Trabajo, especialmente entre representantes del sector privado.

Además, la IPG Chile promovió la difusión de los mecanismos del Servicio Civil para el acceso de mujeres a cargos de Alta Dirección Pública. Así se logró que, en agosto de 2019, se lanzara la [Red de Mujeres Líderes del Estado](#) impulsada por la Dirección Nacional del Servicio Civil, en conjunto con el Ministerio de la

Mujer y Equidad de Género. Desde el 2019 al 2021, 248 funcionarias forman parte de la red y han participado de los programas gratuitos de mentoría.

- **Panamá:** La IPG contribuyó al diagnóstico y diseño de la Política pública de **empleabilidad e inserción laboral** de las jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica (PEIM). Esta fue aprobada el 4 de octubre de 2021. El objetivo: promover la recuperación económica del país tras la pandemia del COVID-19¹⁶. El ente rector que impulsó la política fue el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL).

La IPG también incidió en la sanción de una nueva legislación vinculada a la **representación mínima de las mujeres en las juntas directivas** de empresas estatales y de capital mixto¹⁷ y en la reglamentación de otra legislación para la reducción de la **brecha salarial de género**¹⁸.

La IPG Panamá también apoyó en la creación de la **Certificación Empresa Propiedad de Mujer**, que se crea por medio de Resolución del Consejo Nacional de Paridad de Género.

- **Costa Rica:** La IPG participó en los debates y propició el diálogo entre los sectores público y privado en el tema de cuidados. Estos diálogos incidieron en la emisión de la primera **Política Nacional de Cuidados** de 2021 (Ley 9941 de Reactivación y reforzamiento de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil). Esta es una medida orientada a ampliar la cobertura de servicios de cuidado infantil para llegar a más familias y extender la atención de adultos mayores, personas con discapacidad o con enfermedades crónicas en situación de dependencia.
- **Colombia:** El **estudio** realizado en el marco de la IPG, sobre los costos y beneficios ligados a una ampliación de la **licencia de paternidad**, contribuyó a que en julio de 2021 el gobierno tomara la decisión de extender los permisos de paternidad de ocho días a dos semanas. Este tipo de reformas contribuye a una mayor participación de los padres en las actividades de cuidado de sus hijos e hijas.

¹⁶ Para más información, ver: [Lanzan Política Pública de Empleabilidad e Inserción Laboral de jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica.](#)

¹⁷ [Ley 56.](#)

¹⁸ [Ley 4 Igualdad de Oportunidades.](#)

Las IPG también implementaron varios pilotos, entre ellos:

- **Teletrabajo.** La IPG ejecutó un piloto de teletrabajo con enfoque de género para los sectores público y privado en la **República Dominicana**. Esta medida se llevó a cabo desde la Dirección de Compras y Contrataciones Públicas, con la participación de Microsoft, a raíz del confinamiento por la pandemia del COVID-19. El 60,5% del personal de Compras y Contrataciones participó de este piloto que estuvo vigente durante 2 meses. Su principal logro fue el desarrollo de un protocolo de asistencia remota para ofrecer los servicios en línea y reducir casi en su totalidad los servicios presenciales. Gracias al teletrabajo, se identificaron nuevas formas de conciliar la vida laboral y familiar, por parte de las personas que laboraban en Contrataciones Públicas. Se estima que la institución ahorró aproximadamente 220.000 USD a raíz de la implementación del teletrabajo¹⁹. Debido a los resultados del piloto, la modalidad de teletrabajo permanente sigue vigente hasta la actualidad e involucra al 17% de las 260 personas que trabajan en la Dirección, especialmente en las áreas de tecnología de la información, investigación y reclamos.
- **Cuidado infantil.** El piloto, lanzado de forma conjunta por el BID, el Fondo de Innovación de Desarrollo Infantil Temprano, la Fundación DEHVI, la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED) y United Way, a través de la **IPG de Costa Rica**, se denominó '[Gane-Gane-Gane: Corresponsabilidad público-privada para el cuidado en la primera infancia y la inserción laboral femenina](#)'. Este proyecto, también conocido como Gane Tr3s, contribuyó a posicionar la corresponsabilidad empresarial como una estrategia para la sostenibilidad y la calidad en la atención de los cuidados a la primera infancia y apoyó la construcción de esquemas de copago de los cuidados.

En julio de 2022, [ocho empresas](#) del sector privado habían establecido sistemas de copago para subsidiar parcialmente el costo de los servicios de cuidado a la primera infancia de sus empleadas. Gane-Gane-Gane, cuyos primeros pasos se dieron en 2019, ha beneficiado ya a 90 familias y ha mejorado la calidad de la enseñanza para 38 profesionales y 1.220 niños y niñas en 22 guarderías. Los sistemas de copago que han implementado estas empresas son muy variados y van desde una cobertura del 100% del costo del centro de cuidado por parte

¹⁹ IPG, Microsoft y DGCP, (2022). [Teletrabajo en República Dominicana. ¿Quién dijo imposible?](#) Informe línea 9.2 Piloto de Teletrabajo en la Dirección General de Contrataciones Públicas de la República Dominicana. Agosto.

de la empresa, hasta un reparto del 54% por parte de la empresa, 24% por parte del empleado y 22% por parte de la asociación solidarista²⁰.

- **Liderazgo.** 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 el 2022, la **IPG de Costa Rica** adaptó esta iniciativa a un programa presencial de tres meses para potenciar y visibilizar el liderazgo de treinta mujeres de alto potencial del sector público y privado y de la sociedad civil. El programa fue altamente valorado por las participantes, quienes reportaron significativos niveles de incidencia en sus vidas y liderazgo, especialmente gracias al módulo de mentoría en liderazgo (Voces Vitales, 2022)²¹.

Además, en el mismo año, el BID lanzó el curso en línea, abierto y gratuito [Liderazgo femenino: potencia tus habilidades e impulsa el cambio](#). Liderado por expertos del BID y de la Escuela de Negocios INCAE, el curso de 20 horas proporciona a mujeres de nivel junior y de gerencia media herramientas y conocimientos críticos para desarrollar y fortalecer sus competencias de liderazgo. El BID promovió la participación en este curso de funcionarias de empresas y organizaciones públicas adheridas a las **IPG de Costa Rica, Colombia, Panamá y República Dominicana**. Desde su lanzamiento en noviembre de 2021, más de 10.000 personas se habían inscrito en el curso. En marzo de 2023, el BID lanzó una nueva versión de [este programa](#), traducida al inglés y adaptada a las necesidades del público del Caribe.

2. Adherir empresas comprometidas con los objetivos de la IPG

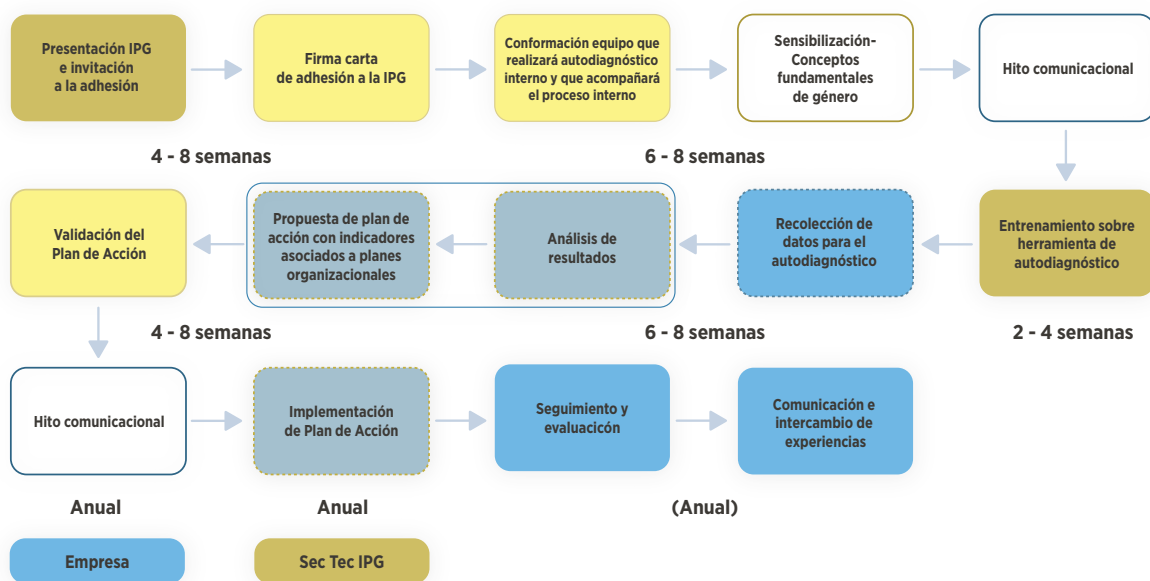
Cada país ejecutó una estrategia de acercamiento al sector empresarial según sus prioridades y las agendas acordadas con el Grupo de Liderazgo de la IPG. Después de ser invitadas a adherirse a la IPG, las empresas comprometidas en promover la igualdad de género a nivel interno firmaron una carta de adhesión. Posteriormente, diagnosticaron sus brechas de género, diseñaron políticas para cerrarlas y midieron el progreso y los resultados. Las empresas contaron con el acompañamiento técnico correspondiente

²⁰ Las asociaciones solidaristas en Costa Rica están reguladas por la [Ley 6970](#) y son organizaciones sociales cuya administración le compete exclusivamente a las y los trabajadores afiliados a ellas. Pueden efectuar operaciones de ahorro, crédito, inversión, desarrollar programas de viviendas, científicos, deportivos, artísticos educativos, entre otros, a fin de elevar el nivel de vida de las personas trabajadoras.

²¹ Voces Vitales (2022). Reporte final. Programa Mujeres Líderes Emergentes de Costa Rica. Módulo 3, Mentoría en Liderazgo. Diseñado para el Banco Interamericano de Desarrollo - Iniciativa de Paridad de Género. Costa Rica.

por parte de las Secretarías Técnicas, durante toda la ruta para las empresas, que se describe en la figura 6.

FIGURA 6 RUTA PARA EMPRESAS IPG: DESDE LA ADHESIÓN HASTA LA IMPLEMENTACIÓN DE SU PLAN DE ACCIÓN



Las empresas que se sumaron a las IPG se beneficiaron de un conjunto de herramientas diseñadas para evaluar y mejorar su desempeño en materia de igualdad de género, que se describen en la tabla 6. Dos IPG en la región diseñaron instrumentos propios de autodiagnóstico (Chile y Argentina). En otros casos, utilizaron metodologías ya elaboradas, como la herramienta de análisis de la brecha de género basada en los “Principios de Empoderamiento de las Mujeres” (WEP, por las siglas en inglés)²² o los sellos de igualdad de género impulsados por Naciones

²² Los “Principios de empoderamiento de las Mujeres” (WEP por sus siglas en inglés) fueron creados por el Pacto Global, BID Invest, BID LAB y ONU Mujeres para facilitar la aplicación de políticas y mejores prácticas empresariales. Estas incorporaron la perspectiva de género en el sector empresarial, como un eje de la Responsabilidad Social Empresarial, con enfoque de Derechos Humanos, en alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, en su sentido más amplio.

Unidas²³. También se beneficiaron de informes de devolución, así como del acompañamiento técnico de las Secretarías Técnicas de las IPG para la elaboración de planes internos de trabajo; una acción que resultó atractiva a la hora de tomar la decisión de iniciar una IPG en cada país y contribuyó a su sustentabilidad, al trascender los cambios de las gestiones de gobierno.

Un elemento diferencial de los procesos de adhesión creados desde las IPG es que **no tuvieron costo para las empresas**, algo especialmente valorado por las compañías pequeñas y medianas.

TABLA 6 EJEMPLOS DE HERRAMIENTAS OFRECIDAS A LAS EMPRESAS A TRAVÉS DE LAS IPG PARA EL CIERRE DE SUS BRECHAS DE GÉNERO

HERRAMIENTA	QUÉ SE REQUIERE PARA ACCEDER	ENTIDAD QUE LA DESARROLLA	BENEFICIOS / LOGROS
Herramienta Empresarial de Género WEP . Herramienta de autodiagnóstico cuyo objetivo es apoyar a las empresas a identificar brechas de género y oportunidades para cerrarlas.	Herramienta gratuita al servicio de cualquier empresa.	Elaborada por BID Invest, BID LAB, Pacto Global y ONU Mujeres. Actualmente la herramienta es gestionada por Pacto Global.	Esta solución ha permitido a las empresas diseñar planes de acción con plazos definidos y con metas y objetivos medibles para abordar la paridad de género, tanto a nivel interno, en el lugar de trabajo, como en su base de proveedores. De esta manera, se ha facilitado a las empresas la traducción de sus compromisos con la paridad de género en acciones y resultados concretos.

²³ El [Sello de Igualdad de Género para Empresas Públicas y Privadas](#) (SIG) es una iniciativa innovadora lanzada por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en América Latina en 2009, con el propósito de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo empresarial. El SIG es una herramienta a través de la cual empresas públicas y privadas pueden reducir sus brechas de género, fomentar la igualdad y la competitividad de género simultáneamente, y promover un crecimiento justo, inclusivo y sostenible.

HERRAMIENTA	QUÉ SE REQUIERE PARA ACCEDER	ENTIDAD QUE LA DESARROLLA	BENEFICIOS / LOGROS
<p>Caja de herramientas Equirutas. Es una plataforma en línea a través de la cual las empresas adheridas a la IPG Colombia han podido encontrar información sobre mejores prácticas empresariales, herramientas para realizar un diagnóstico de sus propias brechas de género y claves para elaborar un plan para cerrarlas.</p>	<p>Herramienta gratuita al servicio de cualquier empresa adherida a la IPG Colombia.</p>	<p>Grupo Éxito, Ministerio del Trabajo y la IPG Colombia</p>	<p>A octubre de 2022, un total de 1.296 personas trabajadoras de las empresas adheridas a la IPG habían participado en cursos gratuitos sobre equidad de género de la caja de herramientas, a través del campus virtual MyMentor. Se logró la adhesión de 135 empresas a julio de 2023, la mitad de las cuales habían comenzado el proceso de aplicar las herramientas WEP.</p>
<p>Compromiso #SinBrechaNoHayLímite. Se trata de una metodología orientada a la medición de brechas, políticas y prácticas. Es una herramienta que cumple con altos estándares de calidad nacionales e internacionales, válida tanto para las empresas como para los organismos públicos del país.</p>	<p>Herramienta gratuita al servicio de cualquier empresa y organismo público adherido a la IPG Argentina</p>	<p>IPG Argentina, Ministerio de Trabajo y las empresas que formaron parte del Grupo de Liderazgo (Accenture, YPF, AVON, LATAM y Mercer)</p>	<p>Se capacitó a más de 200 empresas hasta diciembre de 2021 y se logró la adhesión de 21 compañías del sector privado. Todas esas empresas finalizaron la etapa de autodiagnóstico y recibieron sus informes de devolución, que incluían el análisis de sus resultados y recomendaciones para avanzar en la elaboración de sus propios planes de acción internos para cerrarlas.</p>

Hasta el momento, **más de 550 empresas en siete países se han comprometido a implementar prácticas empresariales inclusivas** a través de las IPG, tal como se detalla en la tabla 7 y en la figura 7. Por ejemplo, en Chile, entre 2016 y 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 país²⁴.

Concretamente, en el informe “[50+ Empresas Agentes de Cambio](#)” elaborado por Comunidad Mujer en 2019 se muestra el avance de 54 empresas IPG que respondieron al desafío de la igualdad de género, se apropiaron del compromiso IPG Chile e implementaron sus Planes de Acción. Estas empresas sobresalen en comparación con el promedio de empresas en Chile, tienen mayor presencia de mujeres y brechas salariales de género más bajas. Son, en su mayoría, grandes empresas: con facturaciones anuales superiores a las 100.000 Unidades de Fomento (aproximadamente 4,4 millones USD) y con más de 1.000 personas trabajadoras.



En **Colombia**, de las 135 empresas adheridas a la IPG, 48 están en proceso de elaborar un plan de acción propio para abordar las brechas de género a nivel interno de la compañía a través de las herramientas disponibles en Equi-Rutas. Además, 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 utilizar la Herramienta WEP y 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 un sector como el minero energético en el que las mujeres colombianas representaban para noviembre de 2020 el 17% de los empleos directos en el subsector hidrocarburos, en energía eléctrica 33%, y solo 8% en minería (DANE, 2020)²⁵. Los datos derivados de la información proporcionada por las empresas a través de la Herramienta WEP fueron analizados en el [estudio](#) por Botello, S., et al. (2021) para medir la equidad de género en las empresas del sector minero-energético. Los resultados de este diagnóstico, liderado

²⁴ Comunidad Mujer, (2020). [4 años de avance sostenido en el cierre de brechas de género](#).

²⁵ Botello, S., et al. (2021). [Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético](#). Banco Interamericano de Desarrollo.

por el Ministerio de Minas y Energía con apoyo del BID, se utilizaron como punto de partida para la definición de metas y la priorización de acciones para promover la igualdad de género en el sector.

Hasta el momento, más de 550 empresas en siete países se han comprometido a implementar prácticas empresariales inclusivas a través de las IPG.

La IPG en **Argentina** también trabajó con el ámbito público para incentivar a sectores altamente masculinizados, como el minero-energético (solo el 12% del total de las personas empleadas en el sector son mujeres), a comprometerse en el cierre de brechas económicas de género. En 2019, la Secretaría de Minería (SEMIN) del Ministerio de Desarrollo Productivo se adhirió a la IPG como primer organismo público, lo que significó adaptar la herramienta que la Iniciativa utilizaba para ayudar al sector privado a realizar un autodiagnóstico de las brechas de

género. Esta adhesión permitió celebrar un acuerdo con la Cámara de Empresarios Mineros (CAEM), desde donde se impulsó la adhesión de sus empresas miembro. Como resultado, de las 27 empresas y organismos públicos adheridos a la IPG Argentina hasta diciembre del 2021, 7 (25%) eran del sector minero-energético, entre ellas: YPF S.A., Newmont, Pan American Silver, Camuzzi Gas, TECIN Minería, CAEM y SEMIN.

Además, se logró que el Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo elaborara líneas de trabajo específicas con el sector de minería para profundizar la perspectiva de género en todos los ámbitos de esta actividad e impulsar una minería sostenible e inclusiva. Entre las principales líneas de trabajo, se incluyen: 1) la elaboración de un informe sobre la incorporación del enfoque de género en el sector minero; 2) el diseño de una estrategia de recolección y análisis de datos de género en el sector, y 3) el relevamiento de perfiles técnicos requeridos por las empresas mineras (Grow Género y Trabajo, 2022)²⁶.

²⁶ Grow Género y Trabajo (2022). IPG Argentina. Avances, lecciones aprendidas y recomendaciones sobre el proceso de implementación y ejecución.

TABLA 7 EMPRESAS ADHERIDAS POR PAÍS (A AGOSTO 2023)

ARGENTINA	20*
CHILE	201**
COLOMBIA	135
COSTA RICA	74
PANAMÁ	77
REPÚBLICA DOMINICANA	51
TOTAL	558

*En Argentina, se adhirieron a la IPG un total de 27 entidades, de las cuales, 20 son empresas o cámaras del sector privado y 7 son organismos públicos a nivel nacional, provincial o municipal.

**En el caso de Chile, 180 empresas se adhirieron a la IPG entre 2016-2020. En 2021 cuando la Secretaría Técnica pasa de la mano de Comunidad Mujer al Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 110 empresas de las 180 pasaron por el proceso de re-adhesión y se sumaron 21 empresas nuevas.

FIGURA 7 EJEMPLOS DE EMPRESAS ADHERIDAS A LAS IPG EN AL

AIRD AEROSAN AES ANDES ARAMARK ANJE
 ACCENTURE ACERA ALTICE AUSA AUTOPISTAS URBANAS AED ARS GLOBAL
 AHA AUSTRALIS SEAFOODS AFRA ABC TAXES & LABORS ASEGURADORA ANCON
 ACTIVUD LAB AZERTA ADMIOS AES PANAMA ANTOFAGASTA MINERALS
 ATLANTICS CAPITAL INTERNACIONAL AGUAS ANDINAS ACHS BALLOON LATAM
 BANCO NACIONAL DE PANAMÁ BANITSMO BANCO NACIÓN BANCO ADOPEM
 BANCO PROVINCIA BHPBILLITON BAHIA MOTORS BAGÓ LATE!
 BHD LEÓN BOOMERANG BAC CREDOMATIC BOLSA SANTIAGOX BARRICK GOLD BSA
 BEAN VOYAGE BOFFIL ESCOBAR SILVIA BANCO NACIONAL BREDEN MASTER
 CFE CENTRO FINANCIERO EMPRESARIAL CABIFY CÁMARA DE COMERCIO DE COSTA RICA
 CERVECERÍA ABINBEV CALETA BAY CODELCO CANATUR COCA COLA CAMUZZI
 CAJA LOS ANDES CIND COCA COLA ANDINA CARGILL COCA COLA FEMSA
 CAPITAL BANK CHEVRON CELSIA CARGOZZI COOP-ECLOF CREDICORP BANK
 CIFI CERVECERÍA NACIONAL CEMCA COSTA RICA 2226 CGE CMPC COFFEE BEAN TEA LEAF
 CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIAS FRANCO-DOMINICANA CADEXCO CHILQUINTA DHL
 DOMINICAN WATCHMAN DELL TECHNOLOGIES DIARIO LIBRE ENCARE DFV INGENIERÍA Y GESTIÓN
 EVERIS ECONSSA CHILE ELETA EU BUILDING A BETTER WORLD EMATRIS
 ESVAL AGUAS DEL VALLE EMPRESAS BERN ENAEX EMPRESAS VIRUTEX ILKO
 ENTELGY ECOMAC EMPREDIEM ENVASES ANTILLANOS EPAUSTRAL
 ESSBIO FÁBREGA MOLINO FERRADANEHME FINDO FORO MUJERES POLÍTICAS POR COSTA RICA
 FORO DE MUJERES EMPRESARIAS Y PROFESIONALES DE COSTA RICA FLOREX FONDESA
 GEA SOSTENIBLE FINNINGG FUNDECOOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO
 GRUPO L GULLIVER FUNDACIÓN RESERVAS DEL PAÍS GRUPO EFE FULCRO ABC
 GRUPO MOTTA INTERNACIONAL GESPROA GLOBANT GLOBAL SHAPERS COMMUNITY SAN JOSE
 GRUPO PUNTA CANA GRUPO RICA GALA GRUPO SID (AGUA CRYSTAL)
 HENDRIX GENETICS GRUPO SID (INDUVECA) GRUPO SID (MERCASID) GRUPO SID (INDUSPALMA)

FIGURA 7 (CONTINUACIÓN) EJEMPLOS DE EMPRESAS ADHERIDAS A LAS IPG EN AL

HORIZONTE HUMANITAS HEADRICK GVA GRUPO VERDE AZUL HORIZONTES
 IBM IDEAS EN ACCIÓN INAPI HEINEKEN PANAMÁ INAO LLAVE DEL PROGRESO
 IMYAQUE INVEST CHILE IMAS - INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL ISTMO CENTER
 INE - INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL INFOSGROUP
 JARABA INTER-QUÍMICA ITRISAN GRUPO KIBERNUM LOS HEROES KOMATSU
 LATAM JETSMART LOVILL KDM KOMUNIKA LATAM L'OREAL LIPIGAS
 LA ARAUCANA LA HORNILLA FRUITS LEAD UNIVERSITY MILAB
 MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA MINISTERIO DE ECONOMÍA INDUSTRIA Y COMERCIO
 MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES
 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL MICROSOFT DOMINICANA MICROSOFT
 MOREVALUE METRO DE SANTIAGO MG CERTIFICA META PROJECT MANPOWER GROUP
 MIA LUNA MORGAN&MORGAN MMG BANK MALUQUER MICROSERFIN MPM
 MUTUAL DE SEGURIDAD MULTIQUÍMICA METLIFE MASISA MAERSK MASTERCARD MEICUCCI
 NAP DEL CARIBE NAIRI NTT DATA NOVO NORDISK O4U CHILE ORGANON
 NI2 NEWMONT ARGENTINA PAN AMERICAN SILVER PARIS CENCOSUD PREUNIC
 PHILIP MORRIS POLPAICO PORTUARIA TSV PROCOMER COST ARICA EXPORTA
 PARQUE DEL RECUERDO PROGRAMA MUJER EMPRESARIA PROQUALITAS PUERTO COQUIMBO PUERTO VALPARAISO
 PROVIDAAFP PUERTO ANTOFAGASTA REDCUDI RED NACIONAL DE CUIDO Y DESARROLLO INFANTIL
 SAAM RAYENSALUD SCOTIABANK RED GESAM SB SONDA SODEXO
 SANTANDER SASIPA SEARCH SM
 SIEMENS SISTEMA B SK BERGÉ SOSTENIBLE STAR PRODUCTS
 ST GEORGES BANK STANTON CHASE STRATEGO TECNASA TRICICLOS THYSSENKRUPP
 SUEZ SUPERINTENDENCIA SWISHER DOMINICANA TRUJILLO.CL UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS
 TRAVEL PHARMA UDIEP TECINMINERIA EDUCATIVAS PRIVADAS (UDIEP) UCCAEP
 UNILEVER UNIÓN DOMINICANA DE INSTITUCIONES VU UNIQUE ADVENTURES 13
 WALMART YPF VOCES VITALES XPLOR DIGITAL EXPERIENCE 4 FINANCE
 ZOFRI SA

A través de las IPG las empresas obtienen información valiosa sobre herramientas y mejores prácticas para el cierre de sus brechas económicas de género. A la vez, la Iniciativa les brinda la oportunidad de trabajar con otras empresas y con el Gobierno en el diseño e implementación de acciones concretas para promover la igualdad y la inclusión en el mercado de trabajo. A continuación, en la tabla 8, se describen ejemplos del trabajo realizado por el sector privado en el marco de la IPG y los resultados alcanzados.

TABLA 8 EJEMPLOS DE ACCIONES IMPLEMENTADAS Y RESULTADOS ALCANZADOS POR LAS EMPRESAS ADHERIDAS A LA IPG

EMPRESA	PAÍS	DESCRIPCIÓN
YPF S.A.	ARGENTINA	<p>YPF S.A. es una empresa argentina que genera energía, a través del desarrollo y producción de gas y petróleo convencional y no convencional, y de fuentes renovables como el viento, el sol, la tierra, el agua. Esta compañía se unió a la IPG en 2018 y, como uno de los cinco miembros del Grupo de Liderazgo, apoyó el desarrollo de la herramienta de autodiagnóstico de las brechas de género para empresas y sector público y, colaboró con el Ministerio de Trabajo en el diseño del proceso de certificación con el Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM), en el contexto de la IPG.</p> <p>Antes de adherirse a la IPG, YPG S.A. había incorporado la equidad de género en su Código de Ética y Conducta y la diversidad como valor estratégico en el Reporte de Sustentabilidad de la organización, y encontró en la IPG una metodología clave para organizar el proceso de transversalización de género y diversidad el interior de la compañía. Además, la adhesión a la IPG representó un compromiso público con la equidad de género y la diversidad.</p> <p>Al adherir a la IPG, la empresa implementó el autodiagnóstico y una encuesta denominada “mujeres” para conocer los problemas que tenían para incorporarse y crecer en la compañía. Esta medida fortaleció el compromiso de los líderes de la compañía con los temas de género, el establecimiento de prioridades y el diseño de un plan concreto. Como resultados, entre el 2020 y el 2021, en el medio de la pandemia del COVID-19, la compañía elaboró su Guía de Diversidad, un instrumento que establece las expectativas, compromisos y requerimientos para una conducta inclusiva. Se extendieron las licencias por paternidad con goce de sueldo de 5 a 15 días, se amplió la licencia por maternidad (1 mes adicional) y se implementó el retorno gradual de las mujeres al trabajo tras al nacimiento de sus hijos/as (jornada de trabajo reducida). Además, se implementaron talleres sobre sesgos inconscientes y violencia laboral y de género.</p>

EMPRESA	PAÍS	DESCRIPCIÓN
GRUPO ÉXITO	COLOMBIA	<p>El Grupo Éxito, plataforma líder del comercio minorista en Sudamérica, entró en 2018 a formar parte del Grupo de Liderazgo de la IPG Colombia. La compañía, que da empleo a más de 36.000 personas, había empezado a trabajar temas de género y diversidad en 2006. Su experiencia fue clave para el desarrollo de la IPG del país.</p> <p>En el marco de la implementación del Plan de Acción de la IPG Colombia, Grupo Éxito, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, diseñó y puso en marcha la plataforma digital Equi-Rutas. Se trata de una caja de herramientas gratuita para las empresas adheridas a la IPG o proveedoras del Grupo Éxito, que ayuda a las entidades a avanzar en la incorporación de prácticas de género.</p> <p>Equi-Rutas ofrece una hoja de ruta para elaborar planes de acción internos orientados al cierre de las brechas de género de cada empresa. Para ello, trabaja sobre diez ejes temáticos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Política de equidad de género, 2. Selección y reclutamiento, 3. Desarrollo profesional, 4. Igualdad en la remuneración, 5. Conciliación y corresponsabilidad, 6. Sana convivencia, 7. Comunicación para la equidad, 8. Relación con grupos de interés, 9. Mejores prácticas de género, y 10. Herramientas de apoyo para recibir retroalimentación de sus procesos organizacionales. <p>La plataforma digital ofrece, además, sesenta documentos de apoyo, diez programas de formación y variados ejemplos de mejores prácticas de otras empresas.</p> <p>Para acceder a los contenidos de Equi-Rutas, las entidades deben firmar una carta de adhesión a la IPG Colombia. Con la firma, adquieren cuatro compromisos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar sus indicadores en cuanto a equidad de género y participación laboral de las mujeres, 2. Hacer un autodiagnóstico sobre igualdad, 3. Compartir experiencias con otras organizaciones, y 4. Participar en las actividades incluidas en el Plan de Acción de la IPG Colombia. <p>Desde el lanzamiento de Equi-Rutas en 2022, 135 empresas han firmado su compromiso de adhesión a la IPG Colombia y, están en proceso de construcción de su política de equidad de género.</p>

EMPRESA	PAÍS	DESCRIPCIÓN
ESSBIO	CHILE	<p>La empresa de servicios sanitarios Essbio se adhirió a la IPG de Chile en el año 2021. La compañía venía trabajando en temas de equidad de género desde 2007. Desde entonces, había participado ya en el Programa Iguala Conciliación del Ministerio de la Mujer, el índice de género Prohumana y los WEPs. En 2020 logró, además, la certificación nacional de igualdad de género y conciliación.</p> <p>Su adhesión a la IPG de Chile permitió que la compañía realizara un diagnóstico exhaustivo de sus propias brechas de género, e incorporara información estadística sobre su personal, los puestos de liderazgo y sus medidas de conciliación. El siguiente paso para la empresa fue elaborar un Plan de Acción para cerrar estas brechas y conformar un Comité de Género que permitiera hacer el seguimiento de su implementación, así como incorporar mejoras continuas en el sistema de gestión de equidad y diversidad. Además, a través de la IPG de Chile, Essbio ha participado en eventos de capacitación y difusión de mejores prácticas.</p> <p>Entre las acciones que implementa Essbio actualmente para cerrar las brechas de género, destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de compensaciones sin discriminación por género: estudio anual de remuneraciones para identificar la existencia de brechas de género. • Programa Liderazgo Mujer Essbio: capacitación a mujeres en habilidades de liderazgo, comunicación y negociación, además de competencias técnicas propias de la industria sanitaria. En 2021 participaron 60 mujeres. • Programa Mujeres Gasfiter: junto con el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, Essbio organiza cuatro cursos anuales para mejorar el nivel de empleabilidad y emprendimiento de mujeres jefas del hogar en el oficio de la gasfitería, un sector tradicionalmente masculino. Hasta la fecha, han participado 220 mujeres. <p>Gracias a su esfuerzo por alcanzar la equidad, Essbio ha logrado que el 24% de las más de 1200 personas que trabajan en la compañía sean mujeres, frente al promedio de la industria en Chile, que es del 8%. Además, el 20% de los puestos de liderazgo de la compañía están ocupados por mujeres. Destacan ejemplos en áreas operativas, como la Jefatura de Producción y Tratamiento; la Supervisión de Producción y las Supervisoras de Tratamiento de Aguas Servidas, entre otros.</p>

EMPRESA	PAÍS	DESCRIPCIÓN
NAIRÍ	COSTA RICA	<p>La asesoría legal Nairí, una empresa que se autodefine como una pequeña y mediana empresa (PYME) de perfil joven, se ha convertido en un ejemplo a seguir para las PYMES de Costa Rica que quieren trabajar temas de género y diseñar e implementar un Plan de Acción para cerrar sus brechas.</p> <p>Nairí brinda sus servicios a cerca de 70 empresas en Costa Rica. Tras adherirse a la IPG del país, realizó un autodiagnóstico de brechas de género gracias al cual identificó sus propias áreas de mejora. Actualmente, está en proceso de generar un Plan de Acción junto a sus clientes.</p> <p>Durante el proceso de autodiagnóstico, Nairí corroboró que las herramientas de autodiagnóstico puestas a disposición de las empresas a través de la IPG estaban pensadas para grandes compañías y que era necesario adaptarlas a las realidades de las pequeñas y medianas empresas. Para ello, se comprometió a trabajar mancomunadamente con la IPG para acompañar a otras PYMES en el proceso. En este sentido, desarrolló un ciclo de webinaros orientados a presentar la IPG, explicar por qué es importante trabajar a nivel interno para cerrar las brechas de género e invitar a las empresas a adherirse a la iniciativa.</p> <p>Además, Nairí ha colaborado con la IPG en el diseño de una ruta para trabajar los temas de género con las empresas adheridas y ayudarles a obtener la certificación gratuita. Durante el proceso, Nairí apoya a estas otras empresas a evaluar sus brechas de género y a construir su propio Plan de Acción para cerrarlas. El objetivo es conformar una comunidad de empresas comprometidas en la que compartir prácticas y aprendizajes.</p>

3. Acciones y medidas transversales

Los países no transitan solos el camino hacia el cierre de las brechas económicas de género, ya que las IPG facilitan el trabajo conjunto de líderes del más alto nivel del sector público y privado, proveen asistencia técnica del BID, el Foro y la AFD, y abren espacios de intercambios de experiencias y lecciones aprendidas con gobiernos y empresas de diferentes países, lo que permite tomar decisiones de manera informada y acelerar el cierre de las brechas económicas de género. En la figura 9, se sintetizan los principales logros cuantitativos de las IPG.

A lo largo de toda la ruta, la IPG de cada país contó con:

- **Apoyo en forma de asistencia técnica**

El **BID prestó asistencia técnica a los países que desarrollaron o implementaron una IPG**. Lo hizo a través de una Coordinación Regional establecida en la División de Género y Diversidad (SCL/GDI). Desde esta coordinación se ejecutan las ocho cooperaciones técnicas (cuatro en ejecución y cuatro ya cerradas) que financian el desarrollo de las IPG. Para el desarrollo de las IPG se han invertido más de 4 millones USD, de los cuales 500 mil USD fueron aportados por la AFD.

Desde la Coordinación Regional, el BID en colaboración con el Foro, apoyan la adopción de la metodología de creación y funcionamiento de las iniciativas con los Grupos de Liderazgo y los Grupos Técnicos de las Iniciativas nacionales, se realiza el seguimiento de los Planes de Acción de cada IPG, se promueve el intercambio de experiencias de los países y se sistematizan y difunden las lecciones aprendidas.

La coordinación regional trabaja de manera articulada con autoridades, especialistas y equipos técnicos de las representaciones del BID en los diferentes países. Los equipos en terreno del BID, el Foro y la AFD desempeñan un rol clave para el desarrollo de las IPG. Ellos lideran la relación con los gobiernos, apoyan la identificación de los líderes del sector público y privado para formar parte de las IPG, asisten técnicamente a los gobiernos durante el proceso de construcción y monitoreo del plan de acción de las IPG, y atienden las diferentes necesidades que surgen durante todo el proceso.

De esta manera, el BID ha puesto a disposición de las IPG un equipo de trabajo conformado por veintitrés personas, de las cuales dieciocho están ubicadas en los países IPG y cinco en la sede en Washington DC.

El BID, el Foro y la AFD acompañan a las IPG desde una **mirada estratégica regional y aportan el punto de vista metodológico, la sistematicidad y la base de conocimientos** adquirida a través de las experiencias de los otros países de la región y del mundo. Así se impulsó que las líneas de acción incluidas en cada IPG tuvieran una continuidad en el tiempo y sobrevivieran a los cambios políticos.

Asimismo, el Banco facilitó la articulación de las IPG con otros proyectos, fortaleciendo las oportunidades de asistencia técnica y creando sinergias con

préstamos y programas en áreas como la economía del cuidado y la capacitación laboral.

Por ejemplo, las IPG han sido clave para impulsar **el uso innovador de los préstamos basados en políticas** (PBL, por sus siglas en inglés), con el objetivo de impulsar reformas institucionales y legislativas que contribuyan al cierre de brechas de género. Este tipo de préstamos ofrecen financiación flexible para la puesta en marcha de reformas institucionales. Los dos primeros PBL enfocados en cierre de brechas de género a nivel mundial fueron otorgados con financiamiento del BID en [Argentina](#) (2018) y en [Panamá](#) (2018 primera fase y 2021 segunda fase). 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.

También en Argentina, a través de la IPG, **se llevó a cabo un trabajo sectorial** con organizaciones públicas y privadas del sector de agua y el saneamiento. En el marco de esta cooperación, el BID prestó asistencia técnica vinculada a las dimensiones de género a nueve operadores públicos y privados de distintas localidades del país, destinatarios del Programa de Agua Potable y Saneamiento para Comunidades Menores (PROAS)²⁷. Gracias a ese trabajo, todos los operadores completaron sus autodiagnósticos y recibieron sus respectivos informes de devolución para comenzar a planificar las acciones señaladas como prioritarias. Paralelamente la IPG elaboró un **informe final** sobre las brechas cuantitativas y cualitativas de género en el sector a nivel general. Adicionalmente, el organismo público que participó como enlace a nivel nacional (el Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento [ENOHSA]), no solo posibilitó la colaboración con las empresas y prestadores de su sector, sino que se involucró en el proceso de autodiagnóstico de la IPG Argentina, logrando fortalecer sus estructuras internas y tratar más a fondo los temas de género en sus departamentos.

- **Apoyo en la generación y el intercambio de conocimientos**

Durante todo el proceso y con el apoyo técnico de la Coordinación Regional de las IPG, en colaboración con el Foro y la AFD, empresas y entidades públi-

²⁷ Iniciativa de Paridad de Género Argentina, (2021) [Informe de diagnóstico de las organizaciones del sector de agua y saneamiento adheridas a la IPG Argentina](#).

cas intercambiaron conocimientos y experiencias, a nivel regional y mundial. A nivel mundial, la [Red Global de Aceleradores Nacionales](#) del Foro ha proporcionado una plataforma para que los países intercambien experiencias y lecciones aprendidas de la implementación y muestren las mejores prácticas e iniciativas avanzadas a través de las IPG. A nivel regional, el BID ha apoyado a las IPG para compartir e intercambiar resultados y lecciones aprendidas a través de eventos, seminarios web y publicaciones, dando visibilidad regional a los esfuerzos de las empresas y entidades involucradas que implementaron acciones en aras de la paridad de género. En la tabla 20 ubicada en el anexo 1 de esta publicación se detallan ejemplos de los eventos organizados.

Además, en el marco de las IPG se impulsó la generación y transmisión de conocimientos, mediante la elaboración de informes, guías, documentos de trabajo, folletos, podcasts y boletines sobre la IPG regional y también de las nacionales. En este contexto, en 2022 desde la coordinación regional de las IPG se organizó un [ciclo de cuatro talleres](#) sobre los aspectos esenciales para tener en cuenta a la hora de implementar acciones en el marco de la IPG. Los talleres contaron con la participación de 284 personas y abordaron los siguientes temas: medición de brechas de género y herramientas WEPs; Plan de Acción y construcción de políticas de igualdad de género; introducción de sesgos no conscientes; y comunicación inclusiva. En la tabla 21 del anexo 1 se listan ejemplos de esas publicaciones por país, y se han incorporado los enlaces correspondientes a aquellas que son de público acceso.

Entre los resultados más destacados de la generación de información y conocimientos, se destaca la contribución de las IPG para poner en la agenda pública y privada el impacto diferencial por género de la crisis provocada por el COVID-19, así como la importancia de incluir el enfoque de género en los procesos de reactivación económica. Con apoyo técnico del BID, las secretarías técnicas de las IPG entregaron a los líderes del sector público y privado ocho notas técnicas sobre el impacto del COVID-19 en el empleo de las mujeres. El propósito fue ayudar a los Gobiernos a priorizar acciones. En ese contexto, también se lanzó la Red Regional IPG, promovida de forma conjunta por el BID, el Foro y la AFD. ¿El objetivo? Intercambiar experiencias y compartir los resultados de las medidas que cada país adoptó para hacer frente a la crisis y a sus consecuencias, desde una perspectiva de género.

Además, **las Iniciativas han facilitado el desarrollo de redes de intercambio** y de una plataforma de comunicación entre actores relevantes de cada país. En lugar de impulsar estas agendas de forma independiente y aislada, gracias a las IPG, estos actores han podido compartir experiencias, generar contactos, complementarse y respaldar iniciativas. Por ejemplo, en **Costa Rica**, se lanzó la **Red de Mujeres IPG Costa Rica**. Se trata de una plataforma de mujeres que representan a las organizaciones miembros de la IPG y que están comprometidas con los objetivos de la Iniciativa. Esta red propicia un espacio valioso de discusión sobre las barreras a las que se enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo y se convertirá también en un espacio de consulta de propuestas y de proyectos y de generación de oportunidades de empoderamiento. A diciembre del 2022, 50 empresas de mujeres habían firmado la carta de adhesión a la IPG y formaban parte de la Red.

En síntesis, en el sexto hito de la ruta IPG -la implementación, monitoreo y sostenibilidad- los esfuerzos a nivel nacional se centraron en impulsar acciones concretas para implementar el Plan de Acción, adherir empresas comprometidas con los objetivos de la IPG, e implementar medidas y acciones transversales. En la tabla 9 se describen ejemplos de las acciones implementadas por las IPG en la región de AL, por cada uno de los objetivos de la Iniciativa y las medidas transversales. Adicionalmente, en capítulo II del documento se describen las acciones específicas por país.

Desde la coordinación regional se comparte la metodología de creación y funcionamiento de las iniciativas con los Grupos de Liderazgo y los Grupos Técnicos de las Iniciativas nacionales, se realiza el seguimiento de los Planes de Acción de cada IPG, se promueve el intercambio de experiencias de los países y se sistematizan y difunden las lecciones aprendidas.

TABLA 9 EJEMPLOS DE ACCIONES IMPLEMENTADAS POR LAS IPG EN AL

OBJETIVO 1: AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN LABORAL	OBJETIVO 2: REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	OBJETIVO 3: PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DE LIDERAZGO
<p>Impulso y apoyo a reformas orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulación de bajas de paternidad y parentalidad • Ampliación de acceso a servicios de cuidado. <p>Programas orientados al desarrollo profesional de mujeres en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Visibilización del impacto del COVID-19 en el empleo de las mujeres, a través de la elaboración de notas técnicas y reuniones con las autoridades gubernamentales a cargo del manejo de la crisis.</p> <p>Reconversión y fortalecimiento del empleo de las mujeres en sectores en los que la crisis del COVID-19 tuvo mayor impacto.</p> <p>Fomento de oportunidades para mujeres, en sectores no tradicionales y de alto crecimiento.</p> <p>Impulso de la gestión de Recursos Humanos con enfoque de género (políticas de contratación, incentivos, política salarial) en las empresas.</p>	<p>Elaboración de diagnósticos sobre brechas económicas de género.</p> <p>Propuestas para la modificación de leyes relacionadas con la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.</p> <p>Desarrollo de herramientas destinadas a las empresas, para la evaluación de sus brechas de género y el seguimiento de sus compromisos, acciones y resultados.</p> <p>Alianzas para difundir y promover los avances.</p>	<p>Desarrollo de compromisos hacia la paridad de género en cargos directivos y gerenciales de empresas privadas.</p> <p>Acuerdos con empresas de servicio de reclutamiento y selección de altos cargos, para aumentar la presencia de mujeres en gerencias y directorios.</p> <p>Difusión de la normatividad y mecanismos para el acceso de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública.</p> <p>Seguimiento y monitoreo de la aprobación e implementación de leyes para aumentar la presencia de mujeres en juntas directivas de entidades y empresas reguladas.</p> <p>Apoyo al emprendimiento femenino y al fortalecimiento de las PYME y empresas de propiedad de mujeres.</p> <p>Visibilidad de las mujeres en las esferas de toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado.</p>
MEDIDAS TRANSVERSALES		
<p>Adjudicación de los primeros préstamos basados en políticas (PBP) orientadas a cerrar brechas de género.</p> <p>Lanzamiento de la Red Regional IPG para el intercambio de conocimiento sobre medidas adoptadas para hacer frente a la crisis del COVID-19.</p> <p>Generación e intercambio de conocimiento (mediante elaboración de publicaciones y desarrollo de seminarios virtuales y coloquios).</p> <p>Promoción y reconocimiento de certificaciones a empresas que instauran prácticas de paridad de género.</p>		

1.2 Resultados y lecciones aprendidas

A lo largo de estos siete años de las IPG en AL, 9 países han adoptado la IPG. Como se muestra en la figura 8, los países se encuentran en diferentes fases del recorrido de la ruta IPG.

FIGURA 8 EL RECORRIDO DE CADA PAÍS EN LA RUTA IPG:

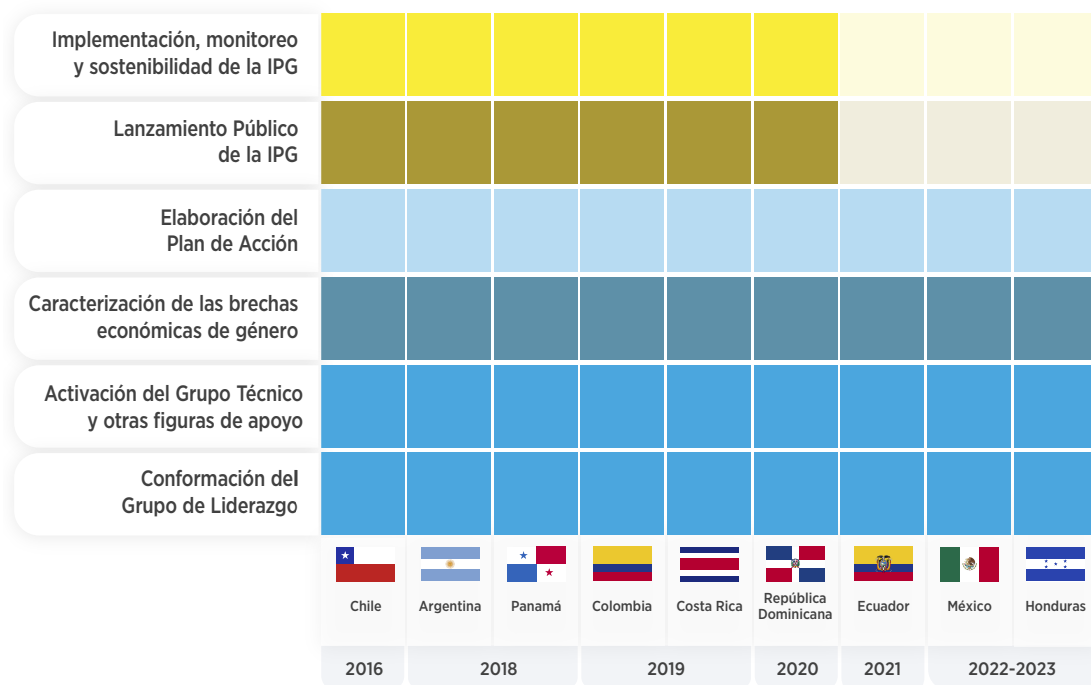


FIGURA 9 LAS IPG EN NÚMEROS



Tal como se muestra en la figura 10, las IPG lograron crear una metodología regional, innovadora y colaborativa para cerrar las brechas económicas de género, comprometer a los principales actores económicos de los países, articular el trabajo de organizaciones internacionales y de la sociedad civil, y facilitar la toma informada de decisiones a través de la generación y difusión de conocimiento. Así, las IPG se han convertido en una plataforma útil para los países que quieren avanzar en la inclusión y en la igualdad de género.

FIGURA 10 PRINCIPALES CONTRIBUCIONES DE LA IPG

- 1 Comprometer a líderes de los sectores público y privado vinculados al desarrollo económico y productivo de los países
- 2 Poner a disposición de las empresas una ruta y herramientas para cerrar sus brechas de género
- 3 Acelerar reformas políticas y legislativas
- 4 Comprometer a las empresas con la igualdad de género
- 5 Fomentar oportunidades para las mujeres en sectores no tradicionales y de alto crecimiento
- 6 Entregar soluciones a medida para fomentar el liderazgo femenino
- 7 Promover el dialogo y redes para avanzar en la recuperación económica desde la perspectiva de género
- 8 Generar y difundir conocimientos e intercambios de mejores prácticas

A partir de la experiencia de los 7 años IPG se han aprendido muchas lecciones. En la tabla 10 se describen los principales aciertos y las oportunidades de mejora que se identificaron en un ejercicio de reconstrucción, organización y reflexión crítica y colectiva sobre el proceso de creación e implementación de las iniciativas.

TABLA 10 PRINCIPALES LECCIONES APRENDIDAS EN LOS 7 AÑOS DE LAS IPG EN AL

QUÉ HICIMOS BIEN	OPORTUNIDADES DE MEJORA
TRABAJAR CON LÍDERES MARCA LA DIFERENCIA Y APORTA A LA SOSTENIBILIDAD Y EFECTIVIDAD DE LAS IPG	
<p>El éxito de la IPG radica en la eficaz apropiación gubernamental. Desde su inicio, la Iniciativa ha estado bajo la dirección de una autoridad con significativo poder político, llegando directamente al presidente del país y demostrando una destacada capacidad de convocatoria.</p> <p>Otro factor clave para trabajar a favor de la autonomía económica de las mujeres, desde las IPG, ha sido la participación de los ministerios de Economía, Hacienda o Producción. Esto se convirtió en un importante atractivo para fomentar la participación de los actores del sector privado. La participación de estos sectores se ha articulado con la de los Mecanismos de Adelanto para las Mujeres (Ministerios, Secretarías u otras entidades responsables de la igualdad de género en los países).</p> <p>A mediano plazo, es necesario que la estructura administrativa de los Gobiernos se apropie de la Iniciativa para asegurar su sostenibilidad ante cambios políticos al interior de las organizaciones líderes o cambios de gobierno.</p>	<p>Para fortalecer el modelo de sostenibilidad a largo plazo, es necesario robustecer el enfoque de alianza público-privada alrededor de actividades concretas financiadas e implementadas por parte de las empresas y entidades públicas de las IPG. De esta manera, se fomentará un mayor compromiso y acción por parte de todas las entidades que forman parte de la Iniciativa.</p>
LAS EMPRESAS VALORAN LAS HERRAMIENTAS Y OPORTUNIDADES PARA CERRAR SUS BRECHAS DE GÉNERO; SIN EMBARGO, ES IMPORTANTE COORDINAR Y APROVECHAR SINERGIAS CON OTRAS INICIATIVAS EXISTENTES	
<p>Las IPG nacionales han logrado desarrollar una ruta crítica de trabajo con las empresas. Esta incluye el desarrollo de herramientas de autodiagnóstico, informes de devolución o acompañamiento técnico para la elaboración de planes internos de trabajo, entre otros.</p> <p>El trabajo que se realiza desde las IPG con las empresas es un atractivo para iniciar la IPG en un país y perdura más allá de los cambios de Gobierno.</p>	<p>Dado que hay muchas organizaciones nacionales e internacionales que trabajan con las empresas el tema de género, la IPG debería impulsar una mayor coordinación para maximizar las sinergias y evitar duplicidad.</p> <p>Asimismo, el trabajo con el sector privado que se realiza desde la IPG debería articularse y coordinarse con las entidades públicas responsables de los sellos o certificaciones de igualdad de género a nivel nacional.</p>

QUÉ HICIMOS BIEN

OPORTUNIDADES DE MEJORA

**CUANTO MÁS ACOTADAS, ESPECÍFICAS Y MEDIBLES LAS METAS,
MÁS EXITOSO ES EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN**

Los Planes de Acción de las IPG que incluyeron metas más específicas resultaron efectivos a la hora de mantener la motivación de las entidades participantes y cumplir con las acciones.

Los Planes de Acción flexibles y adaptables al contexto, a las necesidades, los cambios de Gobierno y a las oportunidades también resultaron más efectivos para garantizar la sostenibilidad de la Iniciativa.

Las actividades en el Plan de Acción que se pilotearon para probar la efectividad de un modelo o intervención nueva fueron altamente valoradas por los beneficiarios y dejan modelos para adaptar, replicar y escalar en otros países IPG.

Tres años no siempre son suficientes para dar cumplimiento al Plan de Acción. Por lo tanto, para fortalecer la implementación y evaluación de estos planes, es recomendable acotar las acciones a 2 o 3 medidas estratégicas alineadas a una teoría de cambio y un marco de resultados.

Hace falta fortalecer la recolección periódica de información entre las empresas e instituciones que forman parte de la IPG para poder monitorear el avance en cambios a favor de las metas de la Iniciativa.

Además, es importante considerar los resultados cualitativos relevantes -las dinámicas de trabajo, el intercambio y la colaboración entre las partes- que no son suficientemente visibilizados y valorados como externalidades positivas de las IPG.

**EL INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTO Y MEJORES PRÁCTICAS ES ALTAMENTE VALORADO,
Y SE PUEDE 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 y globales de intercambio de conocimiento y mejores prácticas, organizados con apoyo del BID, el Foro y la AFD.

Se ha identificado la necesidad de avanzar en la comunicación estratégica de la IPG a nivel regional. Esto incluye el desarrollo de una narrativa común y de una página web en la cual centralizar la información.

Los pilotos presentan una importante oportunidad para generar conocimiento a través de una plataforma regional en la que se compartan datos, experiencias y lecciones aprendidas.

LA ALIANZA BID - FORO Y AFD CONTRIBUYE A LA SOSTENIBILIDAD DE LAS IPG

Los sucesivos cambios de gobierno han puesto de manifiesto la importancia de cubrir distintas vías para garantizar el compromiso institucional a largo plazo y la continuidad por parte de los Gobiernos entrantes. Con cada cambio de administración, se ha revelado como crucial la labor de los líderes del sector privado, los aliados estratégicos y los socios de la IPG para transmitir la relevancia de estas Iniciativas y para garantizar su continuidad.

Para apalancar recursos y crear sinergias con otras entidades, el modelo puede beneficiarse de la inclusión de nuevos socios y donantes.

QUÉ HICIMOS BIEN

OPORTUNIDADES DE MEJORA

LA IPG OFRECE UN ESPACIO DE DIÁLOGO CON EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO PARA ARTICULAR UNA AGENDA PROGRAMÁTICA QUE COMPLEMENTA OTROS ESFUERZOS QUE REALIZA EL BID PARA APOYAR EL CIERRE DE BRECHAS ECONÓMICAS DE LOS PAÍSES

Para el BID, la IPG constituye una herramienta adicional, complementaria a otros esfuerzos que se realizan a través del financiamiento, el diálogo, la asistencia técnica y la generación de conocimiento para contribuir a la igualdad de género. La IPG ha fortalecido el trabajo multisectorial en temas como la economía del cuidado, la capacitación laboral o la inserción de mujeres vulnerables al mercado laboral.

La IPG ha contribuido al posicionamiento del Banco como líder y actor experto en la región, ante actores importantes del sector público y privado. Además, se ha convertido en un mecanismo que da visibilidad a los actores que deciden trabajar en pro de la igualdad de género.

Un área de oportunidad es fortalecer las sinergias entre las IPG y el trabajo que lidera BID Invest en temas de género y diversidad con empresas del sector privado en la región.



Una mirada hacia el futuro

A partir de las lecciones aprendidas en estos siete años y dado el contexto de la región, la propuesta de valor de las IPG fortalecerá los siguientes elementos y principios:

- Formular planes de acción acotados y enfocados en un menor número de medidas.
- Focalizar las acciones en sectores económicos con potencial de crecimiento, por ejemplo, el ambiental y el digital.
- Implementar acciones que requieran de un compromiso conjunto del sector público y privado, a través de acciones específicas de colaboración.
- Incorporar en los planes de acción el desarrollo y financiamiento de pilotos con ciclos rápidos de mejora continua y evaluación para el cierre de brechas económicas de género. Aquellos que resulten exitosos pueden replicarse y escalarse.
- Fortalecer la generación y difusión de conocimiento.
- Sistematizar mejores prácticas
- Incorporar un marco de resultados, monitoreo y seguimiento de las acciones impulsadas por la IPG.

2 Las Iniciativas de Paridad de Género Nacionales

2.1 Iniciativa de Paridad de Género en Argentina

Estructura de Gobernanza y liderazgo de la IPG Argentina

En 2017, en el contexto de la reunión del Foro Económico Mundial para América Latina que se realizó en Buenos Aires, la Jefatura de Gabinete de Ministros, la ministra de Desarrollo e Inclusión Social, el presidente del BID y representantes del sector privado anunciaron la incorporación de Argentina a la IPG. La presentación formal de la Iniciativa se realizó el 29 de noviembre de 2018 en Buenos Aires, durante la reunión del grupo de trabajo de mujeres líderes Business Women Leaders Task Force (WBLT) 'Wo&Men: Better Together', en el marco de la cumbre del G20.

El liderazgo de la Iniciativa se delegó, en un principio, en el jefe del Gabinete de Ministros y la vicepresidenta de la República. Desde 2018 lo asumió la ministra de Salud y Desarrollo Social. En la tabla 11 se detalla la estructura de gobernanza de la IPG Argentina.

La IPG Argentina estuvo en funcionamiento hasta principios de 2020, cuando, tras las elecciones en diciembre de 2019, se produce un cambio de autoridades y la reconfiguración de las dependencias del Gobierno Nacional.

TABLA 11 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA IPG ARGENTINA

GRUPO DE LIDERAZGO (2017-2019)		SOCIOS
SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	
<p>Liderada por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vicepresidencia de la Nación y Jefatura de Gabinete de Ministros (2017) • Ministerio de Salud y Desarrollo Social (2018-2019) 		<p>GRUPO BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID)</p> <p>FORO ECONÓMICO MUNDIAL (EL FORO)</p>
<p>Miembros (2017)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Desarrollo Social • Ministerio de Trabajo • Presidenta del Consejo de Alto Nivel para el Análisis Global • Ministerio de Producción • Ministerio de Seguridad • Ministerio de Educación • Ministerio de Finanzas 	<p>Miembros (2017-2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accenture • YPF • AVON • LATAM • Mercer 	
<p>Miembros (2018-2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ex-Secretaría de Trabajo y Empleo (2018-2019) 		
SECRETARÍA TÉCNICA		

Contexto de arranque

Los diagnósticos sobre paridad de género en los sectores público y privado, elaborados por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) y la consultora Mercer respectivamente, constataron que, en 2017, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo todavía era inferior a la de los hombres (56% frente al 81%). También se detectaron mayores tasas femeninas de desempleo (10,3% frente al 8,7% de los hombres) y una mayor precariedad e informalidad laboral.

Asimismo, se constató que la tasa de participación laboral de las mujeres era inferior en los sectores con mejores salarios, como son los servicios financieros o la infraestructura manufacturera

(40% y 31%, respectivamente). En cambio, en sectores con salarios medios y bajos, como los de la salud, la educación o los servicios domésticos, esa participación era más elevada (entre el 70% y el 99%).

Además, se observó que las mujeres accedían en menor proporción que los hombres a cargos directivos. Por ejemplo, en 2016, las mujeres ocupaban sólo un 34% de los cargos directivos y un 28% de las jefaturas en el ámbito empresarial, mientras que, en el sector público, solo el 31% de los cargos de alta dirección dentro del Poder Ejecutivo Nacional estaban ocupados por mujeres y solo dos de las 51 empresas públicas existentes estaban lideradas por mujeres (CIPPEC, 2017).

Plan de Acción

En 2018, el Gobierno Nacional tomó la decisión de lanzar el [Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos](#) (PIOD).

Este Plan incluía más de 200 acciones derivadas del Poder Ejecutivo Nacional y se transformó en el paraguas y marco para todas las medidas de género que se impulsarían en Argentina a partir de ese momento.

A raíz de esta decisión presidencial, la IPG se integró en el PIOD y se incluyó como una de las acciones.

Esta situación también supuso un cambio en el liderazgo de la IPG Argentina, que pasó a depender políticamente del Ministerio de Salud y Desarrollo Social (en lugar de hacerlo de la Jefatura del Gabinete de Ministros, como ocurría inicialmente). La implementación del PIOD recayó como responsabilidad de este Ministerio.

A partir de este momento, la IPG Argentina se focalizó en el desarrollo de una acción orientada a cerrar las brechas económicas de género existentes tanto en las compañías del sector privado, como en las organizaciones del sector público. Así nació el compromiso **#SinBrechaNoHayLimite (SBNHL)**, una herramienta novedosa concebida para apoyar a las organizaciones en la

La IPG Argentina se focalizó en el desarrollo de una acción orientada a cerrar las brechas económicas de género existentes tanto en las compañías del sector privado, como en las organizaciones del sector público. Así nació el compromiso #SinBrechaNoHayLimite (SBNHL), una herramienta novedosa concebida para apoyar a las organizaciones en la elaboración de autodiagnósticos de brechas de género y en el desarrollo de planes de acción para cerrarlas.

elaboración de autodiagnósticos de brechas de género y en el desarrollo de planes de acción para cerrarlas.

Las empresas y organizaciones que decidieron utilizar esta herramienta debieron seguir una serie de pasos:

- Adherirse a la IPG.
- Elaborar un autodiagnóstico interno de brechas de género.
- Recibir un informe de devolución por parte de la secretaría técnica de la IPG.
- Con base en ese informe, armar un plan de acción orientado a cerrar las brechas de género detectadas.
- Monitorizar la implementación de las acciones incluidas en el plan y comunicar los avances a la Secretaría Técnica de la IPG.
- Solicitar una certificación nacional del Instituto Argentino de Normalización y Certificación ([IRAM](#)), como último paso optativo.

Dentro de esta estrategia, la IPG Argentina lanzó varias campañas de comunicación y centró su discurso en los beneficios que podían obtener las compañías y organizaciones adheridas, que implementaran acciones para cerrar sus brechas de género.

Logros: 2017-2021

- **Comprometer a las empresas del país con la igualdad de género**

A partir de la implementación del compromiso **#SinBrechaNoHayLimite**, la IPG Argentina capacitó a más de 200 empresas hasta diciembre de 2021, en cómo elaborar sus autodiagnósticos y logró la adhesión de 20 compañías del sector privado, y de 7 organismos públicos.

Todas esas empresas finalizaron la etapa de autodiagnóstico y recibieron sus informes de devolución, que incluían el análisis de sus resultados y una serie de recomendaciones para avanzar en la elaboración de sus propios planes de acción internos.

- **Acelerar reformas políticas y legislativas**

Los intercambios entre los miembros de la IPG resultaron clave para incidir en la sanción de la [Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política](#), aprobada

en 2017. Esta ley, que garantiza el acceso de las mujeres a los espacios de representación, obliga a la paridad de género en las listas de candidatos a legisladores nacionales. En las elecciones de renovación parlamentaria de 2019, la representación femenina en las listas subió del 33% al 50%.

La IPG contribuyó a impulsar el uso de los préstamos basados en políticas (PBP), con el objetivo de impulsar reformas institucionales y legislativas que contribuyan al cierre de brechas de género. Durante el 2018, el diálogo generado entre el BID y el gobierno de Argentina, el cual la IPG contribuyó a fortalecer, resultó en la aprobación de un [PBP](#) enfocado en el cierre de brechas de género, el primero de su clase en un banco multi-lateral.

- **Fomentar oportunidades para mujeres en sectores no tradicionales**

Durante el 2021, se articuló la colaboración entre la IPG Argentina y el sector de Agua y Saneamiento del BID. Esto permitió involucrar a organizaciones públicas y privadas del sector del agua y saneamiento. En el marco de esta cooperación, se prestó asistencia técnica vinculada a las dimensiones de género a nueve operadores públicos y privados de distintas localidades del país, destinatarios del Programa de Agua Potable y Saneamiento para Comunidades Menores (PROAS).²⁸

Todos los operadores completaron sus autodiagnósticos y recibieron informes de devolución para elaborar planes de acción. Paralelamente se elaboró un [informe](#) sobre las brechas de género en el sector.

Además, se cerraron acuerdos con la Cámara Argentina Fintech, la Cámara de Empresarios Mineros (CAEM) y la Asociación de Emprendedores de Argentina (ASEA). Estas alianzas tenían como finalidad apoyar los objetivos de la IPG, colaborar en su difusión y promover la adhesión a la Iniciativa entre los miembros de estas entidades.

Este trabajo sectorial permitió un mayor alcance regional de la IPG Argentina. Las organizaciones vinculadas al sector agua y saneamiento que participaron en estas alianzas operan y prestan servicios en cinco provincias del país (Buenos Aires, Entre Ríos, Neuquén, Chubut y Río Negro). Asimismo, los organismos públicos adheridos permitieron tener representación de la IPG en los tres niveles de Gobierno (nacional, provincial y municipal).

²⁸ El PROAS tiene su origen en un préstamo del BID para la mejora de los servicios sanitarios y las condiciones de vida de localidades de hasta 50.000 habitantes en todo el territorio nacional. Promueve la ejecución de obras para el incremento de la oferta de agua potable y saneamiento, el fortalecimiento institucional de organismos y entes provinciales/municipales y la mejora de las capacidades técnicas, operativas y de gestión de los prestadores de estos servicios.

Es importante destacar que, tanto en el caso del sector minero, como en el de agua y saneamiento, los organismos públicos que participaron como enlaces a nivel nacional (Secretaría de Minería de la Nación [SEMIN] y Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento [ENOHSA]), no solo posibilitaron la colaboración con las empresas y prestadores de su sector, sino que se involucraron en el proceso de autodiagnóstico de la IPG Argentina. El objetivo fue fortalecer sus estructuras internas y tratar más a fondo los temas de género en sus departamentos.

2.2 Iniciativa de Paridad de Género en Chile

Estructura de Gobernanza y Liderazgo de la IPG Chile

En 2016, en el marco de la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG), y ante una creciente demanda de acciones por parte de los sectores público y privado, el Gobierno de Chile decidió desarrollar una IPG. El objetivo: acelerar la agenda hacia la paridad de género en el mercado de trabajo.

Entre 2018 y 2022, se incorporaron cambios a la Iniciativa para adaptarla a las prioridades del país y la pandemia. Se cambió la composición del Grupo de Liderazgo y se renovaron los miembros del sector privado. La Secretaría Ejecutiva, que en un principio fue ejercida por una organización de la sociedad civil contratada por el BID para el efecto, Comunidad Mujer, fue asumida por el MMEG. En la tabla 12 se describe la estructura de gobernanza de la IPG Chile y cómo fue modificándose en el tiempo.

En 2018 se lanzó la segunda etapa de la IPG. Sus objetivos fueron profundizar y generar cambios, tanto en políticas públicas como en prácticas empresariales diseñadas para impulsar una transformación cultural en el mundo del trabajo.

A partir de mediados del 2022, el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MMEG), en colaboración al Banco, han brindado apoyo a las 131 empresas y organizaciones que se adhirieron a la IPG durante 2021 y 2022 y/o pasaron por un proceso de re-adhesión a la IPG. Estas organizaciones han podido avanzar en la elaboración de un autodiagnóstico y un diagnóstico participativo, de un plan de acción para reducir las brechas de género internas, y en el seguimiento y sistematización de mejores prácticas.



TABLA 12 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA IPG CHILE

GRUPO DE LIDERAZGO		SOCIOS
SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	
<p>Liderada por</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Economía y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2016-2020) Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2021-2022) <p>Miembros (2016-2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio de Hacienda Ministerio de Trabajo y Previsión Social Ministerio de Economía, Fomento y Turismo Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras <p>Miembros (2021)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de la Mujer y Equidad de Género Subsecretaría de la Mujer Subsecretaría de Trabajo Subsecretaría de Hacienda Subsecretaría de Economía 	<p>Liderada por</p> <ul style="list-style-type: none"> Telefónica (2016-2020) <p>Miembros (2016-2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> Telefónica Antofagasta Minerals Sodexo Manpower Group Comunidad Mujer (sociedad civil presidida en aquel entonces por una mujer empresaria) <p>Miembros (2021)</p> <ul style="list-style-type: none"> Caja La Araucana Cámara Chilena de Comercio Coca Cola Company Diario Financiero Enaex Sodexo Antofagasta Minerals Cámara Chilena de la Construcción Comunidad Mujer (sociedad civil) 	<p>GRUPO BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID)</p> <p>FORO ECONÓMICO MUNDIAL (EL FORO)</p>
GRUPO TÉCNICO		GRUPO BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID)
Un representante de cada institución gubernamental y de cada compañía del sector privado		FORO ECONÓMICO MUNDIAL (EL FORO)
SECRETARÍA TÉCNICA		

En 2016, en el marco de la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG), y ante una creciente demanda de acciones por parte de los sectores público y privado, el Gobierno de Chile decidió desarrollar una IPG. El objetivo: acelerar la agenda hacia la paridad de género en el mercado de trabajo.

Contexto de arranque

El diagnóstico de partida elaborado por Comunidad Mujer en 2016, mostró que, a pesar que las mujeres tenían un nivel de educación considerablemente alto, su participación laboral continuaba siendo inferior a la de los hombres.

Chile tenía la octava participación laboral femenina más baja entre los 38 miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). También era, en ese momento, uno de los países peor posicionados en materia de brecha salarial de género: las mujeres ganaban, en promedio, un 31,6% menos que los hombres.

Asimismo, en las empresas chilenas listadas en el IPSA (Índice de Precio Selectivo de Acciones) se

mostraba que no había una sola presidenta en ninguno de sus 43 directorios y solo un 5,8% de los puestos estaban ocupados por mujeres.²⁹

Plan de Acción

Tras considerar que los tres determinantes fundamentales de las brechas económicas de género en Chile son los culturales, los organizacionales y los legales e institucionales, la IPG Chile incorporó tres objetivos estratégicos adicionales a los de la IPG regional:

- Transformación cultural en el mundo del trabajo
- Prácticas corporativas que promuevan la igualdad y corresponsabilidad de género
- Prevención, detección y derivación de situaciones de violencia contra la mujer

En 2018, Chile publicó su Plan de Acción IPG titulado '[10 Medidas para promover la Paridad de Género](#)'. Entre ellas se incluyeron el apoyo a la reforma del artículo 203 del Código Laboral y el respaldo a la extensión del 'Programa 4 a 7' del Ministerio de La Mujer y la Equidad de

²⁹ Comunidad Mujer (2016), Diagnóstico Brechas de Género en Chile.

Género. También, el desarrollo de compromisos orientados a alcanzar la paridad de género en cargos directivos y gerenciales de empresas privadas; el impulso de acuerdos con empresas de reclutamiento y selección de altos cargos para aumentar la presencia de mujeres en gerencias y directorios; y la difusión de los mecanismos del Servicio Civil para el acceso de mujeres en cargos de Alta Dirección Pública.

Por su parte, las compañías que se adhirieron a la IPG se comprometieron a ejecutar un proceso de cinco etapas:

- Adhesión
- Realización de la encuesta de autodiagnóstico para establecer la línea de base
- Elaboración de un diagnóstico por parte de Comunidad Mujer
- Elaboración de un Plan de Acción IPG
- Realización de una encuesta de autodiagnóstico posterior para valorar los avances

Logros: 2017-2022

- **Acelerar reformas políticas y legislativas**

En 2019, a través de la participación en los debates públicos, la IPG Chile logró la promoción de diversas reformas importantes, a nivel político y legislativo. Una de ellas fue la extensión del '[Programa de 4 a 7](#)', que proporciona a las mujeres económicamente activas o en algún proceso de capacitación una alternativa pública para el cuidado de los niños y niñas de 6- 13 años, en horario de tarde, tras la jornada escolar y de forma gratuita.

En octubre de 2019, con el impulso del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, se aprobó el Proyecto de Ley de Sala Cuna Universal en la Comisión de Trabajo del Senado. Esto permitió que su tramitación continuara hacia la Comisión de Hacienda de la Cámara Alta. Con ese proyecto se buscaba derogar el artículo 203 del Código de Trabajo que obliga solo a las empresas con 20 o más trabajadoras a ofrecer el servicio de una sala anexa en donde las empleadas puedan dejar a sus hijos menores de dos años mientras estén en el trabajo. Esta reforma no se llegó a aprobar. Sin embargo, la IPG contribuyó al debate sobre la modificación del Código de Trabajo, especialmente entre representantes del sector privado.

El MMEG, con el apoyo de diversas organizaciones de mujeres y en el marco de la IPG, introdujo el [Registro de Mujeres para Directorios](#), con el objetivo de visibilizar a mujeres que están capacitadas y dispuestas a asumir cargos que implican mayor responsabilidad. Si bien pertenecer a este registro no garantiza a las mujeres la obtención de un puesto en directorio, muestra que hay un conjunto de mujeres que cumplen con los requisitos y están dispuestas a hacerlo. En 2019, año de su creación, 339 mujeres formaban parte del registro.

En el sector público, la IPG Chile promovió la difusión de los mecanismos del Servicio Civil para el acceso de mujeres a cargos de Alta Dirección Pública. Así se logró que, en agosto de 2019, se lanzara la [Red Mujeres Líderes del Estado](#), impulsada por la Dirección Nacional del Servicio Civil, en conjunto con el MMEG. Esta red contempla un programa gratuito de mentoría para promover que más mujeres que trabajan en los servicios públicos accedan a cargos de responsabilidad y liderazgo. Desde el 2019 al 2021, 248 funcionarias forman parte de la red y han participado de los programas de mentoría.

- **Comprometer a las empresas con la igualdad de género**

Hasta fines de 2020, se consiguió adherir a 180 empresas de diferentes tamaños y distintos sectores de la economía. Dos tercios de esas compañías completaron la fase de autodiagnóstico y un tercio elaboró su propio plan de acción para cerrar sus brechas de género. Este es un logro para destacar, pues inicialmente se había fijado la meta en 50 empresas.

Además, el acompañamiento de la IPG permitió que las empresas adheridas avanzaran más rápido que sus pares nacionales, en lo que se refiere al incremento de mujeres en sus plantillas, la reducción de brechas salariales y la presencia de mujeres en cargos directivos.³⁰

En 2021, la IPG apoyó la elaboración de un Catastro de Iniciativas con acciones vinculadas a los objetivos principales de la IPG. Este instrumento resultó de gran utilidad para las empresas e instituciones adheridas, a la hora de definir acciones para alcanzar las metas comprometidas a la IPG.

- **Contribuir a la creación de la ruta metodológica de la IPG**

Por ser la primera, la IPG Chile sirvió de modelo para los demás países. Cuando se comenzó a implementar, fue necesario desarrollar una metodología IPG y documentar los procesos e instrumentos utilizados. Se elaboraron los primeros documentos que

³⁰ Comunidad Mujer (2020a). [4 años de avance sostenido en el cierre de las brechas de género](#).

detallan los roles de los miembros del Grupo de Liderazgo. Igualmente, se establece la necesidad de crear un Grupo Técnico con delegados de los líderes para garantizar el seguimiento regular del Plan de Acción IPG; y se definen los criterios que deben cumplir las acciones incluidas en los planes de acción (temporalidad, viabilidad técnica y económica, factibilidad política, impacto esperado y balance público-privado).

- **Generar e intercambiar conocimiento**

Con el objetivo de medir y documentar los avances de la IPG y de las empresas que adoptaron el compromiso de avanzar hacia la igualdad de género, se publicaron los siguientes informes:

- [Cuatro años de avance sostenido en el cierre de brechas económicas de género. Radiografía del progreso de las empresas](#)
- [50+ Empresas agentes de cambio](#)
- [IPG Chile, un acelerador para el cierre de las brechas económicas de género](#)

- **Avanzar en la recuperación económica desde la perspectiva de género**

Frente a la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, la IPG Chile hizo un llamado a las empresas para integrarse en una comunidad IPG, con el objetivo de intercambiar mejores prácticas. La Iniciativa recopiló y publicó los protocolos y medidas adoptadas por cerca de 40 empresas adheridas a la IPG para atender, desde una perspectiva de género, la crisis derivada de la pandemia y el impacto desigual que tuvo en hombres y mujeres. (Ver: [IPG Chile frente a la COVID-19: Intercambio de Buenas Prácticas con enfoque de género.](#))

2.3 Iniciativa de Paridad de Género en Colombia

Estructura de Gobernanza y liderazgo de la IPG Colombia

En 2018, la Ministra de Trabajo asumió el desafío de liderar la IPG en Colombia, junto al Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del mismo ministerio. En el sector privado, se designó como líder de la IPG al presidente del Grupo Éxito, uno de los grupos económicos más fuertes de Colombia y uno de los mayores empleadores del país.

En ese mismo año, se convocó a líderes de los sectores público y privado para conformar el Grupo de Liderazgo. Una particularidad de dicho grupo fue que en Colombia se incorporaron, por primera vez, organizaciones sindicales. Además, se decidió involucrar también a una agencia de Naciones Unidas, lo que dio origen al grupo de ‘Aliados Estratégicos’. La IPG Colombia creó una Secretaría Técnica que opera como articuladora de la alianza. En la tabla 13 se detalla la estructura de gobernanza de la IPG Colombia.

TABLA 13 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA IPG COLOMBIA

GRUPO DE LIDERAZGO		SOCIOS
SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	
<p>Liderada por (2018-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo (Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género) <p>Miembros (2018-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Vicepresidencia de la República Consejería para la Equidad de la Mujer Departamento de Prosperidad Social (DPS) Ministerio de Comercio, Industria y Turismo Ministerio de Minas y Energía 	<p>Liderada por (2018-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> Grupo Éxito <p>Miembros (2018-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> Asociación Nacional de Industrias (ANDI) Cámara de Comercio de Bogotá Ecopetrol Grupo Enel Movistar Grupo Sura Surtigas Terpel 	<p>GRUPO BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID)</p> <p>FORO ECONÓMICO MUNDIAL (EL FORO)</p> <p>AGENCIA FRANCESA DE DESARROLLO (AFD)</p>
CENTRALES SINDICALES		
<ul style="list-style-type: none"> CUT (Central Unitaria de Trabajadores) CGT (Confederación General del Trabajo) CTC (Confederación de Trabajadores de Colombia) 		
ALIADOS ESTRATÉGICOS		
Naciones Unidas Colombia		
SECRETARÍA TÉCNICA		

Contexto de arranque

Los [diagnósticos](#) realizados en 2019 (el del sector público fue elaborado por ECONESTUDIO y el del sector privado por AEQUALES), dejaron en evidencia que las brechas de género más profundas se relacionaban con la participación en el mercado laboral. La participación en la fuerza laboral de las mujeres colombianas era un 27% menor a la de los hombres y la tasa de desempleo promedio un 71% más alta y recibían salarios un 17% más bajos.



Además, la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo era reducida y se identificaron estereotipos de género profundamente arraigados. La conclusión fue que las mujeres madres eran las que se enfrentaban a mayores limitaciones para ingresar y ascender dentro de las empresas y organizaciones.

Las peores brechas en materia de participación en los mercados de trabajo, de desempleo y de ingreso laboral, las sufrían

las mujeres que habitaban en zonas rurales, las más pobres y las que acumulaban menos años de educación formal. Se constató, además, que una parte importante de la brecha en cuanto a ingresos respondía a que las mujeres trabajaban menos horas remuneradas por semana que los hombres debido a responsabilidades de cuidado y trabajo del hogar.

Plan de Acción

En 2019, el Grupo de Liderazgo aprobó el Plan de Acción de la IPG Colombia, a partir de la realización de varios talleres de trabajo coordinados por el Banco y de la mano de los equipos técnicos, funcionarios y delegados del sector privado.

El Plan incluía once líneas estratégicas y sus respectivas acciones para cerrar las brechas económicas de género. Ejemplos de ello son la reforma de los estatutos de las organizaciones sindicales para fomentar un mayor liderazgo femenino, implementar mecanismos para priorizar la vinculación de iniciativas productivas de mujeres en instrumentos de emprendimiento del Ministerio de Comercio Industria y Turismo o gestionar alianzas con empresas para lograr la vinculación laboral de las mujeres en las áreas STEAM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas, por sus siglas en inglés).

Logros

- **Acelerar reformas políticas y legislativas**

En Colombia, la IPG logró políticas de género en el sector público. 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. Esa publicación se utilizó para realizar un trabajo de sensibilización con parlamentarios. 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.

- **Poner a disposición de las empresas herramientas prácticas para cerrar sus brechas económicas de género**

En Colombia se creó la plataforma digital [Equi-Rutas](#). 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 la equidad de género. Se trata del fruto del esfuerzo colaborativo de las empresas y entidades integradas en el Grupo de Liderazgo.

A través de Equi-Rutas, las empresas adheridas a la IPG pudieron acceder a información sobre mejores prácticas empresariales y a herramientas para realizar un diagnóstico de sus propias brechas de género internas, así como elaborar un plan de acción para cerrarlas. Además, estas empresas participaron en una serie de talleres para familiarizarse con las herramientas en la caja.

A través de Equi-Rutas, se realizaron siete talleres que contaron con la participación de 70 empresas y alrededor de 180 personas. En ellos se trataron temas como la creación de políticas y planes de acción; el reclutamiento y la selección de personal; la comunicación inclusiva o las nuevas masculinidades, entre otros. A octubre de 2022, un total de 1.296 personas trabajadoras de las empresas adheridas a la IPG habían participado

en cursos gratuitos sobre equidad de género de la caja de herramientas, a través del campus virtual MyMentor.

- **Comprometer a las empresas con el cierre de las brechas económicas de género**

En la actualidad, 105 empresas e instituciones de diferentes sectores y tamaños [han firmado su compromiso de adhesión a la IPG](#).

La IPG Colombia trabajó con diferentes gremios como estrategia para sumar actores y empresas nuevos. CAMACOL (Cámara Colombiana de la Construcción) firmó la adhesión a la IPG en 2021, con la intención de usar Equi-Rutas como parte de su programa 'Construimos a la Par'. Adicionalmente, el Comité Colombiano de la Comisión de Integración Eléctrica Regional, COCIER, 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 ([WEPEs](#) por sus siglas en inglés) de ONU Mujeres.

La IPG Colombia también impulsó el desarrollo de un nuevo programa curricular para la formación técnica en mantenimiento de redes eléctricas. De este programa se derivará un proyecto para la formación y colocación de mujeres en puestos del sector energético del país, de la mano del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

- **Fomentar oportunidades para las mujeres en sectores no tradicionales y de alto crecimiento**

La IPG Colombia trabajó con algunos de los sectores tradicionalmente más masculinizados. A finales del 2020, el Ministerio de Minas y Energía de Colombia, en alianza con el Banco y con el apoyo de la consultora INSUCO y CoreWoman, presentó el [Comité Consultivo 'Energía que transforma: Alianza Minero-Energética para la Equidad de Género'](#).

En 2021 la IPG impulsó la adhesión de las empresas de este sector y las motivó a utilizar la herramienta de autodiagnóstico para conocer sus brechas de género.

Como fruto de estos esfuerzos, más de 70 empresas de los sectores de la construcción, minería y energía, así como dos importantes asociaciones empresariales que representan a estas industrias, se comprometieron a adoptar políticas con perspectiva de género y a aumentar la cantidad de mujeres en su fuerza laboral mediante la mejora de las condiciones laborales. Se trata, sin duda, de un avance sustancial para un sector

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

- **Avanzar en la recuperación económica desde la perspectiva de género**

A raíz de la pandemia del COVID-19 la IPG elaboró un documento en el que se analizaron las consecuencias de la crisis para las mujeres y se ofrecieron recomendaciones al sector privado para mitigar el impacto de la emergencia sobre sus trabajadores, especialmente las mujeres. (Ver: [La IPG Colombia frente al COVID-19: Explorando los impactos de género para saber dónde actuar.](#))

2.4 Iniciativa de Paridad de Género en Costa Rica

Estructura de Gobernanza y liderazgo de la IPG Costa Rica

Costa Rica asumió el compromiso de implementar la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en 2019. Para hacerlo, estableció una alianza público-privada liderada inicialmente por la Vicepresidencia de la República y luego por la Segunda Vicepresidencia de la República. La alianza está coliderada por la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), como representante del sector privado.

Desde un principio, se sumaron a la gobernanza de la IPG, en calidad de aliados, diferentes agencias de Naciones Unidas, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres, que ya habían trabajado con el sector privado para el cierre de brechas económicas de género.

A diferencia de lo que sucedió en otros países, en Costa Rica se dio una profunda discusión sobre la gobernanza de la IPG, con el objetivo de la apropia-

En Costa Rica se dio una profunda discusión sobre la gobernanza de la IPG, con el objetivo de la apropiación de la Iniciativa por parte del Gobierno nacional. Así, el 8 de marzo de 2021 se estableció mediante Decreto No. 42877, la Comisión de Alto Nivel para la inclusión igualitaria de las mujeres en los procesos económicos del país.

ción de la Iniciativa por parte del Gobierno nacional. Así, el 8 de marzo de 2021 se estableció mediante Decreto No. 42877, la [Comisión de Alto Nivel para la inclusión igualitaria de las mujeres en los procesos económicos del país.](#)

Esta comisión tiene la misión de desarrollar y analizar propuestas, con un enfoque interinstitucional e intersectorial. El objetivo: propiciar la participación igualitaria de las mujeres en los procesos económicos del país. Además, como parte de sus funciones principales, se le asignó realizar el seguimiento del Plan de Acción de la IPG y articular los programas e iniciativas a nivel nacional, orientados a acelerar el proceso hacia la igualdad.

De esta manera, la IPG en Costa Rica se integró en una agenda nacional para el cierre de brechas de género. El Plan de Acción de la IPG contribuyó a articular y consolidar información y acciones a nivel nacional. Este modelo facilitó la transición de gobierno en 2022.

Para apoyar la implementación y monitorear el Plan de Acción, la IPG en Costa Rica cuenta con una Secretaría

Técnica que funge como articuladora de la alianza. Al igual que en los otros países, la Secretaría Técnica se financia con recursos de cooperación técnica no reembolsable del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). En la tabla 14 se describe la estructura de gobernanza de la IPG Costa Rica.



TABLA 14 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA IPG COSTA RICA

GRUPO DE LIDERAZGO: CONSEJO DE ALTO NIVEL PARA LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA		
SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	
<p>Liderada por (2019-2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> Vicepresidencia de la República (2019) Segunda Vicepresidencia de la República (2022) <p>Miembros (2019-2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> Primera Vicepresidencia Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) Ministerio de Planificación Nacional y Política económica (MIDEPLAN) Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) 	<p>Liderada por (2019-2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) <p>Miembros (2019-2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO) Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED) Cámara Nacional de Turismo (CANATUR) Agencia de Promoción de Inversiones en Costa Rica (CINDE) 	<p>GRUPO BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID)</p> <p>AGENCIA FRANCESA PARA EL DESARROLLO (AFD)</p> <p>FORO ECONÓMICO MUNDIAL (EL FORO)</p>
GRUPO TÉCNICO		
Un representante de cada institución gubernamental y de cada compañía del sector privado		
ALIADOS ESTRATÉGICOS		
Agencias ONU, Universidad de Brenau		
SECRETARÍA TÉCNICA		

Contexto de arranque

El [diagnóstico](#) de las brechas económicas de género realizado en 2019 por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), encontró que Costa Rica es uno de los países mejor posicionados en materia de igualdad de género. Además, tiene una de las mejores puntuaciones en el ranking de la Brecha de Género Global del Foro Económico Mundial (puesto 22 de 149 países). Sin embargo, en el componente de participación y oportunidades económicas, el país reduce notablemente su ventaja y desciende al puesto 105. Y es que Costa Rica arrojaba una de las menores tasas de participación económica de las mujeres a nivel global y también en el conjunto de América Latina y el Caribe, solo por delante de Guatemala, México y Honduras.

Los datos de 2018 evidenciaron que las mujeres participaban menos que los hombres en el mercado de trabajo (50,8% y 74,9%, respectivamente). El principal motivo era la responsabilidad sobre el trabajo no remunerado del hogar y del cuidado.

La [Encuesta Nacional de Usos del Tiempo \(ENUT\) en Costa Rica](#) refleja que las mujeres dedican una media de 36 horas a la semana al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres, solo 14 horas. En el caso de las tareas de cuidado, la distribución es de 23 horas semanales en el caso de las mujeres, frente a las 13,5 horas en el caso de los hombres.

Por otro lado, aun cuando las mujeres logran insertarse en el mercado laboral, lo hacen en condiciones de desventaja. Además, se ven más afectadas por el desempleo (9,7% frente al 7,4% para los hombres) y obtienen una remuneración que es un 11% inferior a la de los hombres. Igualmente, están subrepresentadas en los puestos de liderazgo tanto del sector privado (donde representan el 25% del personal directivo y gerente), como del público (su representación en la dirección y gerencia en el Gobierno Central alcanza el 32%, descendiendo al 26% en el resto de los niveles de gobierno). Además, las mujeres están concentradas en sectores de menor productividad y continúan sobrerrepresentadas en ocupaciones de mayor informalidad y precariedad.³¹

Plan de Acción

En 2019, a partir de los resultados del diagnóstico, las más de 26 organizaciones públicas y privadas miembros de la IPG elaboraron el primer Plan de Acción (2020). Este incluye ocho ejes estratégicos de intervención conjunta: cuidado, emprendimiento, habilidades STEAM (Ciencias,

³¹ Encuesta Nacional del uso del tiempo, ENUT, (2022).

Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas, por sus siglas en inglés), estadística, formación en igualdad de género para el sector público, empresas por la paridad, empleabilidad y liderazgo de mujeres.

Como la fase de elaboración del Plan de Acción de la IPG Costa Rica coincidió con la pandemia del COVID-19, se decidió priorizar las siguientes tres acciones:

- Fortalecimiento de la red de cuidado infantil (REDCUDI), mediante la búsqueda de fuentes alternativas de financiación.
- Desarrollo de habilidades del siglo XXI para mujeres, principalmente vinculadas a carreras STEAM.
- Diseño de una estrategia de formalización del empleo.

Logros: 2019-2022

- **Generar y difundir información para apoyar la toma de decisiones informadas**

Con la llegada de la pandemia, la IPG presentó a las autoridades de los sectores público y privado una nota técnica que resaltaba los impactos diferenciales del COVID-19 por género. Esta nota contribuyó a instalar en el debate social la importancia de implementar medidas diferenciadas por género para la recuperación económica, así como la necesidad de contar con líderes mujeres en las mesas de decisiones durante la emergencia.

- **Acelerar reformas políticas y legislativas vinculadas al cuidado infantil**

La IPG participó en los debates sociales y propició el diálogo entre los sectores público y privado. Estos diálogos incidieron en la emisión de la primera [Política Nacional de Cuidados](#) de 2021 (Ley 9941 de Reactivación y reforzamiento de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil). La Política busca ampliar la cobertura de servicios de cuidados para llegar a más familias y extender la atención de las personas dependientes (personas adultas mayores, con discapacidad o con enfermedades crónicas). También está orientada a lograr la autonomía social y económica de las mujeres.

Igualmente, a través de esta política se busca sumar nuevas modalidades de cuidados, que combinen el entorno familiar con el uso de la tecnología, como la teleasistencia, la atención en el domicilio, los centros de día y las residencias de larga estancia para personas mayores.

Gracias a un proyecto piloto innovador impulsado a través de la IPG, se logró incluir en las discusiones de alto nivel el tema de la corresponsabilidad de los cuidados y posicionarlo como una meta nacional. El piloto, apoyado de forma conjunta por el BID, el Fondo de Innovación de Desarrollo Infantil Temprano del BID, la Fundación DEHVI, la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED) y United Way, se denominó '[Gane-Gane-Gane: Corresponsabilidad público-privada para el cuidado en la primera infancia y la inserción laboral femenina](#)'.

Este proyecto, también conocido como Gane Tr3s, contribuyó a posicionar la corresponsabilidad empresarial como una estrategia para la sostenibilidad y la calidad en la atención de los cuidados a la primera infancia y apoyó la construcción de esquemas de copago de los cuidados.

En julio de 2022, [ocho empresas](#) del sector privado habían establecido sistemas específicos de copago para apoyar a sus empleadas con los costes de los servicios de cuidado a la primera infancia. En el 2021, con estos esquemas de copago, las empresas invirtieron más de 95.000 USD.

En el 2022, el programa duplicó su cobertura, para beneficiar a 100 niños y niñas y a unas 90 familias. Gane-Gane-Gane, cuyos primeros pasos se dieron en 2019, ha mejorado la calidad de la enseñanza para 38 profesionales y 1.220 niños en 22 guarderías. Los sistemas de copago que han implementado estas empresas son muy variados y van desde una cobertura del 100% del costo del centro de cuidado por parte de la empresa, hasta un reparto del 54% por parte de la empresa, 24% por parte del empleado y 22% por parte de la asociación solidarista²⁸.

Todos los centros de cuidado que operan con este esquema de copago son operados por el sector privado. Este proyecto ha contribuido a insertar el tema del cuidado infantil y la importancia del copago de estos servicios entre las empresas, las familias y el Estado, en la agenda pública del más alto nivel e incluso en la redacción de un proyecto de ley.

- **Creación de alianzas y sinergias para impulsar nuevas oportunidades para las mujeres**

²⁸ Las asociaciones solidaristas en Costa Rica están reguladas por la [Ley 6970](#) y son organizaciones sociales cuya administración le compete exclusivamente a las y los trabajadores afiliados a ellas. Pueden efectuar operaciones de ahorro, crédito, inversión, desarrollar programas de viviendas, científicos, deportivos, artísticos educativos, entre otros, a fin de elevar el nivel de vida de las personas trabajadoras.

Los miembros y la Secretaría Técnica de la IPG propiciaron la creación de nuevos programas para acelerar el cierre de las brechas económicas de género y el cumplimiento del Plan de Acción de la IPG en Costa Rica. Entre esos programas, se encuentran los siguientes:

- [Programa IMPULSA+negocios con equidad](#). Su objetivo es implementar acciones para cumplir las metas de la estrategia de género del sector exportador de Costa Rica e incrementar el número de negocios propiedad de mujeres que logran llegar a los mercados internacionales, puesto que solo el 27% de las empresas exportadoras en Costa Rica están lideradas por mujeres. Más de 120 mujeres fueron capacitadas en la primera edición de este programa en noviembre de 2022. En esta acción colaboraron la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica ([PROCOMER](#)), el Ministerio de Comercio Exterior ([COMEX](#)), la Cámara de Comercio, la Universidad de Brenau y la IPG.
 - [Programa para Mujeres Líderes Emergentes en Costa Rica](#). Tiene como objetivo potenciar y visibilizar el liderazgo de las mujeres en la gestión pública y privada. Está auspiciado por el BID y, gracias a él, en 2022, participaron 30 mujeres de organizaciones miembros de la IPG.
 - [Red de Mujeres IPG Costa Rica](#). Se trata de una plataforma de mujeres que representan a organizaciones miembros de la IPG y que están comprometidas con los objetivos de la Iniciativa. Esta red propicia un espacio de discusión sobre las barreras a las que se enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo en Costa Rica y se convertirá en un espacio de consulta sobre nuevas oportunidades de empoderamiento. A diciembre del 2022, 50 empresas de mujeres habían firmado la carta de adhesión a la IPG y habían entrado a formar parte de la Red.
- **Comprometer a las empresas con la igualdad de género**

La IPG Costa Rica, en colaboración con la coordinación regional de la IPG, desarrolló la '[Ruta hacia la Paridad](#)' para facilitar el proceso de pasar de un compromiso escrito y público (la firma de la adhesión) a la acción (autodiagnóstico y desarrollo de un plan de acción para el cierre de las brechas de género).

Esta ruta consiste en un ciclo de talleres impartidos por miembros de la IPG a las empresas adheridas, con el objetivo de que apliquen los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres ([WEPs](#) por sus siglas en inglés), desarrollen sus planes de acción y avancen hacia la obtención de la [certificación nacional G38 del Instituto](#)

[Nacional de Tecnologías de la Comunicación \(INTECO\)](#) y el [Sello de Igualdad del Instituto Nacional de la Mujer \(INAMU\)](#).

En 2021, más de 60 empresas participaron en dos ciclos de la ruta hacia la paridad. A Agosto de 2022, la IPG Costa Rica contaba con aproximadamente 70 empresas adheridas.

- **Visibilización del liderazgo femenino a través de historias e ideas poderosas**

La IPG de Costa Rica se unió a Ideas en Acción y Voces Vitales Costa Rica, para lanzar las ediciones de 2021 y 2022 del [TEDx Llorente Women](#). Las historias compartidas por mujeres líderes costarricenses en estos eventos tienen el objetivo de desafiar prejuicios, fomentar espacios de diálogo y conexión y llevar a nuevas perspectivas sobre empoderamiento y liderazgo femenino. En la edición de 2022, este evento llegó a más de 140 personas de manera presencial y 460 virtual.

- **Creación de alianzas sectoriales para la igualdad**

La IPG Costa Rica se ha enfocado en generar alianzas entre organizaciones del sector público y del sector privado, principalmente en tres áreas de oportunidad para el país: turismo, agricultura y sector financiero.

En el sector turismo, la IPG trabajó con TUPAR (una coalición en formación de empresas y cámaras de turismo para promover servicios de 'Turismo para la Paridad'). También emprendió acciones para convocar a líderes mujeres de 21 cámaras de turismo y sumarlas a la Iniciativa.

En agricultura, sector en el que las mujeres representan más del 50% de la fuerza laboral en el mundo, la IPG trabaja con la agencia de promoción del comercio exterior de Costa Rica (PROCOMER) y promueve una alianza con el Instituto del Café de Costa Rica.

En el sector financiero, se logró la incorporación a la IPG del Banco Nacional, de la entidad financiera BAC Credomatic y del Grupo Mutual.

Trabajar con un enfoque sectorial permite facilitar la interacción entre actores que comparten problemas, intereses y lenguajes similares. El resultado es que se incrementa el interés por conocer y replicar las mejores prácticas implementadas por otras compañías.

2.5 Iniciativa de Paridad de Género en Ecuador

Estructura de Gobernanza y liderazgo de la IPG Ecuador

En junio de 2020, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) de Ecuador asumió el compromiso de implementar una Iniciativa de Paridad de Género (IPG). En mayo de 2021, se creó la Mesa Técnica Permanente para la IPG 'Economía Violeta', mediante la Resolución GSEP-2021-02 del Gabinete Sectorial Económico y Productivo (20 de mayo 2021). Esta resolución fijó como objetivo de la mesa técnica impulsar la igualdad de condiciones en el mercado laboral.

La creación de la IPG fue incorporada como parte de tres operaciones del Banco con el país, dos préstamos basados en políticas, con dos fases de implementación de la IPG -el primero en 2021 y el segundo en 2022- y una cooperación técnica. Estas operaciones tuvieron por objetivo la implementación y consolidación de medidas para fortalecer la protección a las poblaciones vulnerables y apoyar la creación de empleo con equidad de género y consistente con los objetivos ambientales del país.

El mismo año, la creación de la IPG fue incorporada como parte de tres operaciones del Banco con el país, dos préstamos basados en políticas (PBL, por sus siglas en inglés), con dos fases de implementación de la IPG -el primero en 2021 y el segundo en 2022- y una cooperación técnica. Estas operaciones tuvieron por objetivo la implementación y consolidación de medidas para fortalecer la protección a las poblaciones vulnerables y apoyar la creación de empleo con equidad de género y consistente con los objetivos ambientales del país. En el primer PBP se estableció apoyo para la creación de la IPG y, en el otro PBP y en la cooperación técnica, se incorporó la asistencia del BID para el desarrollo e implementación de la Iniciativa.

Para comenzar con el desarrollo de la IPG, bajo el liderazgo del MEF y del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, se convocó a líderes de los sectores privado y público para conformar el Grupo de Liderazgo de la IPG Ecuador. La Resolución Intersectorial GSE-GSBP-GSP-001-2002, del 2 de junio 2022 estableció que este Grupo de Liderazgo agrupara a las máximas autoridades de doce instituciones públicas y nueve empresas pri-

vadas, para la toma de decisiones de alto nivel, en cuanto a la reducción de brechas de género en el país. A diferencia de otras IPG, en Ecuador no se nombró ningún colíder del sector privado.

Con el fin de apoyar las actividades de construcción del Plan de Acción de la Iniciativa, así como la implementación, el seguimiento y la ejecución de las actividades contenidas en dicho plan, se creó el Grupo Técnico de la IPG. Este está compuesto por un delegado de cada miembro del Grupo de Liderazgo, tanto del sector público como del privado. En la tabla 15 se describe la estructura de gobernanza de la IPG Ecuador.

El Grupo tiene como objetivo el monitoreo y el seguimiento del proceso de implementación de la IPG. Opera bajo la coordinación del MEF, para las instituciones públicas, y del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, para las empresas privadas.

Como parte del apoyo del BID a la consolidación de la IPG Ecuador, está prevista, para fines del 2023, la contratación de la Secretaría Ejecutiva que ejercerá como ente articulador y catalizador de la alianza. Ese mismo año arrancará la implementación del Plan de Acción. En la tabla 15 se describe la estructura de gobernanza de la IPG Ecuador.



TABLA 15 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA IPG ECUADOR

GRUPO DE LIDERAZGO		SOCIOS
SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	
<p>Liderada por (2020-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Economía y Finanzas Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. <p>Miembros (2020-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Economía y Finanzas Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca Ministerio del Trabajo Secretaría de Derechos Humanos Secretaría Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género Ministerio de Agricultura y Ganadería Ministerio de Turismo Presidente del Directorio de la Corporación Financiera Nacional Presidente del Directorio de la Corporación Nacional de Finanzas Populares y Solidarias Gerente General del Banco Central de Ecuador Gerente General de BanEcuador Director General del Instituto Nacional de Economía Popular y Solidaria 	<p>Miembros (2020-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> Holcim Ecuador S.A. Consortio NOBIS UNILEVER Banco Pichincha Arcos Dorados S.A, McDonald's Latinomedical S.A, Grupo Veris Banco de Guayaquil S.A Deutsche Post DHL Group Nestlé Ecuador S.A 	<p>GRUPO BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID)</p> <p>FORO ECONÓMICO MUNDIAL (EL FORO)</p> <p>AGENCIA FRANCESA DE DESARROLLO (AFD)</p>
GRUPO TÉCNICO		
Un representante de cada institución gubernamental y de cada compañía del sector privado		
SECRETARÍA TÉCNICA		

Contexto de arranque

El diagnóstico elaborado en 2021 por el Centro de Estudios Educativos y Sociales (CEES) y el grupo GENDERS A.C. puso de manifiesto que, a pesar de que Ecuador cuenta con una arquitectura normativa sólida en materia de igualdad de género, persisten barreras que dificultan el empoderamiento económico de las mujeres. Las principales se encuentran en el tipo de ocupaciones en las que se concentra el empleo de las mujeres. Además, influyen factores culturales que las perfilan hacia sectores de cuidado y de menor productividad y remuneración.



El diagnóstico estableció la existencia de una brecha de participación laboral de 24,5 puntos porcentuales y reveló que la mayoría de las mujeres (81%) trabaja en actividades de baja productividad, como agricultura, comercio y servicios. Esta es una cifra alta en comparación con el 60% detectado en el caso de los hombres.

A ello se suma la elevada cantidad de tiempo que dedican las mujeres ocupadas a actividades

no remuneradas dentro del hogar (3,5 veces más que los hombres). Esto constituye una segunda barrera para la participación plena de la mujer en el mercado laboral.

Una tercera barrera se encuentra en la existencia de un “techo de cristal” que imposibilita que la mayoría de las mujeres ocupen puestos de decisión, tanto en el sector privado como en el público, aun cuando no existe una brecha diferenciadora en materia educativa. Según datos de 2019, los hombres ocupaban entonces el 61,6% de los puestos directivos en el sector privado, frente al 38,4% de las mujeres.

Finalmente, las mujeres se enfrentan a una cuarta barrera que dificulta la generación de ingresos en igualdad de condiciones que los hombres. El diagnóstico pone de manifiesto las diferencias salariales y revela que las mujeres ganan alrededor de un 15% menos que los hombres con igual número de años de experiencia, en las mismas ramas de actividad y con la misma formación académica.

Plan de Acción

A fin de construir la estructura del Plan de Acción de la IPG Ecuador, se trabajó de manera participativa con el Grupo Técnico, en talleres virtuales y presenciales. El objetivo de este trabajo fue definir de manera colectiva los elementos estratégicos de dicho Plan.

Como resultado de este proceso, se obtuvo una matriz con acciones, indicadores, responsables y plazos de implementación. Esta matriz fue revisada por los miembros del Grupo de Liderazgo, quienes, a través de un proceso de votación por mayoría, seleccionaron las acciones prioritarias para la IPG Ecuador. Las otras serán incluidas en el Plan de Acción y se ejecutarán a medida que se cumplan las primeras.

Tras los resultados de la votación de las instituciones públicas y las empresas privadas, miembros del Grupo de Liderazgo, se priorizaron las siguientes acciones:

- Promover la adopción de acciones para la igualdad de género en las empresas del sector privado.
- Crear programas y acciones de formación y capacitación (incluye mentorías) para el desarrollo empresarial y la empleabilidad.
- Ampliar los alcances del Modelo de Formación Dual en áreas STEAM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas, por sus siglas en inglés).
- Mapear las iniciativas o mejores prácticas para promover el liderazgo femenino que hayan sido diseñadas e implementadas por empresas del sector privado.
- Dar seguimiento a la implementación y a los avances en la Ley y la Política de Economía Violeta.

El Plan de Acción de la IPG Ecuador se aprobó mediante Resolución N° GL-IPG-ECU-2022-002 del Ministerio de Economía y Finanzas y del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca.

Logros: 2022

Más allá de constituir el Grupo de Liderazgo y la estructura de gobernanza de la IPG, en 2022 se elaboró y aprobó el Plan de Acción, que comenzó a implementarse en el 2023 con la organización del foro “Ley Violeta: Camino hacia la Paridad de Género”, en marzo, mes de la mujer. La [Ley de Economía Violeta](#) fue aprobada el 20 de enero de 2023 por la Asamblea Nacional, y contempla numerosas medidas innovadoras que tienen por objetivo la eliminación de brechas y tratos discriminatorios que impiden que las mujeres participen a nivel laboral, educativo y político en igualdad de condiciones que los hombres. Asimismo, se elaboró un [blog](#) para difundir los principales lineamientos de la ley y los resultados del taller.

2.6 Iniciativa de Paridad de Género en Honduras

Estructura de Gobernanza y liderazgo de la IPG Honduras

En enero del 2022, el gobierno de Honduras expresó interés en la oportunidad de impulsar la Iniciativa de Paridad de Género como parte de los compromisos establecidos por la [Alianza por Centroamérica \(PCA, por sus siglas en inglés\)](#).

Se designaron a las máximas autoridades de la Secretaría de Asuntos de la Mujer, el Despacho de Inversiones y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social como colíderes de la IPG, y se invitaron a formar parte del Grupo de Liderazgo a otras organizaciones del sector público y privado. Al momento de elaborar la publicación, no se había designado a ningún colíder del sector privado. Como en las otras IPG, se conformó un Grupo Técnico con los representantes de los líderes, para elaborar el Plan de Acción de la IPG Honduras y apoyar su implementación. En la tabla 16 se describe la estructura de gobernanza de la IPG Honduras.

TABLA 16 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA IPG HONDURAS

GRUPO DE LIDERAZGO		SOCIOS
SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	
<p>Liderada por (2022-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Asuntos de la Mujer • Despacho de Inversiones • Secretaría del Trabajo y Seguridad Social <p>Miembros (2022-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Agricultura y Ganadería • Secretaría de Desarrollo Económico 	<p>Miembros (2022-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> • CARGILL • Gildan • ELCATEX • Walmart • Grupo Terra 	<p>BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID)</p> <p>FORO ECONÓMICO MUNDIAL (EL FORO)</p> <p>AGENCIA FRANCESA DE DESARROLLO (AFD)</p>
GRUPO TÉCNICO		
Un representante de cada institución gubernamental y de cada compañía del sector privado		
SECRETARÍA TÉCNICA		

Contexto de arranque

El diagnóstico, elaborado por ENRED Panamá S.A., mostró la persistencia de las brechas económicas de género. En 2021, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral era muy inferior a la de los hombres (48,7% frente a 74,3%). Estas diferencias se acentuaban todavía más en el ámbito rural, con un 37,5% de participación en el caso de las mujeres y un 72,9% en el de los hombres.

Según este diagnóstico, Honduras era el segundo país con mayores porcentajes de población femenina sin ingresos propios: el 43,5% de las mujeres de 15 años en adelante. En América Latina esta cifra es del 27,8% de acuerdo con el último dato calculado para el año 2019 por la CEPAL.

Además, las mujeres que logran entrar al mercado de trabajo se ven más afectadas que los hombres por el desempleo (en 2019 las mujeres representaban el 54% de la población desocupada). Esto se explica por la segregación sectorial del empleo de las mujeres.

Los principales sectores empleadores de mujeres son el comercio, los servicios y la industria manufacturera (especialmente la maquila). Para los hombres, los sectores principales son la

agricultura, el comercio y la construcción. Además, existe una mayor proporción de mujeres que participan en el mercado laboral como trabajadoras por cuenta propia (36%) o trabajadoras familiares (10%). En el caso de los hombres, los porcentajes son del 25% y 5% respectivamente.

En el mercado laboral, el salario medio de las mujeres representa un 89% del salario de los hombres. Estas diferencias se amplían si comparamos los ingresos de las personas trabajadoras por cuenta propia. En este caso, los ingresos de las mujeres apenas alcanzan el 54% del salario de los hombres.

Entre las principales barreras para el cierre de las brechas económicas de género, se mencionan estas tres: el embarazo adolescente, la economía del cuidado y la violencia. Adicionalmente, la extorsión y la delincuencia son factores que limitan el crecimiento y la competitividad de las empresas, con mayor presencia entre las mujeres.

Con frecuencia, las empresarias suelen ser víctimas de estas prácticas. Hay factores que aumentan el riesgo, como el hecho de tener un local abierto o la visibilidad derivada de la publicidad o la expansión del negocio. El miedo a extorsiones influye en la toma de decisiones de las empresarias y desmotiva el crecimiento.

Por último, la violencia en el ámbito doméstico resulta ser otro factor limitante del crecimiento y la competitividad empresarial de las mujeres. La violencia dentro del hogar conlleva asimetrías de poder y celos en las parejas, ante la posibilidad de una independencia económica de las mujeres. En muchos casos, esta situación deriva en acciones como retener el dinero o dejar de aportar para los gastos del hogar cuando la mujer empieza a generar ingresos, menospreciar sus capacidades intelectuales afectando a su autoestima y, en los casos más graves, agredirlas físicamente.

Logros: 2022

En diciembre del 2022, la IPG de Honduras finalizó su documento diagnóstico, en el que se identificaron las principales brechas económicas de género. Además, se revisaron las políticas públicas y las prácticas en el sector privado y se desarrolló una primera propuesta de acciones para avanzar hacia la igualdad de género en el mercado de trabajo.

El 29 de noviembre del 2022 se presentó el diagnóstico de las brechas económicas de género a las máximas autoridades de las Secretarías de Asuntos de la Mujer, Inversiones y Trabajo y Seguridad Social. En esta oportunidad se identificaron los posibles sectores en los que podría

centrarse el Plan de Acción de la IPG Honduras, las instituciones del sector público y las compañías del sector privado que podrían conformar el Grupo de Liderazgo de la IPG.

El 17 de enero del 2023 durante la Reunión Anual del Foro Económico Mundial (el Foro) en Davos se organizó una sesión específica sobre las Iniciativas de Paridad de Género en AL, con el objetivo de compartir avances, acciones futuras y compromisos de las IPG. En esa sesión especial, las máximas autoridades de la Secretaría de Asuntos de la Mujer y del Despacho de Inversiones en Honduras sellaron su compromiso de impulsar la IPG de Honduras mediante la firma de un acuerdo de colaboración con el Foro.

Al momento de redactar este informe, el Grupo de Liderazgo había aprobado el Plan de Acción de la IPG y se estaban dando los primeros pasos para la implementación de las acciones.

El 24 de mayo se llevó a cabo la primera reunión del Grupo de Liderazgo en Tegucigalpa – Honduras, evento en el que participaron autoridades y miembros del BID y del Foro Económico Mundial (el Foro), autoridades del sector público y máximos referentes de las empresas del sector privado. Todos expresaron su compromiso con la IPG y para trabajar de manera conjunta en el cierre de las brechas económicas de género.

Los días 25 y 26 de mayo se desarrollaron los talleres con las personas que conforman el Grupo Técnico de la IPG Honduras, con el objetivo de comenzar a construir de manera participativa el Plan de Acción de la IPG. Como resultado, se consensuaron las siguientes prioridades estratégicas: 1) Espacios laborales seguros, libres de violencia y de acoso hacia las mujeres; 2) Empoderamiento económico de las mujeres en las unidades de producción agrícola, acceso a recursos productivos, tecnológicos, financieros y capacitación; 3) Promoción de mujeres a puestos de liderazgo en las empresas del sector público y privado; e 4) Incremento de la competitividad de las empresas propiedad de mujeres.

Al momento de redactar este informe, el Grupo de Liderazgo había aprobado el Plan de Acción de la IPG y se estaban dando los primeros pasos para la implementación de las acciones.

2.7 Iniciativa de Paridad de Género en México

Estructura de Gobernanza y liderazgo de la IPG México

En 2022, la Secretaría de Economía y la Secretaría de Turismo asumieron el compromiso de implementar una Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en México. Su objetivo: enfocarse principalmente en la zona sureste del país y en los sectores de turismo, tecnologías de la información y comunicación (TIC) y agroindustria.

Durante el año 2023 se fueron conformando el Grupo de Liderazgo y el Grupo Técnico de la IPG México, con representantes de alto nivel del sector público y privado. En el momento de redactar este informe, la IPG México estaba en proceso de convocar a la primera reunión del Grupo de Liderazgo para solicitarles la aprobación del Plan de Acción. En la tabla 17 se describe la estructura.

Hasta agosto de 2023, la administración y el monitoreo de la Iniciativa eran lideradas por las secretarías de Economía y Turismo, por parte del sector público, con el acompañamiento del BID, el Foro Económico Mundial (el Foro) y la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD). Se integran, además, líderes del sector privado que representan empresas de distintas áreas económicas como las de turismo, agroindustria o TIC, entre otros, y que son prioritarios para la economía del país. El modelo de la IPG México permite la flexibilidad de sumar actores del sector público y privado de acuerdo con su nivel de involucramiento y compromiso con la Iniciativa.

TABLA 17 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA IPG MÉXICO (AGOSTO 2023)

GRUPO DE LIDERAZGO		SOCIOS
SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	
<p>Liderada por (2022-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Economía • Secretaría de Turismo <p>Miembros (2022-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretaría del Trabajo y Previsión Social • Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural • Instituto Nacional de las Mujeres 	<p>Liderada por (2022-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Softtek • IBM • Consolid México • City Express <p>Miembros (2022-2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> • AT&T • Grupo BAL • 3M • PepsiCo • Danone • SAP • FEMSA • Manpower Group 	<p>BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID)</p> <p>FORO ECONÓMICO MUNDIAL (EL FORO)</p> <p>AGENCIA FRANCESA DE DESARROLLO (AFD)</p>
GRUPO TÉCNICO		
Un representante de cada institución gubernamental		
ALIADOS ESTRATÉGICOS		
Cámara Nacional de la Industria Electrónica de Telecomunicaciones y Tecnologías de información (CANIETI), Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles (AMHM), Organismos internacionales, Organizaciones de la sociedad civil, Representaciones estatales de turismo.		
SECRETARÍA TÉCNICA		

Contexto de arranque

En 2022, el Centro de Estudios Educativos y Sociales (CEES)³³ elaboró un diagnóstico sobre las brechas económicas de género en México. Las diferencias se expresan, sobre todo, en la participación laboral, los puestos de decisión y liderazgo y los salarios.

³³ Centro de Estudios Educativos y Sociales-CEES-EASE (2022). Caracterización de las brechas de género y análisis de barreras en el mercado laboral y sector empresarial y líneas estratégicas de acción para Iniciativa de Paridad de Género en México. Informe Final de la Consultoría - Documento interno de trabajo.

En la tasa de participación laboral se registró una brecha de 31 puntos porcentuales a favor de los hombres (76,5% vs. 45,1%).

El diagnóstico también encontró que, junto con Perú, México es uno de los países de la región con mayor brecha de género en materia de remuneraciones. En términos de salarios, en 2018, por cada peso que ganó un hombre, las mujeres ganaron 0,7 pesos. En la esfera privada, el porcentaje de mujeres en puestos de media y alta gerencia es bajo y ha permanecido constante (35%). Además, conforme aumenta la jerarquía de los puestos, disminuye el porcentaje de mujeres que los ocupan. Por ejemplo, en las 35 empresas que cotizaron en la Bolsa Mexicana de Valores en 2020, las mujeres representaban el 35% de todos los empleados, porcentaje que disminuye al 15% en las vicepresidencias, al 9% en los consejos de administración y a solo el 1% en las direcciones generales.

La situación de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo es aún más acentuada en algunos estados de México, principalmente en la zona sureste del país. Por ejemplo, Chiapas, Veracruz y Tabasco presentan una brecha mayor que la nacional en la tasa de participación laboral (37 puntos porcentuales frente a 33). Chiapas muestra la mayor brecha de participación laboral entre hombres y mujeres. Esta alcanza los 48,6 puntos porcentuales. Igualmente, la tasa de desempleo presenta brechas mayores a la media nacional en los estados de Chiapas, Veracruz y Tabasco, donde las diferencias superan los 1,3 puntos porcentuales (frente a los 0,2 puntos porcentuales del país).

A nivel nacional, se observa una segregación ocupacional: las mujeres se concentran en mayor medida en las ramas de comercio y servicios, que se caracterizan por una menor productividad (un 25% de las mujeres se dedican al comercio y un 13% a los servicios, comparado con el 15% y el 7% de los hombres, respectivamente).

El turismo es uno de los sectores económicos que emplea a más mujeres, pero persisten las brechas relativas a la calidad del empleo en el sector. Por ejemplo, de acuerdo con el informe mundial sobre las mujeres en el turismo de 2019, en México, en el período de 2014 a 2018, las mujeres que trabajaban en servicios de alojamiento³⁴ y comidas ganaban un 73,8% de lo que ganaban los hombres del mismo sector. En el conjunto de la economía esta cifra era del 84,8%.³⁵

Asimismo, las mujeres tienen una menor representación que los hombres en los sectores de mayor oportunidad y mejores remuneraciones, como las tecnologías de la información y la comunicación (el 16% de las mujeres trabajadoras están empleadas en este sector frente al 17,2%

³⁴ Organización Mundial del Turismo (OMT), Informe mundial sobre las mujeres en el turismo, segunda edición, 2019.

³⁵ *Global Report on Women in Tourism*, 2019

de los hombres). Lo mismo sucede en el sector de la agroindustria, que emplea al 4% de las mujeres frente al 17% de los hombres.

Plan de Acción

Una de las particularidades de la IPG México es que, teniendo en cuenta las importantes brechas regionales, sociales y de género, se decidió enfocar el trabajo en la región sureste del país y en tres sectores: agroindustria, turismo y tecnologías de la información y la comunicación.

Entre los criterios considerados a la hora de optar por este enfoque, se valoró que los tres sectores son prioritarios para la economía; que cuentan con una baja participación laboral femenina y que manifiestan brechas de género en el ingreso y en la baja calidad del empleo. Por ello, un aspecto importante de la IPG México será el apoyo que se brinde a las mujeres para facilitar su reciclaje profesional o el aprendizaje de nuevas competencias para avanzar en sus puestos de trabajo (*reskilling y upskilling*). El objetivo es que puedan aprovechar las oportunidades laborales que surgen en estos sectores, hasta ahora más dominados por los hombres. Eso incluye los puestos de liderazgo.

Logros: 2022

En 2022, la IPG México avanzó con la elaboración y aprobación del diagnóstico sobre las brechas económicas de género del país y arrancó con la conformación de su Grupo de Liderazgo. La elaboración, aprobación e implementación del Plan de Acción está prevista para el 2023.

Durante los primeros meses de 2023 se llevaron a cabo un conjunto de talleres con representantes de 25 entidades del sector público y privado de México, con el fin de compartir los objetivos y avances de la IPG e invitarlos a ser parte de la Iniciativa. Dichos eventos fueron liderados por representantes técnicos de la Secretaría de Economía y la Secretaría de Turismo, y contó con la participación y el apoyo del BID, el Foro y la AFD.

Como resultado de los talleres, tanto empresas privadas como instituciones públicas manifestaron su interés en formar parte de la Iniciativa y contribuir con la elaboración del Plan de Acción de la IPG México para promover la paridad de género en el país.

Además, durante los días 11 y 22 de mayo de 2023 se llevaron a cabo los talleres para el diseño del Plan de Acción de la IPG México, el primero en formato virtual y el segundo fue presencial. En total, asistieron 43 personas representantes de empresas, cámaras y asociaciones e instituciones gubernamentales que forman parte del Grupo Técnico, así como aliados estratégicos de organismos internacionales y de la sociedad civil quienes participaron activamente en el trabajo colaborativo para el diseño del Plan de Acción de la IPG México.

Al momento de redactar esta publicación, la IPG México había finalizado su Plan de Acción y estaba gestionando su aprobación por parte del Grupo de Liderazgo.

2.8 Iniciativa de Paridad de Género en Panamá

Estructura de Gobernanza y liderazgo de la IPG Panamá

En abril de 2017, Panamá decidió adoptar la Iniciativa de Paridad de Género (IPG). El contexto de esa decisión era el alto interés por parte de las máximas autoridades gubernamentales en contribuir al cierre de las brechas de género y promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo.

El lanzamiento formal de la IPG Panamá se realizó en enero de 2018, en un acto que contó con la participación de los principales actores de los sectores público y privado. El liderazgo recayó en un principio en la Vicepresidenta de la República y Canciller. En 2019, la responsabilidad fue traspasada a la Ministra de Desarrollo Social.

El Grupo de Liderazgo se conformó el 17 de enero de 2018, e incorporó a actores clave del sector público y del sector privado, con un alto nivel de compromiso. Durante el proceso de desarrollo de la IPG, se consideró oportuno crear un Comité Estratégico en el que tuviesen cabida otros actores relevantes del país, en materia económica, de empleo y de igualdad de género. El objetivo fue que ellos apoyaran las metas de la Iniciativa.

La gobernanza de la IPG Panamá fue institucionalizada mediante la creación del Consejo Nacional para la Paridad de Género, regulado en el Decreto Ejecutivo N° 236 (del 11 de julio de 2018). En 2019, el Decreto Ejecutivo N° 315 (del 26 de noviembre de 2019) incluyó al Ministerio de Educación (MEDUCA) en el Consejo y adscribió la Secretaría Técnica del Consejo al Ministerio de Desarrollo Social (MIDES). Más adelante, en 2020, el Decreto Ejecutivo N° 512 (del 16 de junio de 2019) designó a la ministra del MIDES como presidenta del Consejo. La evolución de la estructura de gobernanza de la IPG Panamá se describe en la tabla 18.

Actualmente, el país trabaja en un nuevo modelo de gobernanza de la IPG, que pone el foco en la sostenibilidad de la Iniciativa, en su gestión financiera y en el seguimiento de la implementación de su Plan de Acción. El MIDES de Panamá lidera este proceso y cuenta con el apoyo de la consultora McKinsey en el rediseño de tres aspectos fundamentales:

- El modelo de gestión de la IPG
- La comunicación
- El apoyo técnico a las empresas

TABLA 18 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA IPG PANAMÁ

CONSEJO NACIONAL PARA LA PARIDAD DE GÉNERO	
SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO
<p>Presidentes</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) (2019-2022) <p>Miembros (2019-2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Desarrollo Social Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio de Educación (MEDUCA) Ministerio de Economía y Finanzas Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral AMPYME (Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa) Autoridad del Canal de Panamá SENACYT (Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación) SMV (Superintendencia del Mercado de Valores) Ministerio de la Mujer 	<p>No se designaron presidentes por parte del sector privado.</p> <p>Miembros (2019-2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> Procter & Gamble Tecnasa GVA Grupo Verde Azul Stratego Empresas Bern Banistmo Copa Airlines Banco General
GRUPO TÉCNICO	
Un representante de cada institución gubernamental y de cada compañía del sector privado	
COMITÉ ESTRATÉGICO	
<ul style="list-style-type: none"> Sector Internacional: PNUD, ONU Mujeres, OIT Sector Público: Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) Sector Privado: CONEP, ADP, SUMARSE- UN Global Compact, Ciudad del Saber 	
SECRETARÍA TÉCNICA	

GRUPO BANCO
INTERAMERICANO
DE DESARROLLO
(BID)

FORO ECONÓMICO
MUNDIAL
(EL FORO)

Contexto de arranque

El [diagnóstico](#) encargado a la consultora ENRED Panamá reveló una de las principales brechas de género en el país: más de 750.000 mujeres en edad de trabajar estaban totalmente ausentes de la actividad económica. La mayoría de ellas señalaba las responsabilidades familiares como el principal motivo para su no participación laboral.

Por otro lado, a pesar de los logros educativos alcanzados en el país, las mujeres resultaron estar infrarrepresentadas en los sectores de conocimiento del futuro. Ellas eran minoría en sectores de oportunidad como el logístico, el comercio al por mayor o el de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

También se constató que, en cuanto a la presencia de mujeres en puestos de liderazgo, Panamá ostentaba una de las mejores cifras de América Latina, aunque con un matiz: ocupaban principalmente mandos intermedios e inferiores y estaban prácticamente ausentes en los superiores.

Como brecha estructural que afecta a todas las demás, se detectó que el 74% del trabajo doméstico de Panamá era realizado por mujeres y que la implantación de medidas de conciliación entre la vida profesional y familiar y de corresponsabilidad en las tareas de cuidado era todavía muy incipiente.

Plan de Acción

Desde un principio, se concibió la IPG Panamá como un paraguas bajo el que aglutinar todas las políticas y prácticas de género a nivel nacional, tanto las nuevas como las que ya estaban en marcha, conformando así la primera -y más importante- estrategia de igualdad de género en el ámbito económico.

Esta estrategia tomó la forma de un [Plan de Acción](#) elaborado a través de un proceso participativo en el que se involucraron miembros del Comité Estratégico, los delegados técnicos y los aliados de la IPG.

El Plan de Acción se presentó en un acto público, encabezado por el Presidente de la República. En esta cita se produjeron dos firmas de gran relevancia: la del Decreto de creación del Consejo Nacional para la Paridad de Género y la del reglamento de la ley nº 56 de 2017, que estableció una cuota mínima del 30% de participación de mujeres en juntas directivas de empresas e instituciones.

Panamá abogó por instaurar un cuarto eje para su IPG, denominado 'Gobernanza', con el objetivo de abordar las brechas ocasionadas por la distribución desigual de las responsabilidades y tareas de cuidados. De esta manera, el Plan de Acción de la IPG se articuló en torno a cuatro ejes estratégicos orientados a: 1) aumentar la participación laboral, 2) reducir la brecha salarial, 3) promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo, y 4) gobernar para la igualdad.



El Plan de Acción original contenía doce medidas entre las que se incluían algunas tan relevantes como la promoción de más mujeres jóvenes en carreras universitarias STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés); el cierre de la brecha digital de género; la reducción de la brecha salarial de género y el ascenso de las mujeres a puestos de dirección en las empresas.

Para la implementación del Plan de Acción se organizaron cuatro grupos temáticos de trabajo liderados por organizaciones miembro de la IPG. Estos grupos de trabajo se reunieron periódicamente para supervisar los avances en los compromisos asumidos y para compartir e intercambiar experiencias y explorar posibles sinergias y alianzas.

En 2020, con la llegada de la pandemia del COVID-19, la dinámica de trabajo y el Plan de Acción de la IPG tuvieron que adaptarse a la nueva realidad y necesidades. La IPG publicó una nota técnica que contribuyó a visibilizar las diferencias del impacto de la pandemia en la participación laboral entre hombres y mujeres y los efectos del confinamiento. A partir de esta publicación, Panamá incorporó tres medidas adicionales al Plan de Acción de su IPG. Estas estaban principalmente orientadas a paliar los efectos del aumento de las tareas del hogar y de cuidado que debieron asumir las mujeres y el incremento de las tasas de violencia doméstica. A partir de entonces, la IPG se focalizó en el desarrollo del nuevo modelo operativo para la coordinación, gestión, monitorización y evaluación de la Iniciativa y su sostenibilidad financiera.

Logros: 2018-2020

- **Acelerar reformas políticas y legislativas**

La IPG Panamá tuvo un papel protagónico en las modificaciones de la Ley 4 de Igualdad de Oportunidades, en la que se incluyeron acciones para reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres. También promovió y ayudó a difundir los resultados de la Ley 56, de participación de mujeres en Juntas Directivas. En el marco de la IPG se diseñaron y lanzaron campañas para atraer a las jóvenes hacia áreas STEM, como la denominada '[Soy Mujer, Soy Capaz](#)'.

Desde el Ministerio de Desarrollo Social, en colaboración con los socios de la IPG, se instauró la Mesa de Políticas Públicas para la definición del Sistema Integral de Cuidados. El objetivo fue fijar una hoja de ruta para mejorar la organización del cuidado en Panamá y avanzar así en la corresponsabilidad.

Panamá fue, además, el segundo país en obtener un préstamo basado en políticas (PBL, por sus siglas en inglés), con el objetivo de impulsar reformas institucionales y legislativas que contribuyan al cierre de brechas de género. La primera fase de este PBL fue aprobada en 2018 y la segunda en 2021. Este tipo de programas ofrecen financiación flexible para la puesta en marcha de reformas institucionales.

Asimismo, Panamá fue el primer país en América Latina en lanzar el Bono Social de Género para financiar a pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres. El trabajo se hizo en colaboración de uno de los socios de la IPG, Banistmo.

En 2020, la IPG Panamá permitió lanzar una propuesta de medidas para la reactivación económica del país con enfoque de género y evitar así que la crisis desencadenada por el COVID-19 agravara las desigualdades económicas de género.

La IPG contribuyó al diagnóstico y diseño de la "[Política Pública de Empleabilidad e Inserción Laboral de las Jóvenes y Mujeres en Condiciones de Vulnerabilidad Socioeconómica en Panamá \(PEIM\)](#)". Esta fue aprobada el 4 de octubre de 2021. El objetivo: promover la recuperación económica del país tras la pandemia del COVID-19. El ente rector que impulsó la política fue el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL).

La PEIM incorporó un Plan de Acción con alcance al 2024. Entre las acciones previstas, se contempló promover la empleabilidad de las mujeres mediante el refuerzo de habilidades blandas, cognitivas e interpersonales e incrementar la base de competencias

transversales -digitales, lingüísticas y de atención al cliente- mediante una oferta de capacitación adecuada a las necesidades de las mujeres. También se planteó garantizar el acceso de las mujeres a la oferta de la educación técnico profesional vinculada a los sectores de mayor oportunidad presente (logístico, agroindustria, turismo, comercio) y futura (energía, medio ambiente, ciencia e innovación, tecnología, cultura); fomentar procesos de inserción laboral de las mujeres en el empleo público y/o comunitario; y promover eliminación de barreras y prejuicios de género en el sector privado.

La PEIM prioriza estas acciones entre mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, como las que tienen niveles educativos no universitarios; menores de 30 años; mujeres rurales; trabajadoras domésticas; mujeres indígenas; afrodescendientes; jefas de hogar monoparentales o mujeres con algún tipo de discapacidad.

- **Comprometer a las empresas con la igualdad de género**

En el ámbito privado, la IPG Panamá ha logrado la adhesión de 77 empresas y organizaciones, impactando en 17.370 mujeres y 892 organizaciones. La certificación Sello de Igualdad de Género ha impactado en este proceso, reconociendo a las empresas que cumplen con ciertos estándares de calidad en materia de paridad de género.

Para apoyar a las empresas en sus esfuerzos en este sentido, la IPG ofreció una serie de seminarios, charlas y ciclos de seminarios en línea. Los temas fueron: el rol del sector privado en las políticas de cuidados y la corresponsabilidad social; marketing inclusivo y libre de sesgos de género; cómo combatir la violencia de género en el lugar de trabajo; sesgos inconscientes de género, entre otros.

- **Avanzar en la recuperación económica desde la perspectiva de género**

Para evitar que la crisis producida por el COVID-19 acrecentara las brechas económicas de género, la IPG Panamá generó los siguientes documentos en los que se identificaron los impactos diferenciados de género.

- [IPG Panamá: Propuesta de medidas para la reactivación económica de género](#)
- [La IPG Panamá frente a la COVID-19: Explorando los impactos de género para saber dónde actuar](#)
- [Buenas Prácticas empresariales para promover la igualdad de género: Impactos de la COVID-19 y medidas implementadas](#)

Además, se incluyeron medidas para la reactivación económica y se compartieron las mejores prácticas empresariales a favor de la igualdad de género.

2.9 Iniciativa de Paridad de Género en República Dominicana

Estructura de Gobernanza y liderazgo de la IPG República Dominicana

En 2018, la República Dominicana expresó interés en crear una Iniciativa de Paridad de Género (IPG), para aumentar las oportunidades económicas de las mujeres en el país. El Grupo de Liderazgo se conformó el 3 de diciembre de 2018, con una estructura de gobernanza de facto, no formal, estrechamente ligada al Ministerio de la Presidencia, que tenía a su cargo la toma de las decisiones más importantes de la IPG.

Tras cuatro años de funcionamiento, el 1 de diciembre de 2022, se presentó la IPG RD en un acto público encabezado por el presidente del país. El evento obtuvo una amplia repercusión en los medios nacionales y marcó un hito importante para acelerar la implementación del Plan de Acción de la IPG y el cierre de las brechas económicas de género en el país.

A partir de octubre de 2019, se incorporaron nuevos miembros a la Iniciativa. Lo hicieron en calidad de Aliados Estratégicos. Mientras tanto, el Grupo de Liderazgo permaneció con la misma composición, aunque se sumaron instituciones del sector público que debían formar parte de la Iniciativa para garantizar el cumplimiento de las acciones establecidas en el Plan de Acción. Con financiamiento del BID, la IPG de República Dominicana también cuenta con una Secretaría Técnica que opera como articulador de la alianza. En la tabla 19 se describe la estructura de gobernanza de la IPG del país.

Tras cuatro años de funcionamiento, el 1 de diciembre de 2022, se [presentó la IPG RD](#) en un acto público encabezado por el presidente del país. El evento obtuvo una amplia repercusión en los medios nacionales y marcó un hito importante para acelerar la implementación del Plan de Acción de la IPG y el cierre de las brechas económicas de género en el país.

TABLA 19 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA IPG REPÚBLICA DOMINICANA

GRUPO DE LIDERAZGO		SOCIOS
SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	
<p>Liderada por</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viceministerio de la Presidencia y Ministerio de la Mujer <p>Miembros (2019-2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de la Presidencia • Ministerio de la Mujer • Ministerio de Trabajo • Ministerio de Educación Superior y Tecnología • Ministerio de Educación • Ministerio de Administración Pública • Ministerio de Industria y Comercio y MIPYMES • Instituto de Formación Técnico Profesional. • Consejo Nacional de Discapacidad • Oficina Nacional de Estadística 	<p>Liderada por</p> <ul style="list-style-type: none"> • Banco ADOPEM <p>Miembros (2019-2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dominican Watchman • BHD • Grupo Punta Cana • Presidenta Banco ADOPEM • Headrick • Barrick Gold • Asociación Nacional de Empresas e Industrias Herrera • Cámara de Comercio de Santiago/ ImYaque • AIRD • CEPM y ENERGAS • NICIA • NAP del Caribe • AMCHAMRD (incorporado en 2022) 	<p>GRUPO BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID)</p> <p>FORO ECONÓMICO MUNDIAL (EL FORO)</p> <p>AGENCIA FRANCESA DE DESARROLLO (AFD)</p>
GRUPO TÉCNICO		
Un representante de cada institución gubernamental y de cada compañía del sector privado		
ALIADOS ESTRATÉGICO		
<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Contrataciones Públicas • Centros Tecnológicos Comunitarios • ONU Mujeres • PNUD • OIT • Fundación Reservas • Ministerio de la Juventud • AIRD • INAIPI • AMCHAMRD • CONEP • ASONAHORES • CCIFC 		
SECRETARÍA TÉCNICA		

Contexto de arranque

El [diagnóstico](#) inicial elaborado en 2019 por la firma ENRED Panamá S.A reveló que, aunque desde el punto de vista económico el crecimiento del país era uno de los más fuertes de América Latina y el Caribe, no era un país inclusivo.

En 2016, la tasa de participación económica de las mujeres continuaba muy por debajo de la de los hombres (47,4% y 69,2%, respectivamente) y era una de las más bajas en la región. Todo ello, a pesar de que las mujeres dominicanas tenían mayores niveles educativos que los hombres: en 2016 había 1,8 mujeres por cada hombre en las universidades dominicanas.

Una de las principales razones a las que aludieron las mujeres para estar fuera del mercado de trabajo fueron las tareas del hogar y del cuidado, que recaen principalmente en ellas. En el momento de la elaboración del diagnóstico, las mujeres dedicaban 3,5 veces más de tiempo que los hombres a este tipo de tareas. República Dominicana, según este diagnóstico, era uno de los países de la región con menor proporción de hombres que participan en las tareas del hogar y del cuidado.

El país se ubicaba como el segundo con mayores brechas salariales de género de la región de ALC, solo después de Paraguay.

En cuanto a la presencia de mujeres en puestos de decisión de las empresas, los datos concluían que, mientras las mujeres sí ocupaban mandos intermedios y superiores (de hecho, algo más de la mitad de los cargos), su presencia disminuía considerablemente en los altos puestos ejecutivos (directores ejecutivos [CEO], gerencia general y similares). En este tipo de posiciones, ellas ocupaban tan solo el 21% de los cargos. A nivel de Gobierno, el 87% de los 23 ministerios y el 66% de los viceministerios del Gobierno dominicano estaban dirigidos por hombres.³⁶

Plan de Acción

El [Plan de Acción](#) fue elaborado en 2019 de manera participativa con los delegados técnicos y aliados estratégicos, a través de tres talleres coordinados por ENRED y otros consultores locales. En el Plan se incluyeron diez acciones, por ejemplo: realizar programas de liderazgo; capacitar para la empresariedad femenina; desarrollar un estudio sobre los determinantes de las brechas salariales de género; mejorar el sistema estadístico con enfoque de género; o crear una “caja de

³⁶ ENRED, 2019. [Caracterización del mercado laboral dominicano, barreras que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo y principales políticas y programas puestos en marcha para reducirlas.](#)

herramientas” para la integración efectiva de la igualdad de género en los sistemas de gestión de las organizaciones.

Logros: 2018-2022

- **Acelerar reformas políticas y legislativas**

En 2020, el Plan de Acción de la IPG fue avalado por el nuevo Gobierno e incluido en la metas presidenciales. En ese mismo año, con la llegada de la pandemia, la IPG fue una gran impulsora del teletrabajo en el país. Se hicieron varios estudios y seminarios virtuales al respecto y se trabajó especialmente en la difusión del tema. La IPG incidió en la sanción de la [Resolución 23/2020 del Ministerio de Trabajo](#) para regular el teletrabajo en el sector privado. La resolución enfatizó el derecho a la desconexión digital que garantiza el respeto a los tiempos de descanso, licencias y vacaciones para mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El 12 de marzo de 2020, con el apoyo de la Secretaría Técnica de la IPG, se formó un equipo de trabajo integrado por la Dirección General de Contrataciones Públicas y Microsoft, con el objetivo de lanzar un proyecto piloto de trabajo a distancia, para empleados de Contrataciones Públicas. Este programa [piloto](#) se enmarcó en la acción N° 9 del Plan de Acción de la IPG: Implementar sistemas de teletrabajo en el sector público y privado, atendiendo la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones. El 60,5% del personal de Compras y Contrataciones participó de este piloto que estuvo vigente durante 2 meses. Su principal logro fue el desarrollo de un protocolo de asistencia remota para ofrecer los servicios en línea y reducir en un 99,9% los servicios presenciales. Como resultado, las solicitudes recibidas a través del portal transaccional se dispararon del 12% al 97%. El 97,22% de ellas fueron tramitadas durante las primeras 24 horas. La totalidad de las asistencias técnicas fueron ofrecidas por medios digitales. Gracias al teletrabajo, se identificaron nuevas formas de conciliar la vida laboral y familiar, por parte de las personas que laboraban en Contrataciones Públicas. Se estima que la institución ahorró aproximadamente 220.000 USD a raíz de la implementación del teletrabajo.³⁷ La modalidad de teletrabajo permanente sigue vigente hasta la actualidad e involucra al 17% de las 260 personas que trabajan en la Dirección, especialmente en las áreas de tecnología de la información, investigación y reclamos.

³⁷ [IPG, Microsoft, and National Directorate of Public Procurement](#) (2020)

Por otro lado, los miembros de la IPG participaron en las discusiones que dieron lugar a la definición de políticas públicas orientadas a facilitar una participación más activa de la mujer. Algunas de ellas fueron la puesta en marcha de estancias infantiles, los programas especializados de Banca Solidaria³⁸ o las normas que establecen un porcentaje mínimo de compras y contrataciones públicas a mujeres.

En la misma línea de acción, la IPG RD participó en los debates y procesos de incidencia pública que derivaron en el [Decreto 312-22](#) del 14 de junio de 2022, mediante el cual se aumentaron las licencias y los permisos otorgados a los servidores de la Administración Pública dominicana, por motivo del nacimiento de sus hijos/as. Mediante este Decreto se estableció que los servidores públicos del país (tanto padres como madres) disponen de un permiso de un día al mes durante los primeros doce meses, tras el nacimiento de un hijo, para cubrir necesidades de atención pediátrica.

El Decreto establece también que tanto el padre como la madre tienen la oportunidad de solicitar hasta tres permisos al año de hasta tres días, a partir de los tres meses tras el nacimiento y hasta que el niño cumpla los cinco años, con la finalidad de atender cualquier situación especial de sus hijos/as. Por otro lado, el mismo Decreto concede a los servidores públicos (padres) un permiso de 15 días hábiles a disfrutar, de forma consecutiva o parcial, dentro de los tres primeros meses tras el nacimiento de sus hijos/as.

- **Difundir y compartir conocimientos**

Además de los más de 200 espacios de diálogo creados para fortalecer y articular las relaciones entre las distintas instituciones involucradas en la IPG, se realizaron diversos eventos de difusión de datos y de la metodología IPG. Algunos de ellos fueron: las mesas técnicas de diálogo público-privado en educación; el fondo de garantía económica e inserción laboral; el conversatorio "*Más mujeres=mayor innovación y productividad*" con AmCham República Dominicana; y un diálogo para promover la recopilación y desagregación de datos por sexo con participación del Grupo de Liderazgo de la IPG.

Al anclarse a las principales cámaras de comercio, la IPG ha podido difundir más ampliamente su metodología y fomentar una mayor colaboración público-privada. Además, a través de su página web, ha puesto a disposición de las entidades interesadas algunas herramientas necesarias para reducir las brechas de género, como la herramienta virtual

³⁸ Ofrece créditos a pequeñas y medianas empresas (PYMES).

de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “[Conciliación familiar-laboral](#)” y la [herramienta empresarial de género WEP](#).

- **Comprometer a las empresas con la igualdad de género**

Hasta la fecha, 50 empresas del sector privado se han sumado a la IPG en República Dominicana e implementado programas para medir y cerrar sus brechas de género. Además, la IPG ha impulsado el Sello Igualando como referente para las empresas que buscan cerrar sus brechas de género.

La IPG proporciona las primeras herramientas necesarias para apoyar a las empresas que deciden avanzar y optar al Sello. La consecución del Sello ha servido como aliciente y modelo para otras empresas que se han animado a emprender el camino de la igualdad.

- **Avanzar en la recuperación económica desde la perspectiva de género**

Para apoyar al Gobierno y a las empresas a superar los nuevos retos provocados por la pandemia del COVID-19, la IPG difundió una publicación que incluía análisis y recomendaciones con un enfoque diferencial de género para los sectores público y privado sobre qué acciones poner en marcha para atender la crisis sanitaria. (Ver: [Factores diferenciales de género en la pandemia COVID-19. Análisis y recomendaciones para el sector público y privado de la República Dominicana.](#))

3 Anexos: Generación e intercambio de conocimientos

Este anexo proporciona ejemplos de reuniones y foros nacionales e internacionales organizados en el marco de la IPG, así como una lista de publicaciones, artículos, boletines y productos multimedia generados por las IPG en América Latina.

TABLA 20 EJEMPLOS DE ENCUENTROS Y FOROS NACIONALES Y GLOBALES

ÁMBITO GEOGRÁFICO	EVENTO, FECHA Y LUGAR	ORGANIZADORES	OBJETIVO	COMENTARIOS
GLOBAL	Reunión Anual del Foro Económico Mundial (el Foro). Se organizó una sesión específica sobre las IPG en ALC. Enero 2023, Davos, Suiza.	El Foro, BID	Compartir avances, acciones futuras y compromisos de las IPG en AL.	Participaron del evento el presidente del Banco, máximas autoridades del Foro, los ministros de Economía y Finanzas y de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca de Ecuador; la Ministra de la Mujer y el Ministro de Inversiones de Honduras; y el CFO de Ecopetrol de Colombia.
GLOBAL	Webinario Lupa de género en la región: ¿Qué nos dice el Global Gender Gap Report sobre LATAM y el Caribe?, 25 de octubre 2022	El Foro y BID	Discutir la evolución histórica de las brechas de género en América Latina y el Caribe, basándose en el Índice Global de Brechas de Género del Foro.	Participaron especialistas del BID y del Foro.

ÁMBITO GEOGRÁFICO	EVENTO, FECHA Y LUGAR	ORGANIZADORES	OBJETIVO	COMENTARIOS
GLOBAL	<p>Red Global de Aprendizajes de la IPG.</p> <p>Webinarios. Desmitificando el COVID-19: Un virus que no afecta por igual a toda la población (abril y mayo, 2020).</p> <p>Intercambio de mejores prácticas entre IPG de ALC y otros países a nivel global (junio y octubre, 2020)</p>	El Foro, BID	Intercambiar mejores prácticas y lecciones aprendidas sobre medidas implementadas para paliar los efectos del COVID-19 en la participación laboral de las mujeres	Participan representantes de los gobiernos y líderes del sector privado de aquellos países que tienen una IPG en ALC y en el mundo.
GLOBAL	<p>Una recuperación económica con enfoque de género, diversidad e inclusión.</p> <p>I. Sesión para el sector empresarial (7 octubre 2021)</p> <p>II. Sesión para el sector corporativo (23 febrero 22)</p> <p>III. Sesión para el sector financiero (4 mayo 2022)</p>	BID y BID Invest	Promover acciones desde el sector privado para una reactivación inclusiva y sostenible con enfoque de género, articulando esfuerzos con el sector público en el marco de las Iniciativas de Paridad de Género (IPG).	Participaron en cada webinar más de 200 personas de manera remota, líderes de empresas del sector privado y del sector público de las IPG, clientes de BID Invest y audiencia externa.
GLOBAL	<p>Diálogo regional de política del BID: Reimaginar, reconfigurar y recuperar el empleo con enfoque de género. Noviembre 2020, virtual.</p>	BID	Plantear la visión y recursos del BID para ayudar a empresas y gobiernos a resolver la crisis de empleo resultado de la pandemia del COVID-19, y conocer lo que se está haciendo en distintos países de la región para la recuperación económica con lente de género.	Las IPG fueron presentadas en el Diálogo Regional de Políticas organizado por el BID, en los que se destacaron principalmente las políticas y prácticas que se implementan por el sector público y privado a través de las iniciativas para cerrar las brechas económicas de género.
GLOBAL	<p>Revitalizando la economía de la región a través de los sistemas de cuidados y políticas empresariales de equilibrio de vida personal, familiar y laboral. Julio, 2021, virtual.</p>	Red Regional de las IPG en colaboración con la RedCUIDAR+, la AFD y Eurosocias.	Identificar acciones puntuales que podrían ser impulsadas desde las IPG para "Reconocer, Redistribuir y Reducir los cuidados" y recuperar y potenciar la incorporación de las mujeres al mercado laboral.	Participaron más de 70 personas de los Grupos Técnicos, Grupos de Aliados Estratégicos y secretarías técnicas de las IPG de AL.

ÁMBITO GEOGRÁFICO	EVENTO, FECHA Y LUGAR	ORGANIZADORES	OBJETIVO	COMENTARIOS
GLOBAL	La igualdad necesita de todos: El rol de los hombres en la equidad de género e inclusión. Febrero 2022, evento en LinkedIn Live .	BID Invest, Promundo, Mercer	Compartir mejores prácticas y hallazgos de la investigación, El rol de los hombres en la equidad de género e inclusión .	Más de 75 participantes se inscribieron en el acto. Desde su publicación, el vídeo grabado del evento ha recibido cerca de 300 visitas. Las conclusiones también se compartieron a través del artículo El papel de los hombres en la igualdad de género y la inclusión , publicado en el blog del BID.
GLOBAL	Alianzas estratégicas en materia de cuidados: el rol del sector empresarial para la conciliación vida personal, familiar y laboral. Evento lateral como parte de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Noviembre 2022, Buenos Aires, Argentina.	IPG Panamá, Costa Rica y Colombia, Ministerio de Desarrollo Social, ONU Mujeres, BID	Visibilizar el trabajo de las IPG relacionado con la corresponsabilidad del sector privado, para atender el tema de los cuidados.	Durante el encuentro, se presentaron cápsulas informativas sobre el trabajo en materia de cuidados que han desarrollado las IPG de Colombia, Costa Rica y Panamá.
COSTA RICA	TEDxLlorente 2021 y 2022	IPG Costa Rica, Ideas en Acción y Voces Vitales	Crear un semillero de ideas que desafíen juicios, fomenten espacios de diálogo y conexión y lleven a nuevas perspectivas sobre empoderamiento y desarrollo del liderazgo femenino.	En la edición de 2022, este evento llegó a más de 600 personas de manera presencial (140) y virtual (460). El encuentro se convirtió en un espacio privilegiado para visibilizar la importancia del liderazgo femenino y el trabajo realizado por la IPG.

ÁMBITO GEOGRÁFICO	EVENTO, FECHA Y LUGAR	ORGANIZADORES	OBJETIVO	COMENTARIOS
ESTADOS UNIDOS	Primer encuentro internacional de mujeres de ecuatorianas. Diciembre 2022, Embajada de Ecuador en Washington DC, EEUU	BID	Dar a conocer el trabajo de la IPG y del BID en Ecuador e incentivar la adhesión de las empresas a la Iniciativa.	Participaron más de 30 empresarias ecuatorianas que están trabajando para incorporar un enfoque de género en el abordaje de temas productivos y de la recuperación económica del país. Tras el encuentro, las empresarias expresaron gran interés por adherirse a la IPG de Ecuador y apoyar la implementación del Plan de Acción acordado con el Grupo de Liderazgo.

**TABLA 21 EJEMPLOS DE PUBLICACIONES,
ARTÍCULOS, BOLETINES Y MULTIMEDIA DE LA IPG**

CONTEXTO	TIPO DE PUBLICACIÓN	TÍTULO	OBJETIVO
REGIONAL	INFORME	La igualdad necesita de todos. El rol de los hombres en la equidad, diversidad e inclusión. 2021.	Visibiliza el rol determinante que pueden desempeñar los hombres para contribuir a la igualdad, así como las acciones que se pueden desarrollar desde el sector privado para transformarlos en aliados del empoderamiento de las mujeres.
	INFORME	Una hoja de ruta para potenciar el liderazgo femenino en América Latina y el Caribe. 2021.	Ofrece una guía paso a paso para desarrollar, organizar e implementar un programa de liderazgo femenino dentro de una organización, además de ofrecer consejos prácticos y sugerencias de otras acciones para apoyar la igualdad de género en el ámbito laboral.
	ARTICULO	Informe Global sobre la Brecha de Género 2023: Más mujeres lideran en América Latina, pero se necesita avanzar más, el Foro y BID, Septiembre 2023.	El artículo analiza la evolución histórica de las brechas de género en América Latina y el Caribe, basándose en el Índice Global de Brechas de Género del Foro.
	ARTICULO	25 años después de Beijing: ¿qué están haciendo los países de ALC para cerrar las brechas económicas de género? Blog del BID ¿Y si hablamos de igualdad? 31 enero 31 2020.	Describe las acciones de la IPG en ALC para cerrar las brechas económicas de género.
	ARTICULO	Las mujeres al centro de la acción público-privada. Blog del BID ¿Y si hablamos de igualdad? 16 marzo 2021.	Identifica medidas de emergencia que las empresas implementaron para mitigar los efectos adversos del COVID-19 y el rol que ha jugado el Banco y la IPG para promover la recuperación económica de la región.
	ARTICULO	En América Latina, las colaboraciones publico-privadas apoyan una recuperación con inclusión de género. El Foro y BID Invest. 23 junio 2022.	Analiza el impacto de la COVID-19 sobre las brechas de género y cómo las colaboraciones público-privadas pueden impulsar una recuperación sustentable e inclusiva en la región.
	ARTICULO	El imperativo de la igualdad de género en la empresa. El País. 20 marzo 2018.	Presenta los beneficios para las empresas de luchar contra las brechas de género y la labor que está realizando el Banco desde la IPG para acelerar el progreso.

CONTEXTO	TIPO DE PUBLICACIÓN	TÍTULO	OBJETIVO
ARGENTINA	INFORME	Informe de diagnóstico de las organizaciones del sector de agua y saneamiento adheridas a la IPG Argentina. 2021.	Analiza las organizaciones del sector de agua y saneamiento adheridas a la IPG Argentina que finalizaron la etapa de autodiagnóstico y medición de las brechas de género en sus respectivas estructuras.
	VIDEO	Cerremos la brecha.	Concientiza sobre la importancia de las licencias y la conciliación vida laboral personal para la igualdad de género.
CHILE	INFORME	Informe IPG - 4 años de avance sostenido en el cierre de brechas de género. 2020.	Reporte de cierre de la primera etapa de la IPG Chile que presenta los logros, avances y pendientes tras cuatro años de funcionamiento de la IPG, bajo la Secretaría Ejecutiva de ComunidadMujer, en el periodo: 2016-2020.
	BOLETÍN	IPG Chile, un acelerador para el cierre de las brechas de género. Serie Comunidad Mujer. Boletín #45. Febrero. 2019	Analiza las respuestas a la Encuesta de Autodiagnóstico de 98 empresas adheridas, caracterizándolas principalmente en términos de la representación de mujeres en el total de trabajadores, dentro de los altos cargos y en relación con la brecha salarial de género.
	INFORME	50+ Empresas agentes de cambio. 2020.	Muestra el avance de 54 empresas IPG que respondieron al desafío de la igualdad de género, se apropiaron del compromiso IPG Chile y, pasaron del “dicho al hecho”.
	INFORME	Comunidad IPG Chile frente al COVID-19: Intercambio de mejores Prácticas con enfoque de género. 2020.	Presenta los resultados de una encuesta realizada a 38 empresas IPG que recoge las medidas que están implementando las empresas para hacer frente a los desafíos y contribuye al debate sobre la importancia de implementar un manejo organizacional con perspectiva de género en tiempos de crisis.
	BLOG	Blog IPG Chile.	Artículos que reportan y analizan las noticias de actualidad sobre género, mejores prácticas de empresas para el cierre de brechas y otros temas de interés.

CONTEXTO	TIPO DE PUBLICACIÓN	TÍTULO	OBJETIVO
COLOMBIA	INFORME	La IPG Colombia frente al COVID-19. Explorando los impactos de género para saber dónde actuar	Analiza las consecuencias de la crisis para las mujeres y brinda recomendaciones al sector privado para mitigar el impacto de la emergencia sobre sus trabajadores, especialmente las mujeres.
	INFORME	La ampliación de la licencia de paternidad en Colombia: Análisis costo beneficio y de impacto fiscal. 2020.	Analiza los costos, los beneficios y el impacto fiscal de la licencia de paternidad.
	FOLLETO	IPG Colombia. Avanzando la igualdad de género para una comunidad empresarial más productiva	Brinda información sobre la IPG Colombia y los beneficios para una empresa de adherirse a la Iniciativa.
COSTA RICA	INFORME	La IPG Costa Rica frente al COVID-19. Impactos de la crisis en las mujeres y sus posibles soluciones.	Esta nota técnica, que describe el impacto diferencial del COVID-19 en el empleo y la vida de las mujeres, fue clave para que el gobierno pueda priorizar acciones de respuesta en la emergencia y seleccione las acciones estratégicas del Plan de Acción IPG
PANAMÁ	INFORME	IPG Panamá: Propuesta de medidas para la reactivación económica con enfoque de género. 2020	Identifica cuatro factores diferenciales a considerar como consecuencia del COVID-19 en Panamá y presenta posibles medidas para contrarrestarlos.
	INFORME	Buenas prácticas empresariales para promover la igualdad de género. Impactos del Covid-19 y medidas implementadas. 2020.	Presenta el análisis de los resultados de una encuesta realizada a 53 empresas panameñas, de diferentes sectores y tamaños, sobre prácticas laborales en materia de igualdad de género que han adoptado frente a la COVID-19.
	INFORME	La IPG Panamá ante el COVID-19: Explorando los impactos de género para saber dónde actuar. 2020	Analiza los impactos diferenciales de la crisis del COVID-19 sobre la vida de las mujeres y los hombres y brinda recomendaciones para el sector público y privado.
	PODCAST	IPG Podcast. Panamá	Análisis y discusiones sobre estudios, mejores prácticas, experiencias y tips en pro del cierre de brechas de género en empresas.

CONTEXTO	TIPO DE PUBLICACIÓN	TÍTULO	OBJETIVO
REPÚBLICA DOMINICANA	INFORME	Factores diferenciales de género en la pandemia COVID-19. Análisis y recomendaciones para el sector público y privado de la República Dominicana.	Analiza y brinda recomendaciones con un enfoque diferencial de género para los sectores público y privado sobre qué acciones poner en marcha para atender la crisis sanitaria.
	INFORME	Teletrabajo en República Dominicana. Quién dijo imposible? Informe línea 9.2 Piloto de Teletrabajo en la Dirección de Contrataciones Públicas de la República Dominicana. Agosto. 2020.	Presenta los logros del piloto de teletrabajo realizado por la Dirección de Contrataciones Públicas y Microsoft, detallando la metodología, los resultados, las actividades de socialización y próximos pasos.

4 Bibliografía

Aguerrevere, G. et al (2022c). [*La gran oportunidad: de la crisis a la transformación del empleo femenino*](#). Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe, División de Género y Diversidad, BID-Invest.

[Banco](#) Interamericano de Desarrollo-BID. [*Observatorio Laboral COVID-19*](#).

[Banco](#) Interamericano de Desarrollo-BID (2022b). Colección: [*Encuestas de hogares armonizadas de América Latina y el Caribe*](#).

Basco, A. et al. (2021). [*Una olimpiada desigual. La equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe*](#). Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe, División de Género y Diversidad, BID-Invest.

BID Invest, Promundo y Mercer (2021). [*La igualdad necesita de todos. El rol de los hombres en la equidad, diversidad e inclusión*](#).

Botello, S., et al. (2021). [*Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético*](#). Banco Interamericano de Desarrollo.

Bustelo, Suaya y Martínez (2022). [*¿Por qué necesitamos Ministerios de la Mujer?*](#). Blog: ¿Y si hablamos de igualdad?. División de Género y Diversidad. Banco Interamericano de Desarrollo-BID.

Centro de Estudios Educativos y Sociales-CEES-EASE (2022). [*Caracterización de las brechas de género y análisis de barreras en el mercado laboral y sector empresarial y líneas estratégicas de acción para Iniciativa de Paridad de Género en México. Informe Final de la Consultoría - Documento interno de trabajo*](#).

Centro de implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento-CIPPEC (2017). [*Diagnóstico de las brechas por género en el mercado laboral y de las políticas públicas para cerrarlas. Documento interno de trabajo*](#).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2022). [*Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Los salarios reales durante la pandemia: evolución y desafíos*](#).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). [*Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Indicadores de Autonomía Económica de las Mujeres*](#).

- Comunicad Mujer (2020a). [4 años de avance sostenido en el cierre de brechas de género.](#)
- Comunidad Mujer, (2020b). [Comunidad IPG Chile frente al COVID-19: Intercambio de Buenas Prácticas con enfoque de género.](#)
- Comunidad Mujer, (2019). [50+ Empresas agentes de cambio](#)
- Comunidad Mujer, (2019). [IPG Chile, un acelerador para el cierre de las brechas económicas de género.](#)
- ECONESTUDIO y Aequales, (2019). [Caracterización del mercado laboral dominicano, barreras que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo y principales políticas y programas puestos en marcha para reducirlas. Documento completo](#)
- ENRED Panamá (2022). *Diagnóstico de brechas económicas de género en Honduras -actualizado en 2023. Documento interno de trabajo.*
- ENRED Panamá, (2022). *Diagnóstico de brechas económicas de género en Honduras -actualizado en 2023. Documento interno de trabajo.*
- [Frisancho, V. y Queijo Von Heideken, V. \(2022\). Cerrando Brechas de Género en el Cono Sur: un potencial de crecimiento desaprovechado, BID.](#)
- Grow Género y Trabajo (2022). *IPG Argentina. Avances, lecciones aprendidas y recomendaciones sobre el proceso de implementación y ejecución. Documento interno de trabajo.*
- INCAE (2019). *Diagnóstico para la Iniciativa de Paridad de Género en Costa Rica. Documento interno de trabajo.*
- Iniciativa de Paridad de Género Argentina, (2021) [Informe de diagnóstico de las organizaciones del sector de agua y saneamiento adheridas a la IPG Argentina.](#)
- IPG Colombia (2020). [La IPG Colombia frente al COVID-19: explorando los impactos de género para saber dónde actuar.](#)
- IPG Panamá (2020). [Propuesta de medidas para la reactivación económica con enfoque de género.](#)
- Iniciativa de Paridad de Género Panamá, (2020) [La IPG Panamá frente a la COVID-19: Explorando los impactos de género para saber dónde actuar](#)
- IPG República Dominicana (2020). [Factores diferenciales de género en la pandemia COVID-19. Análisis y recomendaciones para el sector público y privado de la República Dominicana.\)](#)
- IPG, Microsoft y DGCP (2022). [Teletrabajo en República Dominicana. ¿Quién dijo imposible?](#) Informe línea 9.2 Piloto de Teletrabajo en la Dirección de Contrataciones Públicas de la Republica Dominicana

- Ministerio de Desarrollo Social Panamá (MIDES), (2022) [Diagnóstico de Paridad de Género en Panamá. Iniciativa Público-Privada para reducir Brechas Económicas de Género](#) 2019
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá. (4 de octubre de 2021). [Lanzan Política Pública de Empleabilidad e Inserción Laboral de jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica](#). Obtenido de MITRADEL.
- Naranjo Bautista, S. et al. (2022). [Mujeres líderes en el sector público de América Latina y el Caribe. Brechas y oportunidades](#). Banco Interamericano de Desarrollo-BID.
- Oliveri, L.; Lupica, C. y Lavalley A. (2023). [Ley de Economía Violeta en Ecuador: un instrumento para promover más y mejores oportunidades laborales para las mujeres](#). Blog: ¿Y si hablamos de igualdad?. División de Género y Diversidad. Banco Interamericano de Desarrollo-BID.
- Organización Mundial del Turismo (OMT), [Informe mundial sobre las mujeres en el turismo](#), segunda edición, 2019.
- ONU Mujeres Colombia, (2020). [La ampliación de la licencia de paternidad en Colombia: análisis costo - beneficio y de impacto fiscal](#)
- Saldarriaga, A. (2021). [Las mujeres al centro de la acción público-privada](#). Blog: ¿Y si hablamos de igualdad?. División de Género y Diversidad. Banco Interamericano de Desarrollo-BID.
- Villanueva, MT. y Saldarriaga A. (2020). [25 años después de Beijing: ¿qué están haciendo los países de ALC para cerrar las brechas económicas de género?](#) Blog: ¿Y si hablamos de igualdad?. División de Género y Diversidad. Banco Interamericano de Desarrollo-BID.
- Voces Vitales (2022). *Reporte final. Programa Mujeres Líderes Emergentes de Costa Rica. Modulo 3, Mentoría en Liderazgo. Diseñado para el Banco Interamericano de Desarrollo - Iniciativa de Paridad de Género. Costa Rica. Documento interno de trabajo.*
- World Economic Forum, (2016). [Closing the Economic Gender Gap: Learning from the Gender Parity Task Forces](#).
- World Economic Forum, (2023). [Global Parity Alliance: Diversity, Equity, and Inclusion Lighthouses 2023. Insight Report](#).
- World Economic Forum, (2022). [Global Gender Gap Report](#).
- World Economic Forum, (2019). [What is a gender parity accelerator, and how does it work?](#)
- World Economic Forum, (2016). [Closing the Economic Gender Gap: Learning from the Gender Parity Task Forces](#).

