

Introducción a la PERSPECTIVA DE GÉNERO

Cuadernillo para jornadas de capacitación



Unidad de Inclusión
y Equidad de Género

ÍNDICE

Introducción	3
I. Directrices de CAF para la equidad de género	4
II. ¿Por qué nos debe importar el género?	6
III. Introducción a la perspectiva de género	8
IV. Estado de las desigualdades de género	15
V. Transversalización de género	25
VI. Salvaguarda de género de CAF	29
VII. Consideraciones de género en algunas áreas temáticas de CAF	32
Bibliografía	40

Introducción

Las Naciones Unidas han puesto en marcha la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de la cual buscan sumar esfuerzos para avanzar en la lucha contra la pobreza, las desigualdades y otras situaciones que afectan el desarrollo humano y sostenible. Como parte de estos objetivos está el compromiso de “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Objetivo 5 de los ODS), lo cual implica desarrollar acciones que permitan que las mujeres y las niñas logren un estadio de autodeterminación, autonomía y conciencia, que las conduzcan al ejercicio del poder en iguales condiciones y oportunidades que los hombres, y que éstos transformen aquellos patrones socioculturales contrarios a una sociedad más igualitaria y que limitan su corresponsabilidad en la familia o el hogar.

Considerando esos compromisos por la igualdad de género y en coherencia con los propósitos de CAF de contribuir al desarrollo sostenible y la integración regional en América Latina y el Caribe (ALC), se han venido dando pasos importantes en el proceso de institucionalizar la perspectiva de género a fin de dar respuestas más integrales a las necesidades de desarrollo de los países y propiciar iguales oportunidades entre hombres y mujeres.

Así en 2015 se aprueban los Lineamientos Institucionales de Equidad de Género (LIEG) y se crea de la Unidad Inclusión y Equidad de Género (UIEG), en enero 2016 se aprueba el Plan Estratégico de Género (PEG), el cual tiene como objetivo consolidar iniciativas con enfoque de género de manera integrada e integral, y contribuir con la reducción de las brechas existentes entre mujeres y hombres para acceder a las oportunidades de desarrollo; así como también, promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas mediante la efectiva captación de recursos y la prestación de servicios de financiamiento y conocimiento.

Uno de los objetivos específicos del PEG es sensibilizar a todos los participantes de la cadena de valor generada por CAF a nivel regional, es decir, capital humano, proveedores y clientes, sobre la importancia y el valor agregado de la promoción de la igualdad de género y ampliar el acceso a las oportunidades de desarrollo. En este sentido, el presente cuadernillo constituye una herramienta de formación y sensibilización en el cual se hace una aproximación a la perspectiva de género y su transversalización; a la vez constituye una compilación de información, conceptos básicos y elementos de análisis, retomados de diferentes fuentes de información, que buscan invitar a la reflexión sobre los temas aquí planteados y a una posterior profundización o ampliación de los mismos.

El cuadernillo es de uso interno y su contenido en las jornadas de sensibilización/formación puede variar según la disponibilidad de tiempo y el área de procedencia del personal o funcionariado de CAF que estaría participando; no obstante, se invita a estudiar todo su contenido y avocarse a la UIEG para cualquier ampliación.

Con el uso de este cuadernillo en las jornadas de sensibilización/formación, se espera sentar las bases para generar una cultura organizacional a favor de la equidad e igualdad de género y avanzar en su transversalización. Asimismo, se espera que el funcionariado de CAF pueda obtener respuestas a las siguientes preguntas: ¿Por qué CAF apuesta por la equidad de género? ¿Qué es el género? ¿Qué evidencia hay de las desigualdades de género? ¿Cómo puedo transversalizar la perspectiva de género? ¿Cuáles son las directrices de CAF para la equidad de género?, que posteriormente puedan servir de insumo para que desde su lugar de trabajo aporten a la construcción de una sociedad libre de discriminación de género.

Directrices de CAF para la equidad de género

CAF cuenta con dos instrumentos institucionales que orientan estratégicamente su actuación en materia de equidad de género:

1. Lineamientos institucionales de equidad de género
2. Plan Estratégico de Género

1.1. Lineamientos institucionales de equidad de género

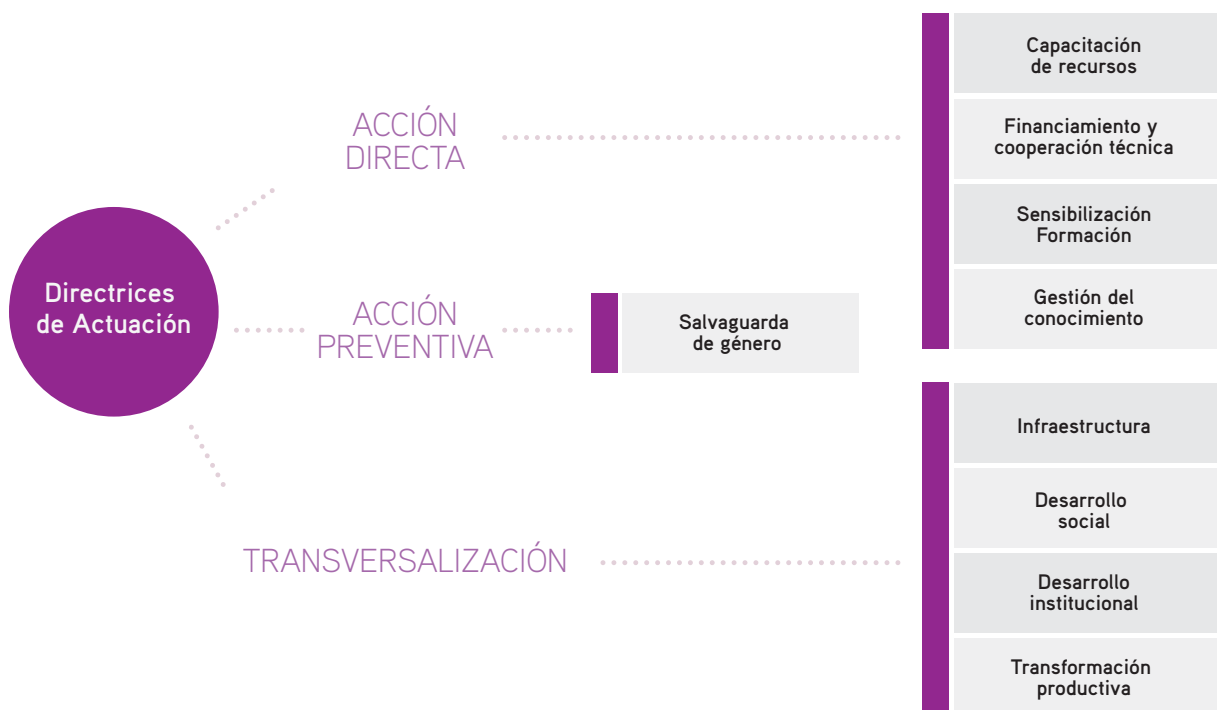
Los propósitos de equidad de género en CAF

Promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en América Latina y el Caribe mediante la efectiva captación de recursos y la prestación de servicios de financiamiento y conocimiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Lograr que la perspectiva de género se incorpore en todos los ámbitos de la institución.
- Sensibilizar a todos los participantes de la cadena de valor generada por CAF a nivel regional, es decir, proveedores y clientes, sobre la importancia y el valor agregado de la promoción de la equidad de género y ampliar el acceso a las oportunidades de desarrollo.
- Orientar la planificación y programación de actividades de captación de fondos, catalización de recursos y prestación de servicios, y la gestión del conocimiento, que atiendan tanto las acciones proactivas y preventivas como de salvaguarda de los LIEG.
- Orientar la gestión del talento humano, centrándolo en el desarrollo de capacidades para implementar la promoción de la equidad de género y generar el cambio hacia la integración del enfoque de género en el quehacer de CAF.

CAPACITACIÓN DE RECURSOS



1.2. Plan Estratégico de Género

Alcance

El PEG se incorporará a las operaciones de CAF, a través de proyectos y programas (préstamos, inversiones, cooperaciones técnicas y otros instrumentos de financiamiento que en el futuro puedan surgir), y las actividades de apoyo transversal, tanto en las Oficinas País de CAF como en su sede.

Objetivo

- Consolidar iniciativas con enfoque de género de manera integrada e integral, y contribuir con la reducción de las brechas existentes entre mujeres y hombres para acceder a las oportunidades de desarrollo.
- El PEG busca promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas en América Latina y el Caribe mediante la efectiva captación de recursos y la prestación de servicios de financiamiento y conocimiento.



¿Por qué nos debe importar el género?

2.1. Es un compromiso de los países en el marco de las Naciones Unidas

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



5 IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivo de Desarrollo Sostenible 5

“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”

2.2. Es un compromiso institucional

CONVENIO CONSTITUTIVO

La Corporación tiene por objeto promover el **desarrollo sostenible** y la integración regional, mediante la prestación de servicios financieros múltiples a clientes de los sectores público y privado de sus Países Accionistas.



LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

Promover la **equidad de género y el empoderamiento de las mujeres** en América Latina y el Caribe mediante la efectiva captación y de recursos y la prestación de servicios de financiamiento y conocimiento.

PLAN ESTRATÉGICO DE GÉNERO

Consolidar **iniciativas con enfoque de género** de manera integrada e integral, y contribuir con la **reducción de las brechas existentes entre mujeres y hombres** para acceder a las oportunidades de desarrollo.

2.3. Porque el género incide en las condiciones de vida de las personas

El género al igual que otras categorías de estratificación social tiene repercusiones sobre las condiciones de vida de las personas.

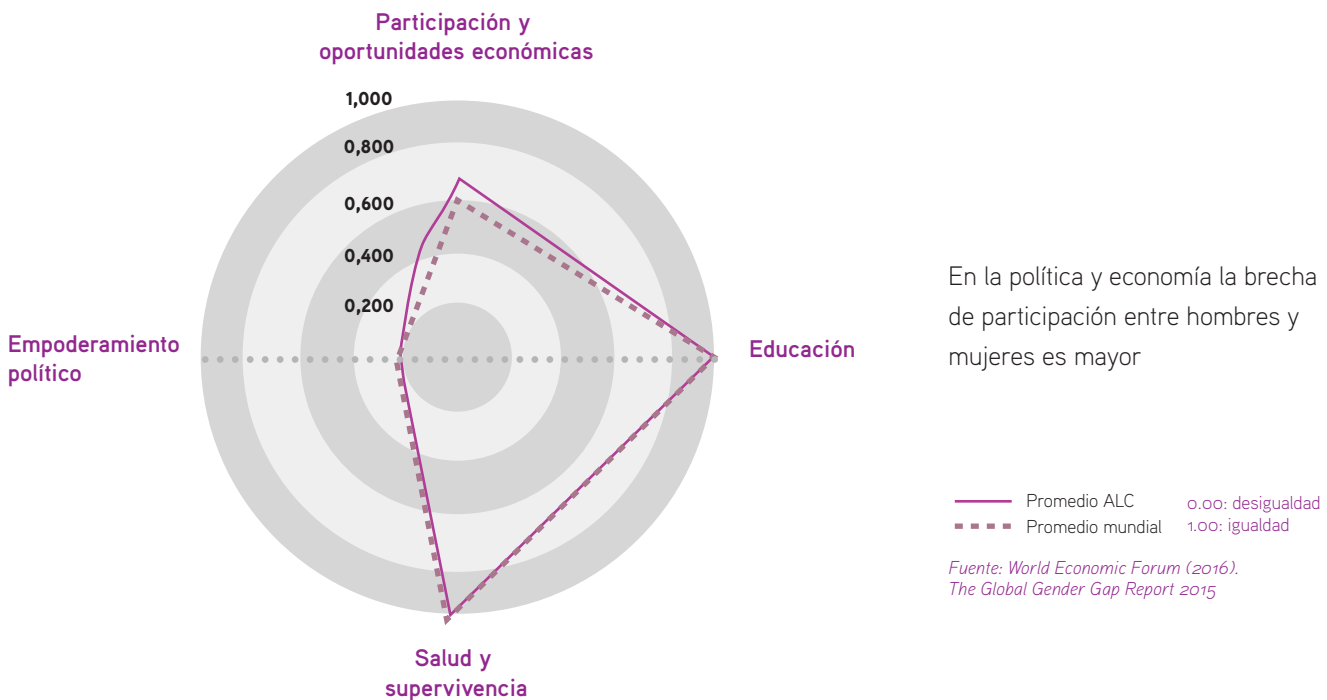


2.4. No todas las políticas públicas son neutrales en términos de género

¿Serán neutrales las operaciones de negocios y las cooperaciones técnicas?

2.5. Porque hay evidencia de desigualdades de género

Índice Global de brechas de género América Latina y el Caribe (Promedio simple)



Introducción a la perspectiva de género

3.1. Diferencia entre sexo y género

Por lo general el sexo y género se usan como sinónimos para diferenciar conductas, actividades y formas de ser en los hombres y las mujeres; no obstante, SEXO y GÉNERO son dos conceptos diferentes.

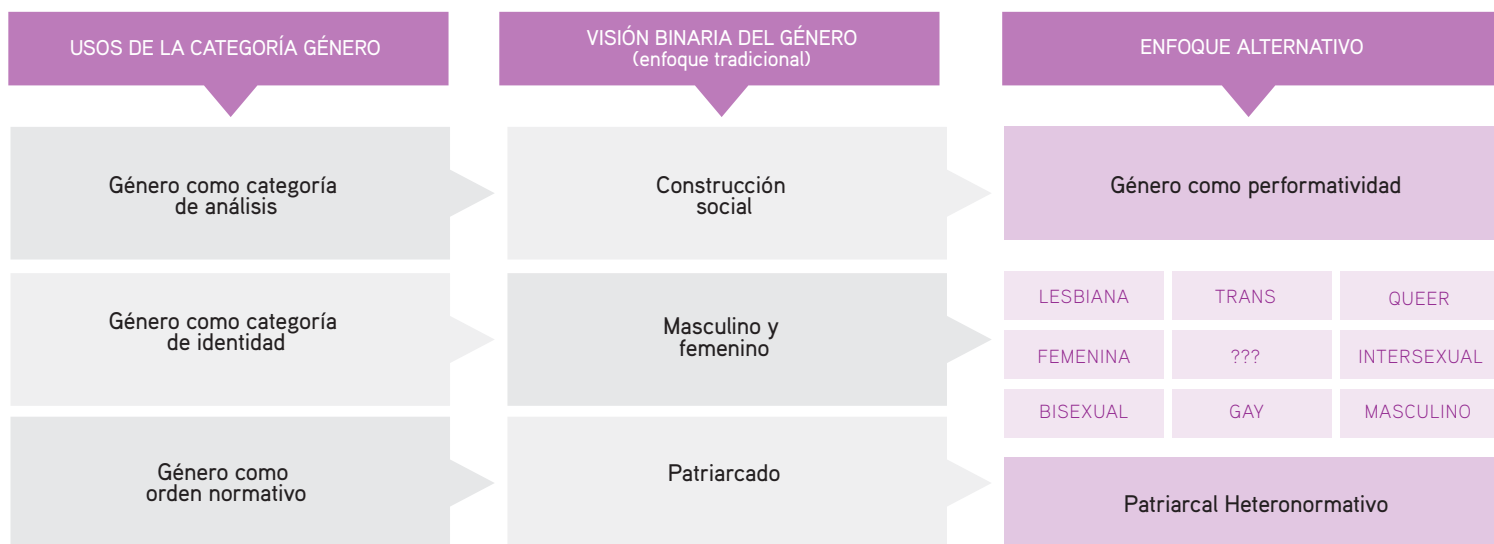
GÉNERO ≠ SEXO | GÉNERO ≠ MUJER | GÉNERO ≠ FEMINISMO

SEXO	GÉNERO
El sexo se entiende como las características anatómicas de los cuerpos, incluida la genitalidad, así como las características morfológicas del aparato reproductor y aspectos tales como las diferencias hormonales y cromosómicas.	El género se refiere las características socialmente construidas sobre la base de la diferencia sexual-biológica. Incluye todas las creencias, comportamientos, funciones y relaciones entre mujeres y hombres, construidas por la sociedad, y asignadas según el sexo con el que nacemos.

Fuente: Lamas, Marta (2002); Martín Casares, Aurelia (2006); UNESCO (1998)

3.2. Usos de la categoría género

El género tiene al menos tres usos que nos sirven para entender las relaciones de poder y las desigualdades de género



“aunque los sexos parezcan ser claramente binarios (...), no hay motivo para creer que también los géneros seguirán siendo sólo dos”
Judith Butler

3.3. Género como categoría de análisis

- Género es una categoría de análisis para entender y estudiar las **relaciones de poder** entre hombres y mujeres en la sociedad.
- Género surge como una categoría explicativa la cual es adoptada desde distintas disciplinas científicas pues demuestra ser útil para delimitar con mayor precisión **cómo la diferencia biológica se convierte en desigualdad** (económica, social y política) entre mujeres y hombres.
- El concepto género permitió cuestionar la validez del **determinismo biológico** sobre los sexos, según el cual muchas de las funciones sexuales asumidas por hombres y mujeres eran determinadas por su sexo y eran prácticamente innatas.
- Desde la perspectiva psicológica, el género es una categoría compleja y múltiplemente articulada que comprende: la **asignación** de género, la **identidad** de género y los **roles** de género.

Fuente: Lamas, Marta (2002); Martín Casares, Aurelia (2006); Scott, Joan (1990)

3.4. Género como categoría de identidad: asignación, identidad, roles y estereotipo de género

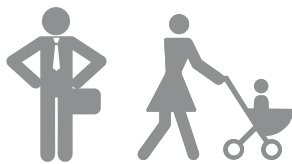
A la identidad de género están articulados otros conceptos que buscan reafirmar lo que se ha construido como femenino y masculino.



ASIGNACIÓN: se realiza en el momento en que nace la niña o niño a partir de la apariencia externa de sus genitales.



IDENTIDAD: consiste en el proceso psicosocial a través del cual la persona niña/niño se identificará con las potencialidades y limitaciones del género asignado. Es sentirse y reconocerse como mujer o sentirse y reconocerse como hombre, a partir de lo que la sociedad establece a cada sexo.



ROLES: conjunto de deberes, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos y actividades considerados socialmente apropiados para las personas que poseen un sexo determinado.

- ¿Quiénes realizan el rol productivo?
- ¿Quiénes realizan el rol reproductivo?

Fuente: Lamas, Marta (2002); UNESCO (1998)

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

- Son construcciones mentales que forman parte del mundo de lo simbólico.
- Conjunto de ideas simples, pero fuertemente arraigadas en la conciencia que escapan al control de la razón.
- Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo.
- El objetivo de los estereotipos de género es que parezca “natural” que los hombres estén mejor dotados para determinados roles y las mujeres para otros.

Fuente: UNESCO (1998) , Martin, Aurelia (2006)

TIPOS DE ESTEREOTIPOS	
ESTEREOTIPOS FEMENINOS	
NIÑA	MUJER
Ordenadas, tiernas, visten de rosa, juegan con muñecas, son obedientes, ayudan con las labores del hogar.	Ama de casa, madre, siempre bella, paciente, delicada, dependiente, sensible, objeto sexual, frívola, tierna, sumisa.
ESTEREOTIPOS MASCULINOS	
NIÑO	HOMBRE
Traviesos, visten de azul, juegan con pelotas y carros, tienen mucha energía, son rebeldes e irresponsables.	Trabajador, inteligente, fuerte, no llora, valiente, jefe de familia, proveedor, le gustan los riesgos, agresivo.

Fuente: <http://10ejemplos.com/10-ejemplos-de-estereotipos>

3.5. Género como orden normativo

- El género tiene un **carácter reglamentario** e integra un conjunto de normas que regulan y condicionan a las personas.
- Las normas funcionan como **principios de validez, normalizadores y de inteligibilidad** de las personas y de sus prácticas sociales y sexuales.
- Las normas pueden estar expuestas de manera explícitas mediante leyes o políticas concretas e implícitas en el imaginario colectivo, **muchas veces son difíciles de percibir** ya que se han naturalizado como propias del comportamiento normal humano.
- El orden de género instala al **patriarcado** y la **heterosexualidad** como principio normativo y regulatorio.
- El orden de género se basa en una **jerarquización** de la sexualidad que se traduce consecuentemente en una jerarquización de género.
- **Dispositivos** disciplinarios y de vigilancia del orden de género:
 - Iglesia/religión
 - Escuela/educación
 - Hospital/medicina

Ideal normativo

Patriarcado

Heterosexualidad

Sexo –Género –Sexualidad

Fuente: Butler, Judith (2007)

3.5.1. Patriarcado

PATRIARCADO:

sociedad donde los hombres tienen el poder o la facultad de decidir sobre todo incluyendo la vida de las mujeres y de toda la familia.

PILARES:

- Desvalorización de lo femenino
- Sobrevaloración de lo masculino
- División sexual del trabajo

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Se trata de tareas excluyentes y de distinto valor social según el sexo.

En la división sexual del trabajo a los hombres y a las mujeres se les han asignado dos espacios o ámbitos excluyentes:



Se le asigna el **espacio público**, en el cual se realizan actividades productivas, el lugar de la economía, de la política, de quienes ejercen el poder con plena investidura.



Se le asigna el **espacio privado**, en el cual se realizan actividades reproductivas, domésticas, la crianza de los hijos e hijas, con menor valor y reconocimiento social que lo realizado en el ámbito público.

DIVISIÓN SEXUAL
DEL TRABAJO

Trabajo remunerado / Trabajo productivo

▶ HOMBRES

Trabajo no remunerado / Trabajo no productivo

▶ MUJERES

Fuente: UNESCO (1998), CEPAL-UNFPA (2005)

3.5.2. Heterosexualidad y jerarquización de género

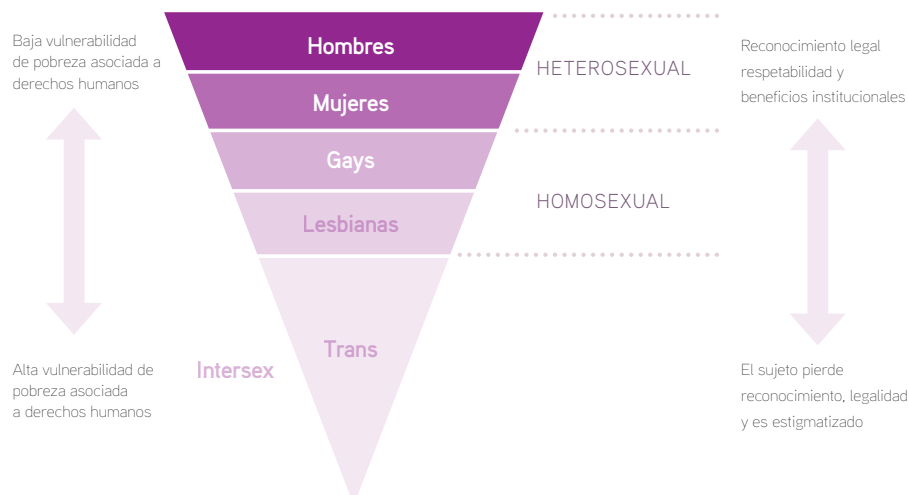
Heteronorma: la heterosexualidad como única forma social válida de comportamiento y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad.

Heterosexualidad lleva implícita

- una jerarquización de lo sexual (sexualidad) y relaciones de subordinación,
- sitúa a los géneros en escalas de valoración distintas, en donde lo femenino aparece subordinado a lo masculino.

Las identidades se ubican dentro de una pirámide inversa

- en donde la identidad masculina heterosexual es revestida de mayor poder, reconocimiento y sujeta de derecho,
- en la medida que la pirámide desciende, las identidades pierden reconocimiento y sentido de lo humano.



Fuente: Butler (2006), Rubin (1989)

Fuente: ONUMUJERES. Glosario de Igualdad de Género

3.6. Sexualidad y violencia de género

3.6.1. Sexualidad

Sexualidad es el conjunto de condiciones anatómicas, fisiológicas y afectivas que identifican a cada sexo. También es el conjunto de fenómenos emocionales y de conducta relacionados con el sexo, que marcan de manera decisiva al ser humano en todas las fases de su desarrollo.

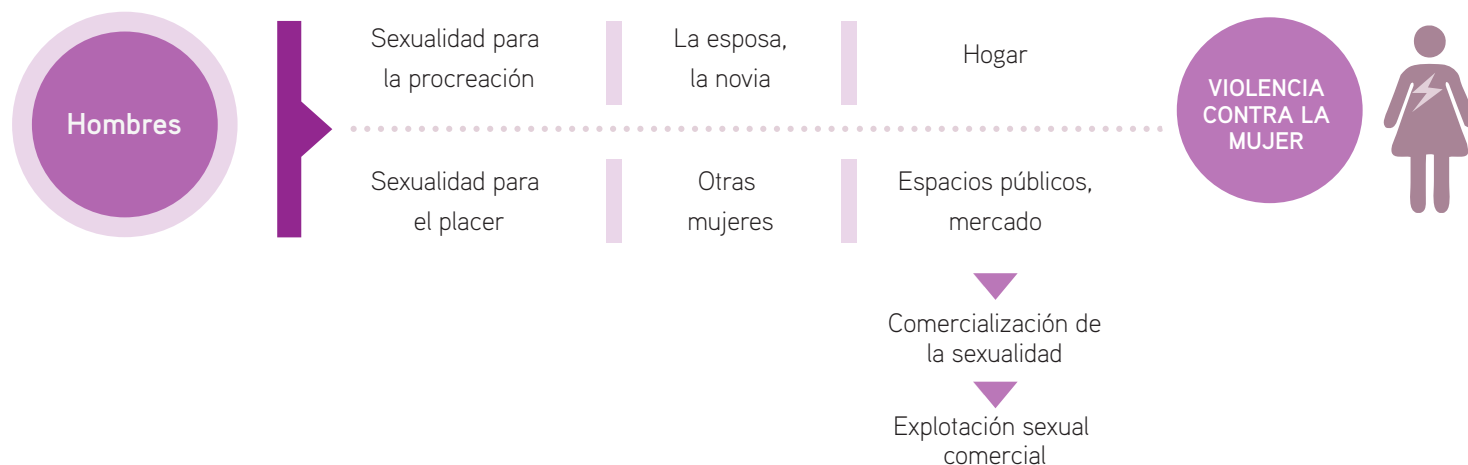
El concepto de sexualidad comprende tanto el impulso sexual, dirigido al goce inmediato y a la reproducción, como los diferentes aspectos de la relación psicológica con el propio cuerpo (sentirse hombre, mujer o ambos a la vez) y de las expectativas de rol social.

Fuente: INAMUJERS

MASCULINA	FEMENINA
Sexualidad erótica	Sexualidad procreativa
¿La paternidad define la sexualidad masculina?	¿La maternidad define la sexualidad femenina?
Experimentado sexualmente racional, de la calle, dueño de la palabra, independiente, aventurero, fuerte, encargado de llevar dinero a la casa	Virgen sin experiencia sexual, sentimental, de la casa, callada, dependiente, fiel, débil, encargada sólo de la crianza de las hijas e hijos

Sexualidad y orden de género patriarcal

- Las instituciones político sexuales (virginidad, monogamia, maternidad obligatoria y prostitución) surgen como una manera de reglamentar el control y dominio sobre el cuerpo y la sexualidad de las mujeres.
- Si bien los hombres construyen su sexualidad alrededor del placer, disocian a la mujer tanto para el placer como para la procreación.



3.6.2. Violencia de género/violencia contra la mujer

VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual.

Proyecto EQUAL (2007)

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Fuente: ONU (1994). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas



Femicidio

Causar la muerte a una mujer basada en la pertenencia al sexo femenino, por causa de la discriminación o cualquier otra forma de violencia.¹



Violencia Física

Acción de agresión en la que se utiliza intencionalmente la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia, que cause o pueda causar daño, sufrimiento físico, lesiones, discapacidad o enfermedad a una mujer.¹



Violencia Sexual

Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución.²



Violencia económica y patrimonial

Es toda acción u omisión que al afectar los bienes propios y/o gananciales de la mujer, ocasiona daño o menoscabo de su patrimonio, valores o recursos; controla o limita sus ingresos económicos y la disposición de los mismos, o la priva de los medios indispensables para vivir.³



Violencia Psicológica

La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.²



Violencia simbólica

Son los mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.³

1. Ley 82 Tipificación del femicidio y sanciones de los hechos de violencia contra la mujer. República de Panamá

2. Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. República Argentina.

3. Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, Estado Plurinacional de Bolivia.

La violencia contra las mujeres y las niñas se ejerce en diferentes ámbitos, en los cuales algunos tipos de violencia son los más frecuentes.

ÁMBITOS Y TIPOS FRECUENTES DE VIOLENCIA

Pareja



- Violencia física, sexual y psicológica contra la mujer ejercida por su pareja o expareja.
- Femicidio

Familia



- Violencia física, sexual, psicológica ejercidas por miembros de la misma familia.
- Violencia patrimonial y económica.
- Matrimonio precoz y forzado.
- Femicidio.

Laboral



- Acoso sexual y/o violencia sexual.
- Violencia psicológica y simbólica ejercida en el lugar de trabajo.
- Discriminación salarial y en el ascenso dentro del trabajo.
- Lesbofobia y transfobia.
- Expresiones de violencia: lenguaje, imágenes, mensajes y audios con contenido denigrante, de odio o menosprecio hacia la mujer.

Escuela



- Acoso sexual y/o violencia sexual.
- Violencia psicológica y simbólica ejercida en la escuela.
- Acoso escolar o bullying por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- Discriminación en el acceso de las niñas y mujeres a la educación.
- Expresiones de violencia: lenguaje, imágenes, mensajes y audios con contenido de odio o menosprecio hacia la mujer.

Comunidad/ social



- Violencia física, sexual, psicológica y simbólica ejercidas por miembros de la comunidad.
- Femicidio.
- Prostitución forzada.
- Discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- Trata y tráfico de mujeres y niñas.
- Matrimonio precoz y forzado.
- Actos de discriminación contra la mujer en espacios de participación ciudadana.

Estado



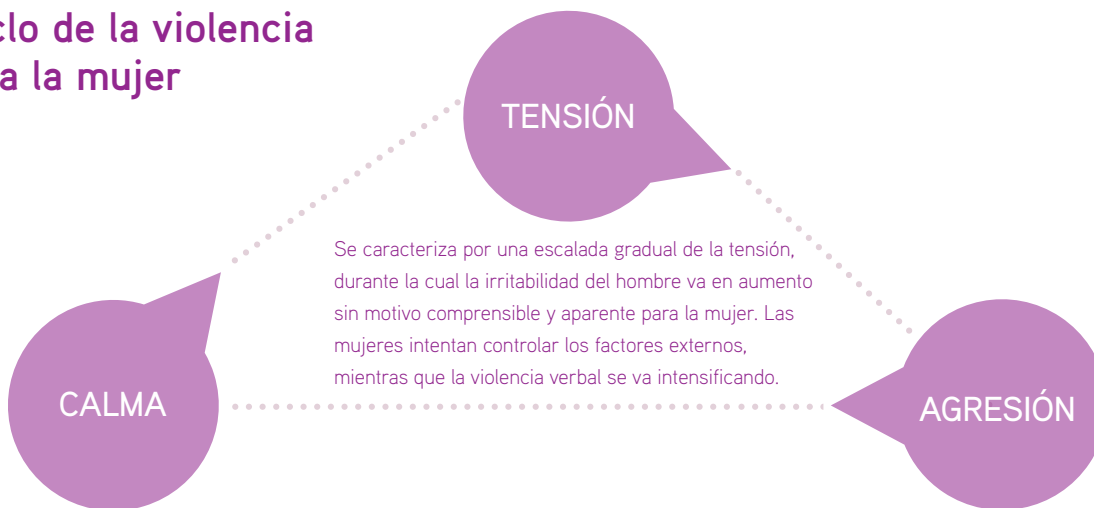
- Esterilizaciones forzadas.
- Penalización del aborto.
- Violencia obstétrica.
- Débil garantía en la vigilancia y cumplimiento de los derechos de las mujeres.
- Actuaciones del funcionamiento público que perjudiquen los derechos y libertades de las mujeres.
- Obstáculos en acceso y cumplimiento de justicia.

Conflicto armado



- Violaciones, explotación y esclavitud sexual.
- Reclutamiento forzado y raptos.
- Embarazos, abortos, esterilización forzada.
- Prostitución forzada.
- Femicidio.

El ciclo de la violencia contra la mujer



Desaparece la violencia y la tensión. El agresor utiliza estrategias de manipulación afectiva y muestra un comportamiento extremadamente cariñoso con el fin de que la mujer no lo abandone, argumentando un arrepentimiento que puede parecer sincero. Esta fase durará cada vez menos tiempo, hasta que se vuelva inexistente, aumentando las dos anteriores en frecuencia e intensidad.

Se caracteriza por una descarga incontrolada de las tensiones que se han ido acumulando. Estalla la violencia y tienen lugar las agresiones físicas, psíquicas y/o sexuales. Las mujeres suelen experimentar un estado de colapso emocional y tienden a permanecer aisladas durante varios días.

Estado de las desigualdades de género

4.1. Participación política

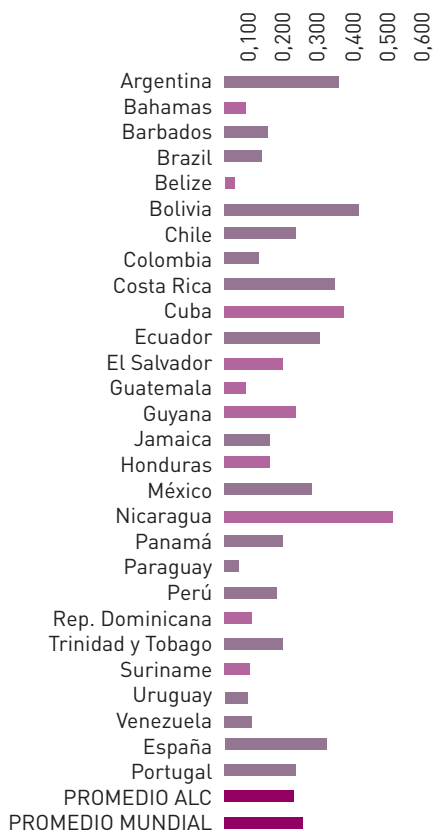
¿Por qué las mujeres participan menos en la política?



Proporción de escaños en el parlamento, ALC (Porcentaje)

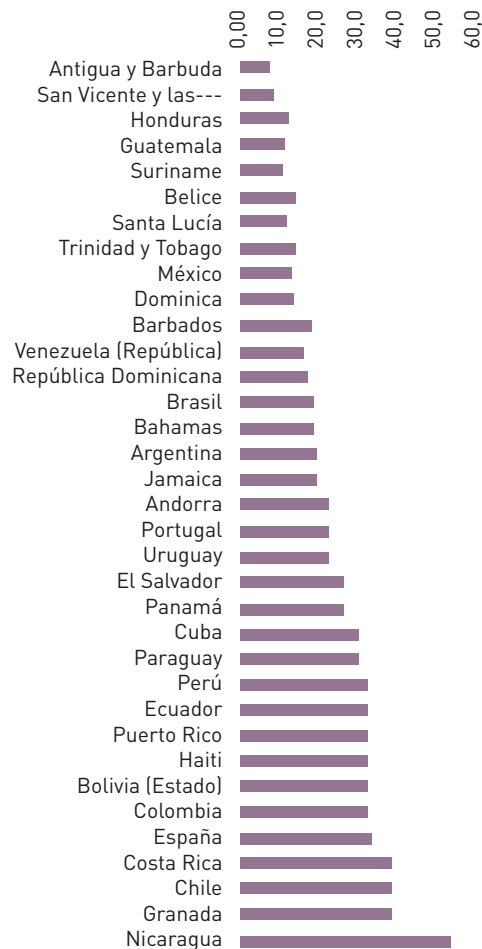
Fuente: PNUD (2015), Informe sobre Desarrollo Humano 2015

SUBÍNDICE DE EMPODERAMIENTO POLÍTICO



Fuente: World Economic Forum (2016). The Global Gender Gap Report 2015

PORCENTAJE DE MUJERES EN LOS GABINETES MINISTERIALES



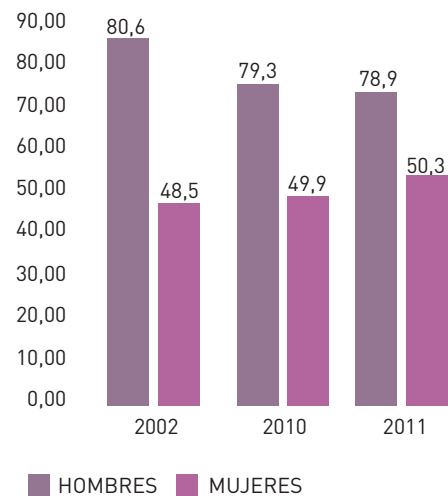
Fuente: CEPAL

4.2. Participación económica

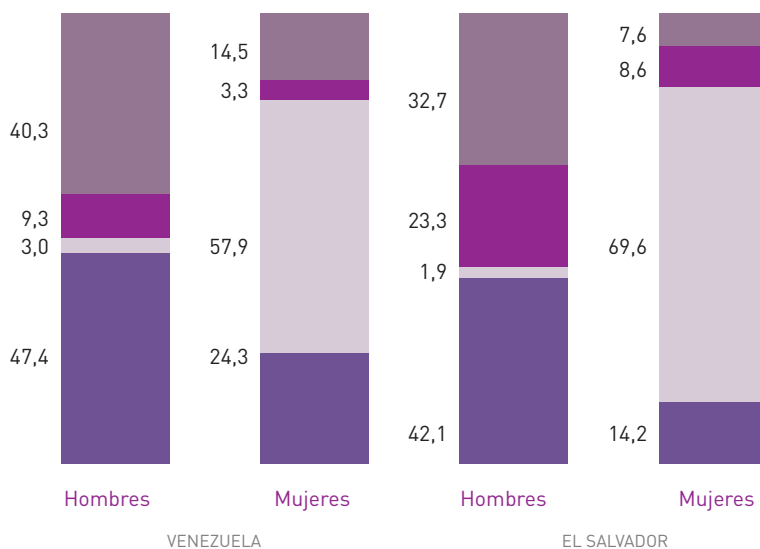


El 50,3% de las mujeres participan económicamente o tienen la posibilidad de generar ingresos

Tasa de participación económica de la población, AL (promedio simple, porcentaje de la población económicamente activa de 15 años y más)



4.3. Población en estado de inactividad



¿Qué expectativas a futuro puede tener una mujer en relación a un hombre según la estructura de la población inactiva?

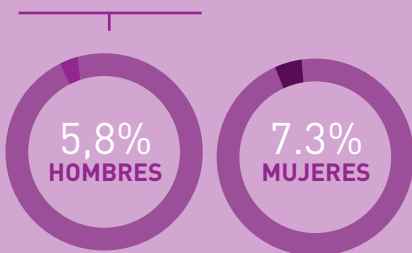
■ Estudiante ■ Quehacer doméstico ■ Incapacidad para trabajar ■ Otra situación

Fuente: INE, Venezuela, segundo semestre 2015
DIGESTYC, El Salvador, año 2015

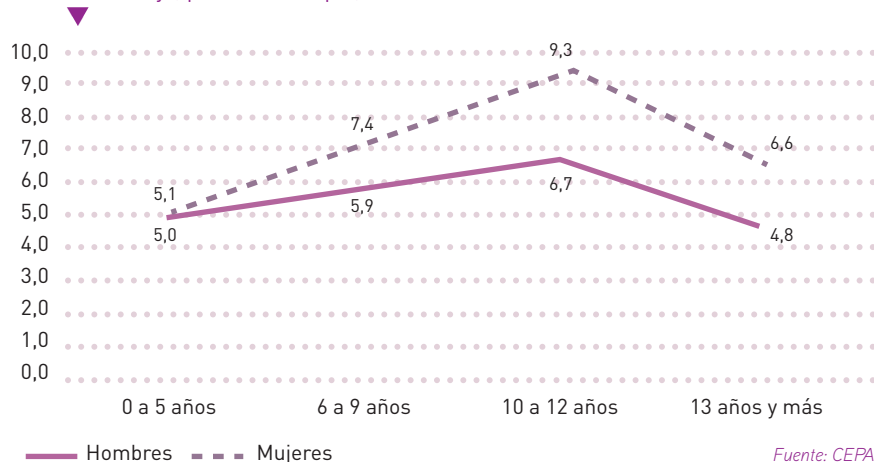
4.4. Tasa de desempleo

La incidencia del desempleo es mayor en las mujeres

Tasa de desempleo abierto urbano, AL
(Porcentaje, promedio simple, 2014)



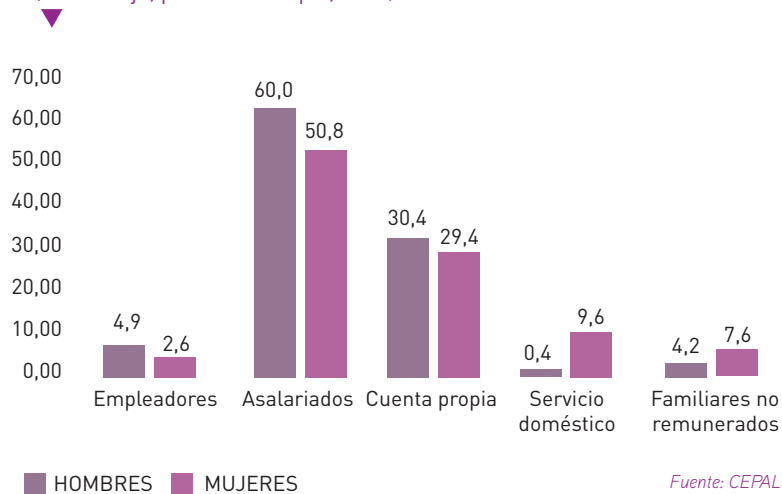
Tasa de desempleo abierto urbano según años de estudios y sexo, AL
(Porcentaje, promedio simple, 2014)



4.5. ¿Cómo se ocupan las personas?

¿Por qué la mayor presencia de las mujeres con respecto a los hombres en categoría como servicios domésticos y familiares no remunerados?

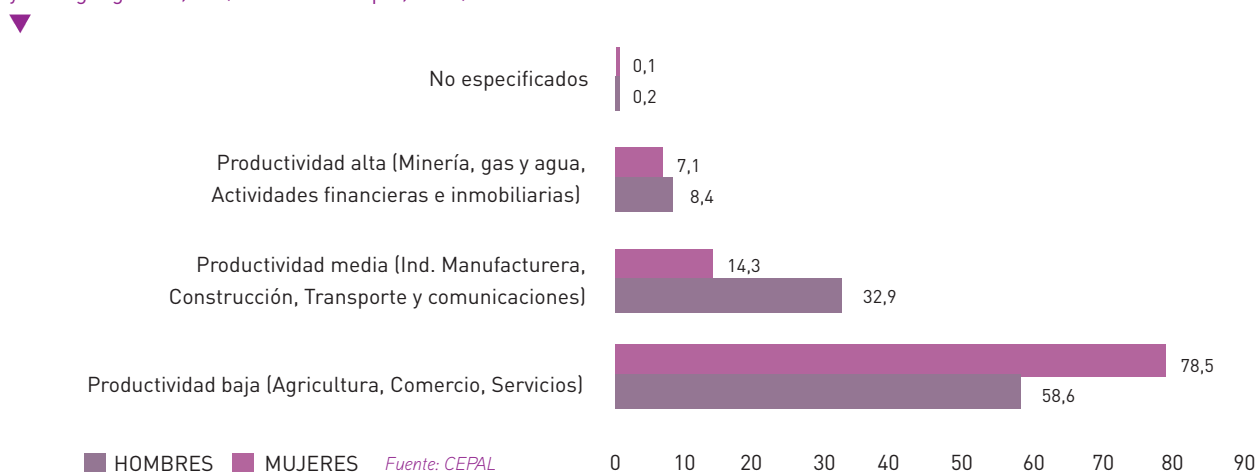
Población ocupada según categoría ocupacional, AL
(Porcentaje, promedio simple, 2014)



4.6. Ocupación según sector económico y productividad

Mujeres con mayor participación en sectores de baja productividad

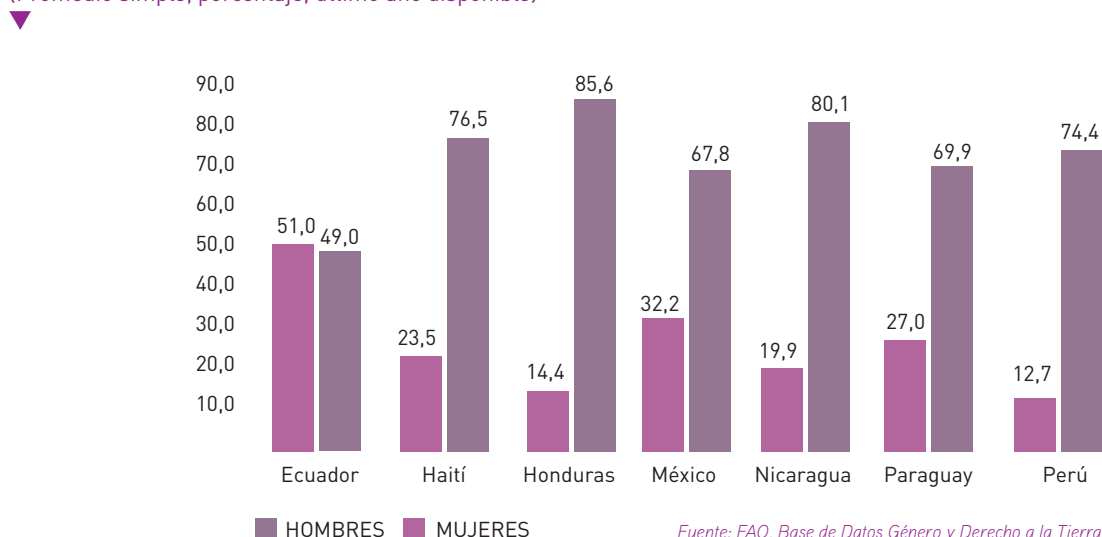
Estructura de la población ocupada por sector de actividad económica y nivel de productividad y área geográfica, AL (Promedio simple, 2014)



4.7. Acceso a la propiedad de la tierra

El bajo nivel de acceso de las mujeres a la propiedad repercute en su autonomía económica

Propiedad de las tierras agrícolas (Promedio simple, porcentaje, último año disponible)

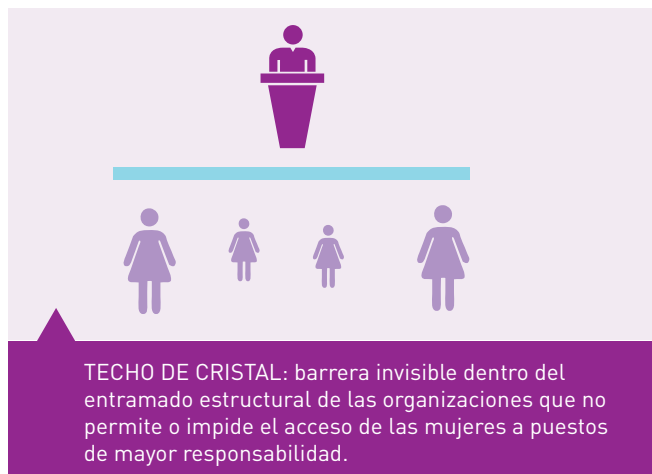


4.8. Liderazgo empresarial

Las mujeres se enfrentan a un techo de cristal en su acceso a los puestos de alta dirección empresarial



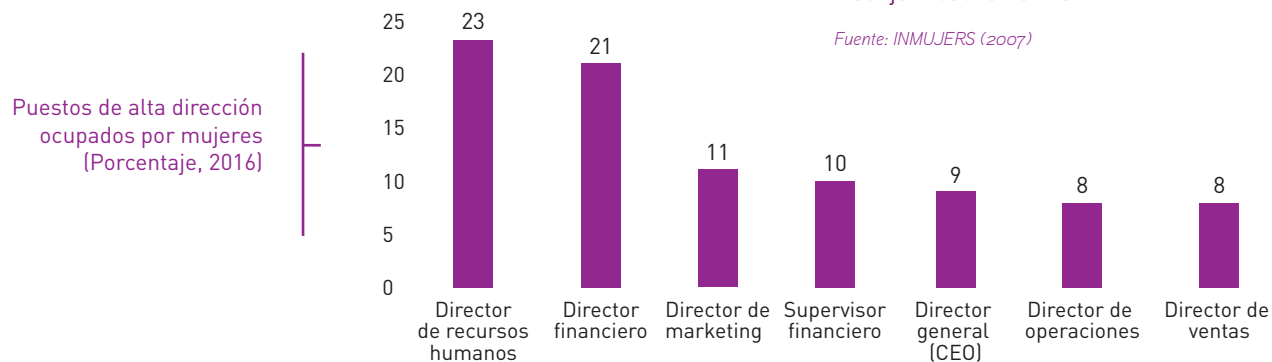
Fuente: Grant Thornton, International Business Report 2016 (IBR)



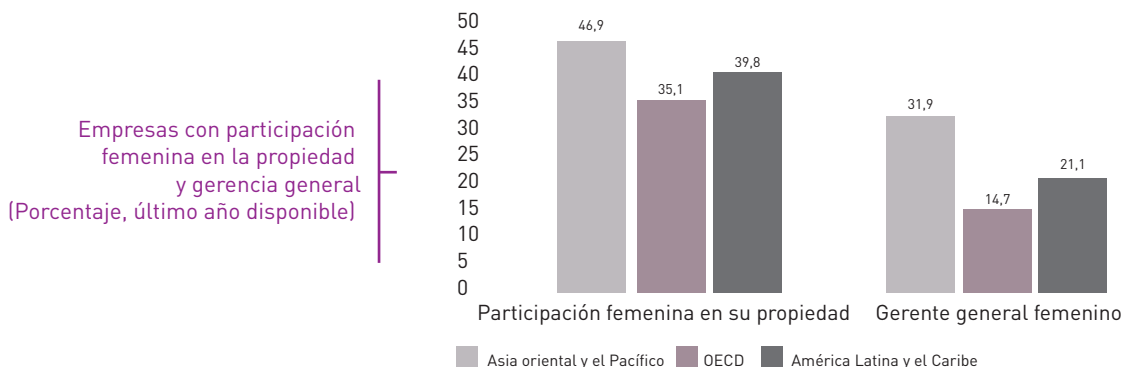
LOS MATERIALES DEL TECHO DE CRISTAL

- División sexual del trabajo.
- Roles de género.
- Estereotipos de género.
- Jerarquización de las identidades de género.
- Subjetividad femenina.

Fuente: INMUJERS (2007)



Fuente: Grant Thornton, International Business Report 2016 (IBR)



Fuente: BM, Enterprise Surveys (<http://espanol.enterprisesurveys.org>)

4.9. Tiempo de Trabajo



Las mujeres dedican más tiempo al trabajo

Tiempo promedio destinado al trabajo de la población de 15 años de edad y más (Promedio de horas semanal, países seleccionados, último año disponibles)

PAÍS	TIPOS DE TRABAJO/SEXO					
	TIEMPO TOTAL DE TRABAJO		TIEMPO TRABAJO REMUNERADO		TIEMPO TRABAJO NO REMUNERADO	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Argentina	58,34	51,48	15,57	34,04	42,78	17,45
Brasil	43,43	42,94	19,88	37,03	23,46	5,91
Colombia	52,67	53,94	20,25	44,12	32,42	9,82
Costa Rica	69,96	58,13	20,16	38,64	49,80	19,49
Ecuador	60,78	54,07	20,59	43,98	40,19	10,09
Guatemala	47,69	46,67	15,04	42,06	32,65	4,61
México	74,37	64,14	20,52	44,89	53,85	19,25
Panamá	57,03	55,67	23,26	41,67	33,77	14,00
Perú	63,35	59,33	21,67	42,96	41,68	16,38
Uruguay	55,96	49,94	20,36	34,56	35,61	15,38

Fuente: CEPAL

4,7 HORAS

Las mujeres trabajan 4,7 horas más a la semana en el trabajo total.

20,7 HORAS

Los hombres trabajan 20,7 horas más a la semana en el trabajo no remunerado.

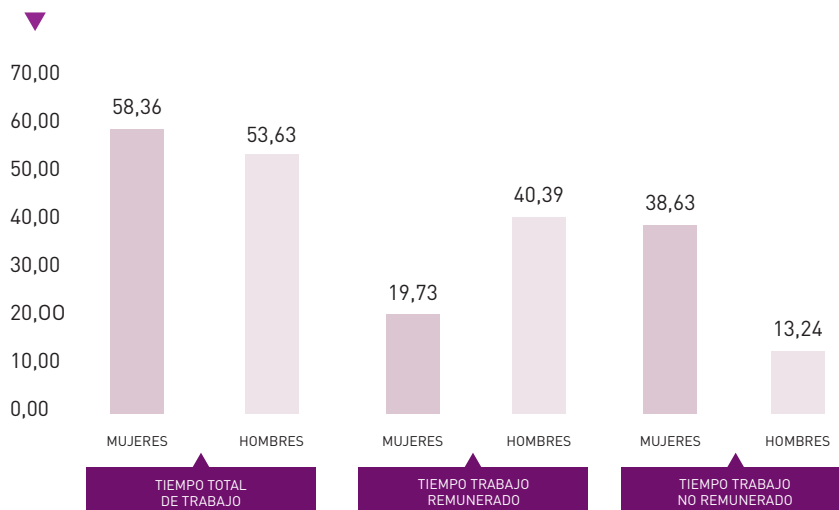
25,4 HORAS

Las mujeres trabajan 25,4 horas más a la semana en el trabajo no remunerado.

EN LA MEDIDA SE INCREMENTA LA EDAD DE LOS MENORES:

- Mujeres incrementan y hombres reducen sus horas en el trabajo remunerado.
- Mujeres y hombres reducen sus horas en el trabajo no remunerado.

Tiempo promedio destinado al trabajo de la población de 15 años de edad y más, AL (Promedio de horas semanal, promedio países seleccionados, último año disponibles)



Fuente: elaboración propia sobre la base de CEPAL

• **TRABAJO REMUNERADO** se refiere al tiempo dedicado a actividades productivas por las cuales las personas reciben compensación monetaria a cambio de su trabajo.

• **TRABAJO NO REMUNERADO** se refiere al tiempo dedicado a actividades productivas por las cuales las personas no reciben compensación monetaria. Esta categoría se refiere principalmente al mantenimiento del hogar y al trabajo de cuidados, incluidos los cuidados de las niñas y niños, personas discapacitadas y mayores.

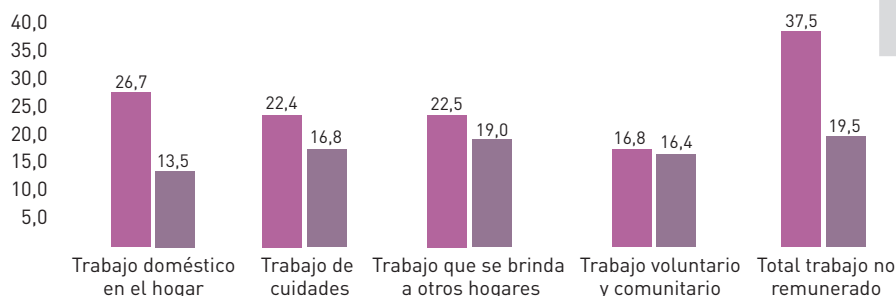
Fuente: Fuente: ONUMJERES. Glosario de Igualdad de Género

4.10. Uso del tiempo

El uso de los tiempos nos llama a la reflexión sobre la importancia de la conciliación y corresponsabilidad

ECUADOR

Tiempo Total promedio por sexo.
Población ocupada de 12 años más.
(Promedio de horas a la semana)



Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres-MIDES, en base a Módulo EUT 2013, INE

URUGUAY

Promedio de horas semanales dedicadas a las actividades que componen el trabajo no remunerado, 2013

La **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral permite hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el **desempeño laboral**, el **ámbito familiar** y el resto de actividades, dimensiones o esferas a las que se denomina ámbito personal. Es, en definitiva, la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.

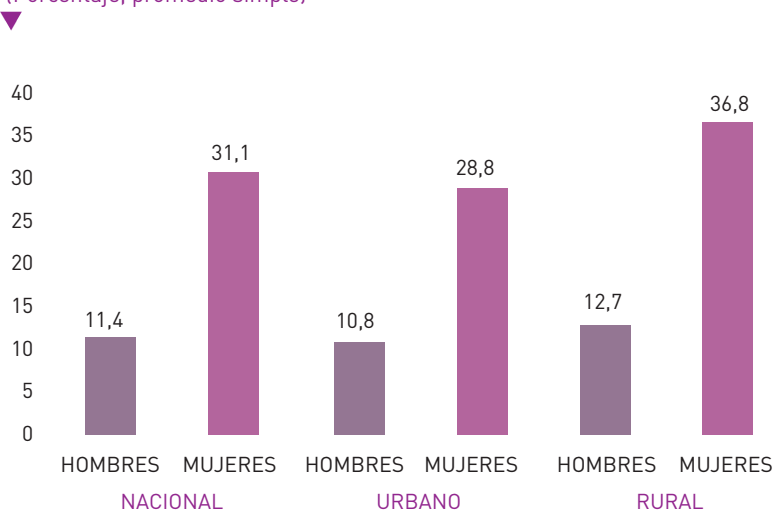
Fuente: Ministerio de Sanidad, servicios sociales e Igualdad de España. Corresponsabilidad y Planes de Igualdad. Herramienta de apoyo VIII

La **corresponsabilidad** da un paso más ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes y por tanto, implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.

4.11. Población sin ingresos propios

“Casi un tercio de las mujeres de la región, depende de otros para su subsistencia, lo que las hace vulnerables desde el punto de vista económico y dependientes de los perceptores de ingresos, que por lo general son los hombres” CEPAL

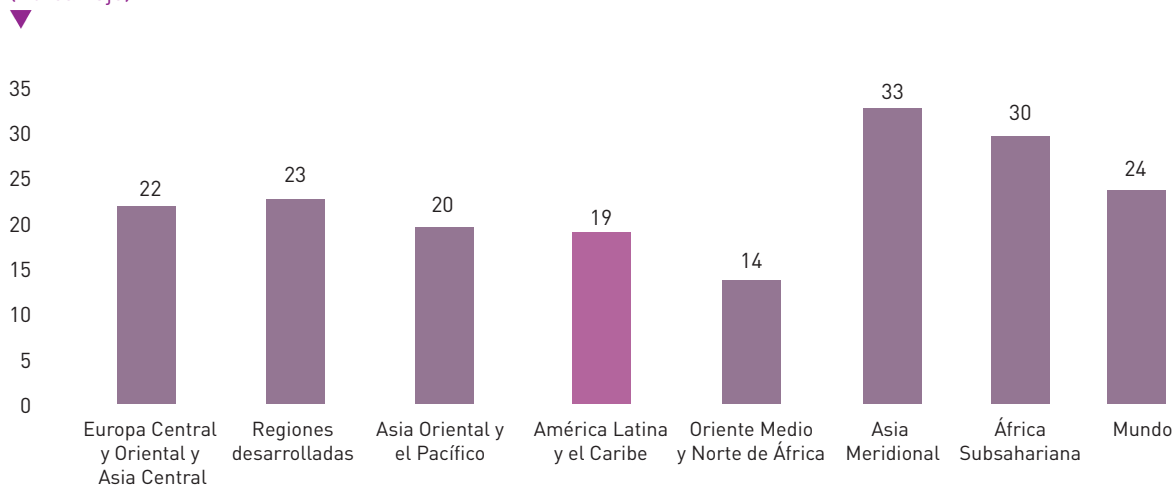
Población de 15 años y más sin ingresos propios 2014, AL
(Porcentaje, promedio simple)



Fuente: CEPAL

4.12. Brecha salarial

Brecha salarial de género
(Porcentaje)

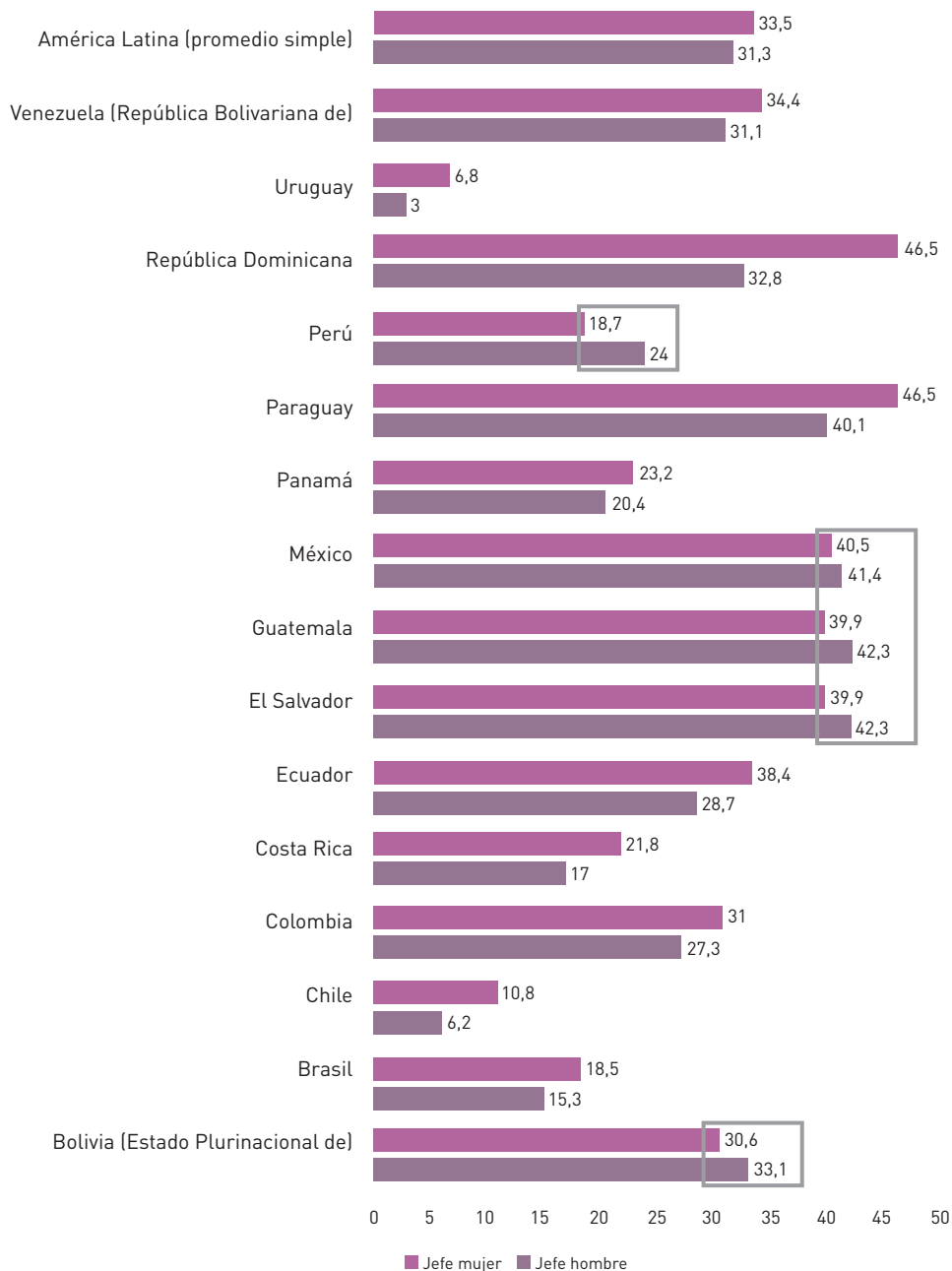


Fuente: ONUMUJERES

4.13. Pobreza según la jefatura del hogar

Por lo general la incidencia de la pobreza suele ser mayor en los hogares liderados por mujeres

Población en situación de pobreza según sexo del jefe de hogar
(Porcentaje, último año disponible)



4.14. Violencia contra la mujer

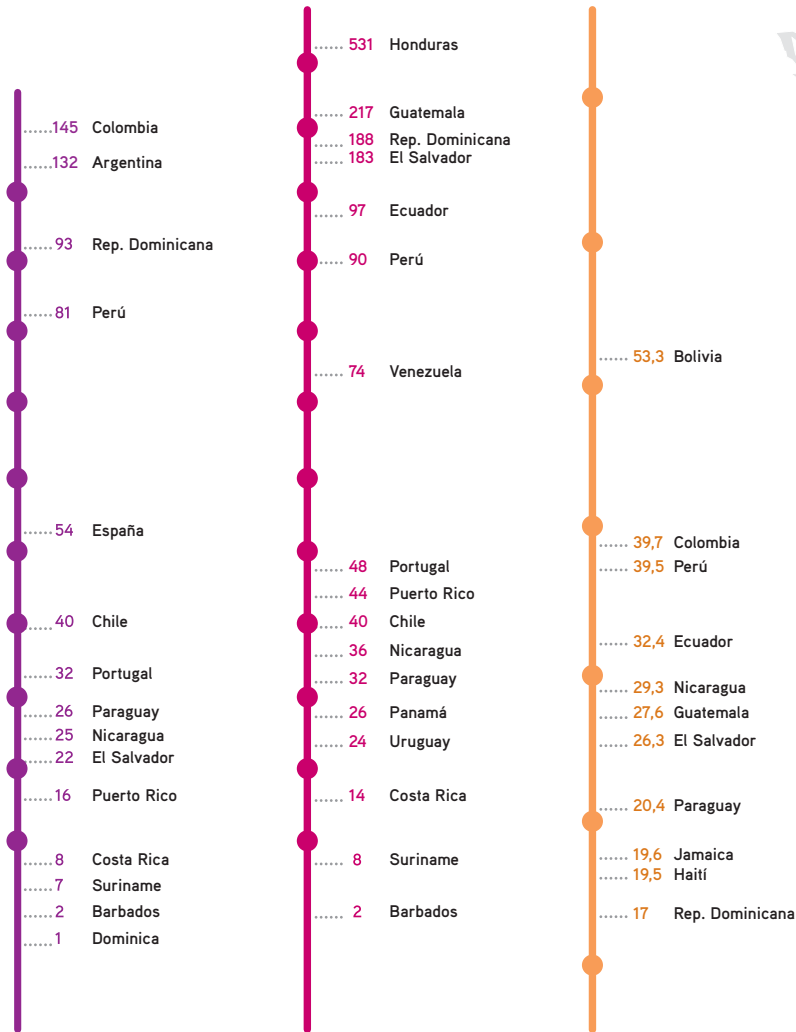
Indicadores de violencia contra la mujer



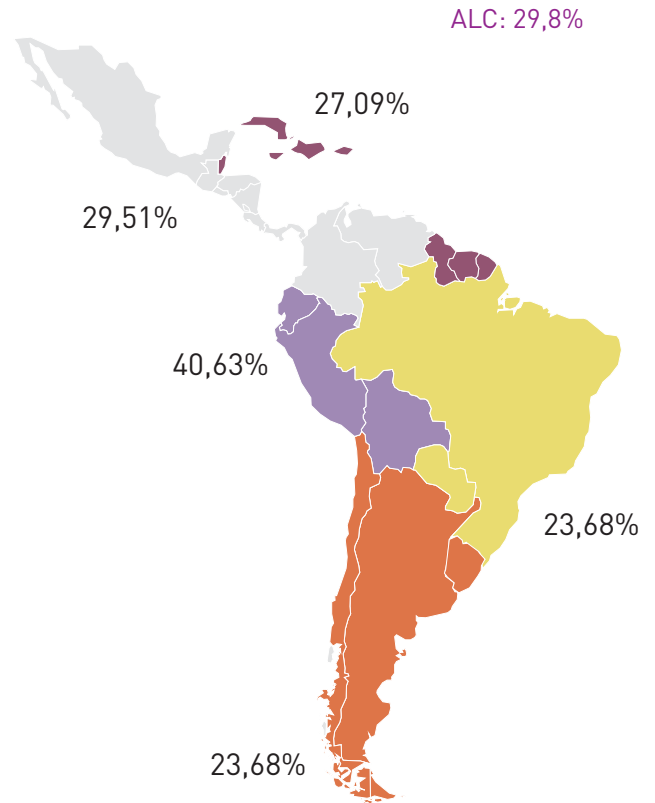
Muerte de mujeres ocasionadas por su pareja o ex-pareja íntima* (número de casos)

Femicidios o Femicidios* (número de casos)

Mujeres que informaron violencia física o sexual por parte de un esposo/compañero alguna vez** (porcentajes)



ALC, Mujeres que han experimentado violencia física y/o sexual por parte de su pareja u otra persona distinta a ésta (Porcentaje)



Fuente: WHO (2013): Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and nonpartner sexual violence.

FUENTES: *CEPAL, DATOS PARA EL AÑO 2014 **OPS (2014). VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: ANÁLISIS COMPARATIVO DE DATOS POBLACIONALES DE 12 PAÍSES.

¿Cómo afecta la violencia a la salud de la mujer?

- Consecuencias mortales: homicidio, suicidio, mortalidad materna y las defunciones relacionadas con el sida.
- Lesiones físicas y discapacidad.
- Embarazo no deseado y aborto inseguro.
- Infecciones de transmisión sexual, incluida la infección por el VIH.
- Fístulas ginecológicas traumáticas.
- Complicaciones del embarazo y el parto, incluido el bajo peso al nacer (cuando la violencia se produce durante el embarazo).
- Depresión y ansiedad.
- Trastornos del sueño y de los hábitos alimentarios.
- Consumo perjudicial de drogas y alcohol.
- Baja autoestima.
- Trastornos de estrés postraumático.
- Autoagresión.
- Trastornos del aparato digestivo.
- Síndromes de dolor crónico.

FUENTE: OMS, OPS (2013). COMPRENDER Y ABORDAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. PANORAMA GENERAL

V. Transversalización de género

5.1. ¿Qué entendemos por transversalización de género?

Según el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas es el proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualmente. El objetivo último es alcanzar la equidad de género.

La transversalización:

- Tiene una dimensión **política y técnica**.
- Incorpora las **preocupaciones** y las **condiciones** de hombres y mujeres en diseño, implementación y evaluación de políticas, programas, proyectos y acciones.
- Incorpora la perspectiva de género en la **cultura organizacional** de las instituciones.
- Asegura que mujeres y hombres se **beneficien igualmente**.
- Combate las **desigualdades** entre hombres y mujeres.
- **Es responsabilidad de todos** los miembros de una organización o institución.

5.2. Conceptos claves

Todo proceso de transversalización debe tener en cuenta los siguientes conceptos:



Equidad: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. Es una medida dirigida a cubrir los déficit históricos y sociales de las desigualdades por razón de género para llegar a la igualdad.



Igualdad: situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles, estereotipos o prejuicios de género. Implica que los comportamientos, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres han sido consideradas, valoradas y favorecidas de la misma manera.



Empoderamiento: toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres. Se trata de fortalecer la posición social, económica y política de las mujeres desde la concepción del término poder como “poder para” y no como “poder sobre”.



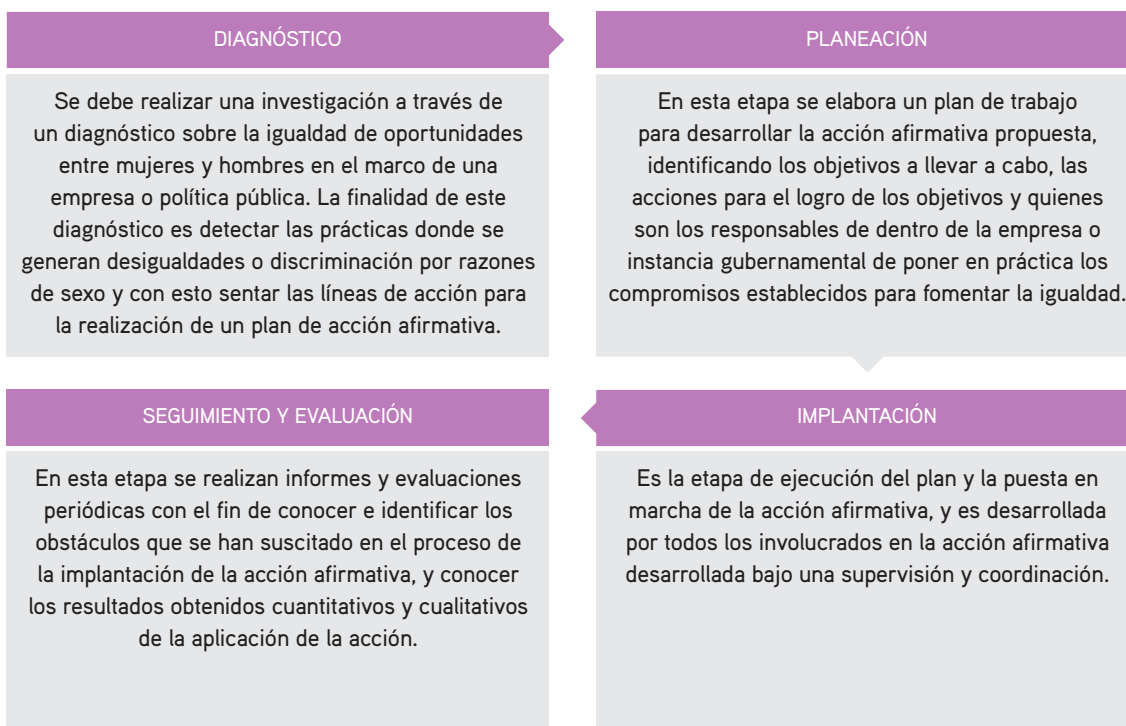
Autonomía económica: Capacidad de las mujeres de ser proveedoras de su propio sustento, así como del de las personas que de ellas dependen, y decidir cuál es la mejor forma de hacerlo.

5.3. Acciones afirmativas/acciones positivas (medidas especiales de carácter temporal)

El proceso de transversalización de género, según el tipo de intervención, puede considerar la aplicación de acciones afirmativas a fin de acelerar la igualdad entre hombres y mujeres:

- Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas o acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos.
- Implica esfuerzos en muchos niveles y campos (laboral, político, escolar, profesional, social, jurídica, etc.) para vencer barreras estructurales e ideológicas y así eliminar la situación de desventaja para las mujeres con el fin de que puedan acceder a una condición en la que haya igualdad de oportunidades.
- Las acciones positivas tienen un carácter temporal pues cuando se alcance la igualdad de oportunidades, dejarán de ser necesarias.

Proceso de aplicación de una acción afirmativa

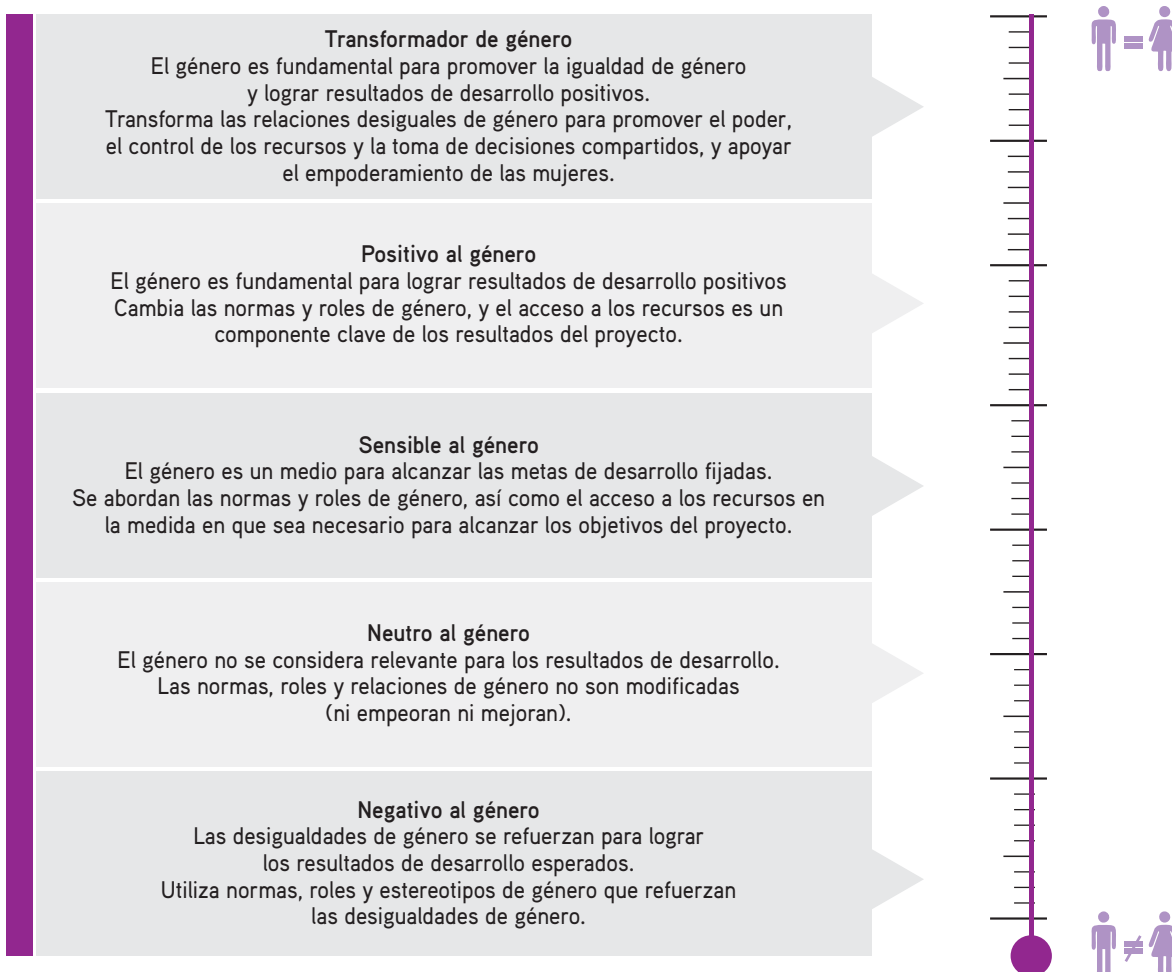


5.4. Grados de integración de la perspectiva de género en un proyecto o política pública

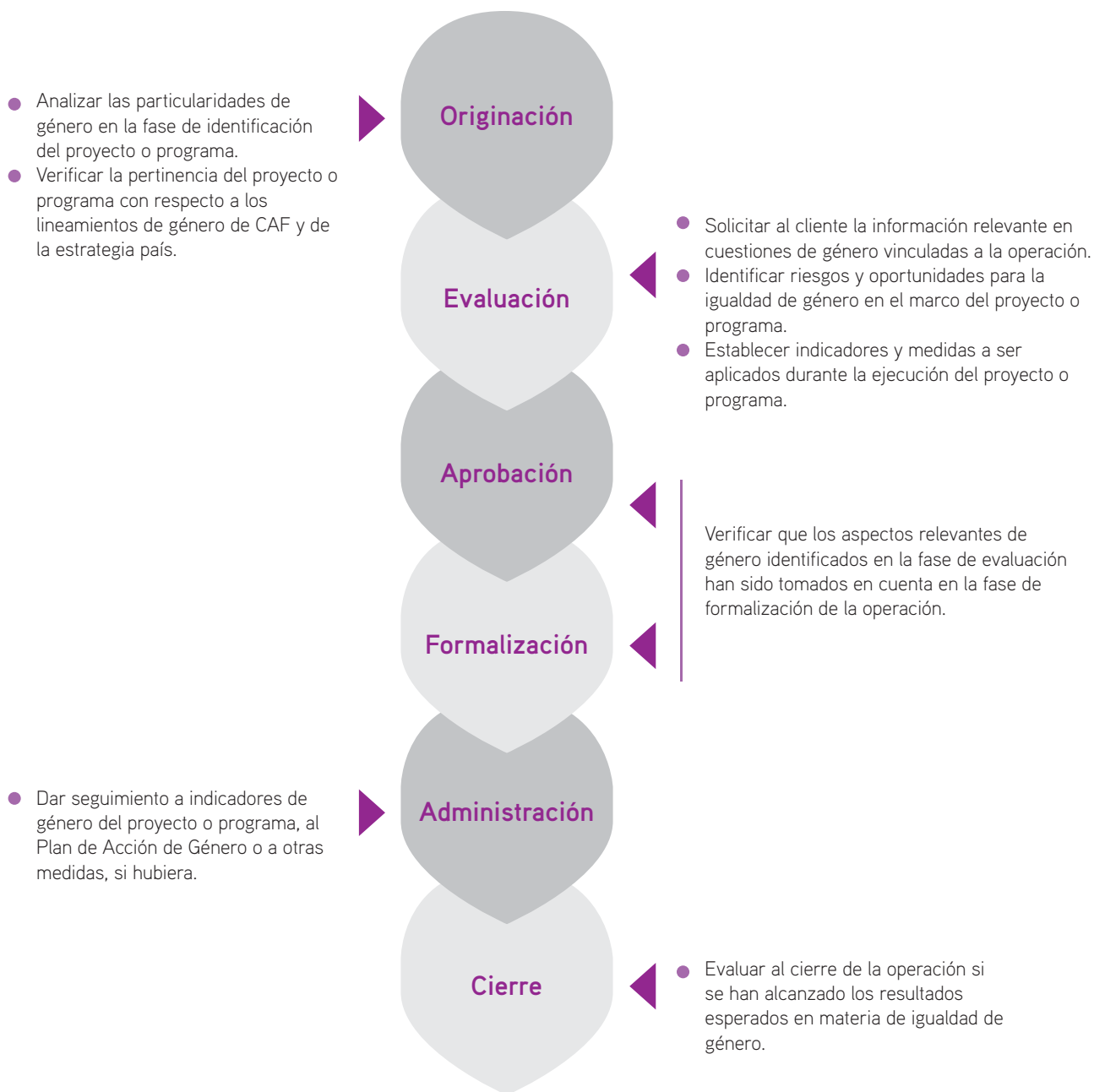
Con la transversalización de género se busca que los proyectos o políticas públicas:

- No refuercen las desigualdades de género existentes (Neutrales al género).
- Intenten corregir las desigualdades de género existentes (Sensibles al género).
- Intenten redefinir los roles y relaciones de género de las mujeres y los hombres (Positivo/transformador de género).

Considerando el nivel de transversalización de las acciones en materia de igualdad de género en los proyectos o políticas, éstos/as se clasifican en:



5.5. ¿Cómo transversalizar género en el proceso de crédito de CAF?



La forma en cómo CAF opera la transversalización en las operaciones de crédito es a través de la Salvaguarda de Género

Salvaguarda de género de CAF

6.1. Objetivos



- Asegurar que mujeres y hombres se **benefician por igual** de los proyectos y programas financiados por CAF
- Asegurar la **participación equitativa** de mujeres y hombres en los proyectos y programas financiados por CAF, tanto en el diseño, como en la ejecución de los mismos
- **Evitar** que el diseño y ejecución de proyectos y programas financiados por CAF profundicen **brechas de género** preexistentes o produzcan impactos adversos que afecten a alguno de los géneros

6.2. Alcance

Esta salvaguarda aplica a todos los proyectos y programas y a todos los componentes del proyecto, independientemente de la fuente de financiación.

CAF vela por la equidad de género en las operaciones que financia. Para ello exige que no exista discriminación por género, se propicie el acceso de las mujeres a puestos de decisión en el marco de la operación y exista remuneración igualitaria para hombres y mujeres en cargos similares, así como la diferenciación positiva hacia las mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad, riesgo o desigualdad acentuada.

Condiciones de activación:

CRITERIO

¿El proyecto/programa afecta negativamente a grupos o sectores de mujeres o a la equidad de género?

¿El proyecto/programa ha sido diseñado específicamente para promover la equidad de género o el empoderamiento de las mujeres?

¿El proyecto/programa presenta oportunidades para promover la equidad de género o el empoderamiento de las mujeres a través de alguno de sus componentes?

SI

NO

La salvaguarda se activa si se responde positivamente a, al menos, una de estas tres preguntas.

6.3. Requisitos

En todos los proyectos y programas a ser financiados por CAF, el Cliente deberá:

- **Identificar y evaluar si los impactos sociales del proyecto/programa son diferentes** para mujeres y hombres, para retroalimentar el diseño del proyecto;
- **Formular un plan de medidas jerarquizadas** orientadas a prevenir y evitar, en su defecto, minimizar, y cuando queden impactos residuales, compensar los impactos del proyecto a mujeres y hombres de la zona de influencia directa;
- **Hacer seguimiento** oportuno de la implementación de las medidas de gestión de los impactos relativos al proyecto/programa y ajustar las mismas en función de la evolución de los impactos durante las diferentes fases del ciclo del proyecto;
- **Promover una participación oportuna, eficaz y transparente** de mujeres y hombres de la zona de influencia directa del proyecto/programa, suministrar los medios para mantener esa participación durante todo el ciclo del proyecto y garantizar que toda la información pertinente para este fin se dé a conocer oportunamente;
- **Contar con, y si es necesario desarrollar, capacidades institucionales, técnicas y financieras** para implementar y hacer seguimiento a la estrategia de medidas jerarquizadas de gestión de los impactos relativos al proyecto.

6.4. Requisitos: análisis de género en caso de aplicación

En caso de ser aplicable la salvaguarda, debe solicitarse al cliente que elabore un Análisis de género que contendrá:

I. ESTUDIO DE GÉNERO

- estructura social de la población, historia, organización socio-política, características demográficas, sociales, económicas, culturales, religiosas
- descripción de los roles de mujeres y hombres, tanto en lo que se refiere a las actividades del proyecto/programa como sobre las diferencias existentes en el control, acceso y usos de la tierra, recursos naturales, bienes y servicios, así como los factores que contribuyen a estas diferencias
- las desigualdades presentes en la toma de decisiones públicas (representación política e institucional) y privada (inequidades existentes en el seno de los hogares); así como la visión y opiniones de hombres y mujeres sobre proyectos similares.

II. MARCO INSTITUCIONAL

- marco legal vigente en el país sobre temas de género, convenios internacionales pertinentes suscritos por el país
- instituciones gubernamentales encargadas del manejo de los asuntos de género, sus funciones y responsabilidades
- otros actores relevantes de la sociedad civil.

III. EVALUACIÓN DE GÉNERO:

Se identifican tres áreas donde se pueden presentar riesgos potenciales:

- **oportunidades económicas**, como la existencia o incorporación de requisitos desiguales para el acceso a los beneficios y actividades de la ejecución del proyecto/programa, tales como trabajo remunerado, capacitaciones, crédito u oportunidades de negocio, además de requisitos que restrinjan la participación de mujeres y hombres en los beneficios y actividades del proyecto/programa por causa de embarazo, licencia por maternidad/paternidad o estado civil;
- **derechos de propiedad**, resultado de ignorar el derecho de mujeres a heredar y poseer tierras, otros activos o recursos naturales; y
- **violencia de género**, incluye explotación sexual, trata de personas, o enfermedades de transmisión sexual.

IV. PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO.

Se identificarán medidas para prevenir, mitigar y/o compensar impactos adversos. En particular, es necesario asegurar que:

- Los fines, objetivos, procesos y actividades del proyecto son **sensibles al género**
- Hombres y mujeres están involucrados en la **toma de decisiones** del proyecto
- Se identifiquen las restricciones a la **participación** de mujeres y estrategias que ayuden a su eliminación o minimización
- Se realicen las provisiones necesarias de **personal y presupuesto** para que se involucren tanto mujeres como hombres
- Si el proyecto presenta componentes de **fortalecimiento institucional, formación y/o capacitación**, identificar las necesidades de la población de la zona de influencia del Proyecto e incorporar a mujeres.
- Si el proyecto utiliza **comités de la comunidad**, asegurar que son constituidos de forma sensible al género

6.5. Procedimiento

En la **fase de originación**, el cliente proveerá información que permita identificar si el proyecto está dentro del alcance de aplicación de la presente salvaguarda. El **Ejecutivo Ambiental** correspondiente, en coordinación con el **Ejecutivo de Género**, analizará la información e indicará en el Análisis preliminar de riesgos ambientales y sociales si es aplicable la presente salvaguarda.

En la **fase de evaluación**, una vez que ha sido incluida en el inventario de operaciones, el cliente presentará los estudios de evaluación social y ambiental del proyecto, incluido el Análisis de Género si se ha activado la Salvaguarda. Si el cliente no ha elaborado alguno de estos documentos al momento de presentar el proyecto a CAF, se acordarán las acciones necesarias para que se elaboren los estudios necesarios y se formule el Plan respectivo.

En la **fase de formalización**, antes de la firma del contrato de crédito, se asegurará que el contrato de crédito incluya, según sea pertinente, compromisos específicos resultantes del Plan de Acción de Género.

En la **fase de administración y desembolsos** (durante la implementación del proyecto), el cliente implementará las medidas acordadas, incluyendo el monitoreo de los indicadores de cumplimiento y desempeño. El cliente presentará informes de avance con la frecuencia que se haya establecido en el contrato. El informe será un documento público, que estará disponible a todas las partes interesadas. CAF revisará los informes y, de ser necesario, propondrá medidas correctivas o complementarias que fuesen necesarias.

El **Ejecutivo de Género** apoyará al Ejecutivo Ambiental durante todas las fases del procedimiento. Específicamente, se pronunciará sobre la activación de la salvaguarda y le dará seguimiento a la operación en materia de asuntos de género.

Consideraciones de género en algunas áreas temáticas de CAF

7.1. Ciudades

- **ESPACIOS PÚBLICOS:**

Promover y diseñar espacios públicos libres de violencia de género, que faciliten la integración social de niños y niñas, así como de esparcimiento e integración social de las familias.

- **PLANIFICACIÓN URBANA:**

Considerar a las mujeres como referentes en los procesos de planificación urbana y gestión de los barrios, comunidades o territorios; fortaleciendo las capacidades de liderazgo y toma de decisiones.

- **SERVICIOS PÚBLICOS:**

Revisar y rediseñar la provisión de los servicios públicos considerando las particularidades de género de hombres y mujeres, así como los usos de los tiempos, de tal manera que los servicios no reproduzcan los roles de tradicionales de género, estén libres de los estereotipos de género y faciliten la inserción laboral de las mujeres.

- **CUIDADOS:**

Fomentar programas para la prestación de servicios del cuidado infantil y de la población mayor a fin de reducir la carga de trabajo reproductivo de las mujeres y generar las condiciones para su acceso al trabajo remunerado.

- **MOVILIDAD Y ACCESIBILIDAD**

Diseñar servicios e infraestructura de transporte dentro de las ciudades que faciliten la movilidad y accesibilidad de las mujeres a determinados servicios básicos, ya que dado los roles de género suelen ser usuarias mayoritarias de algunos de ellos.

- **SEGURIDAD:**

Involucrar a las mujeres en las estrategias de seguridad ciudadana y comunitaria, así como en las acciones de transformación social de las comunidades marginales o con altos índices de violencia social.

- **DIVERSIDAD:**

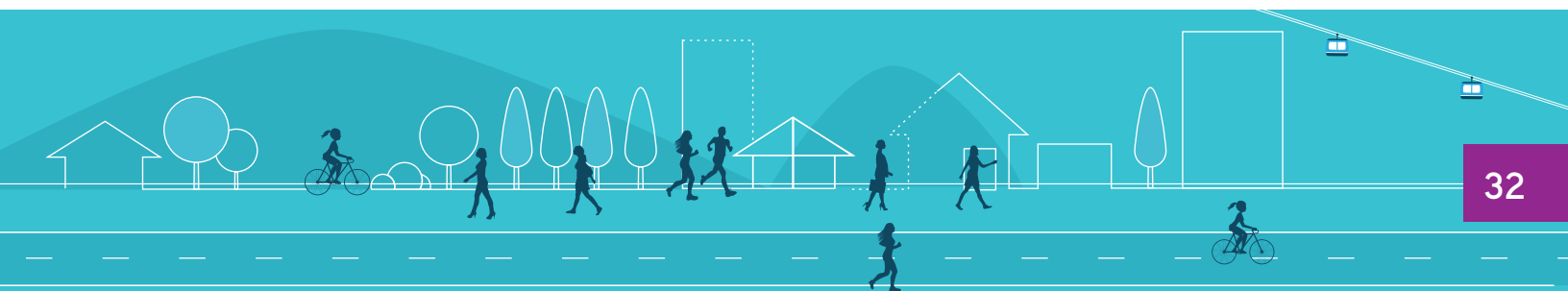
Disponer de ciudades con políticas de gestión de la diversidad social, cultural y de género con el propósito de que todos y todas las ciudadanas se reconozcan como habitantes y sujetos de derecho dentro de las ciudades.

- **ZONAS ROJAS:**

Gestión de las zonas rojas, garantizar los derechos de las personas dedicadas al trabajo sexual.

- **POLÍTICA:**

Transversalizar género en las políticas de desarrollo de las ciudades.



7.2. Agua y saneamiento



La revisión, desde una perspectiva de género, de proyecto de agua y saneamiento debe considerar al menos los siguientes aspectos:

- ACCESO
- USO
- PÚBLICO OBJETIVO
- ANÁLISIS DE NECESIDADES Y PARTICIPACIÓN
- IMPACTO
- RIESGO DE IMPACTO ADVERSO
- OPORTUNIDADES DE EMPLEO
- POLÍTICAS
- EVALUACIÓN Y MONITOREO

BRECHAS DE GÉNERO QUE CONDICIONAN DESDE EL INICIO EL ÉXITO DE LOS PROYECTOS DE AGUA Y SANEAMIENTO

- Las tareas requeridas para construir, mantener, administrar y hacer sostenible el sistema de agua siguen pautas de género que excluyen a las mujeres de aquellas tareas más valoradas en términos económicos y sociales.
- Las mujeres participan en las estructuras comunitarias que deciden sobre la gestión del sistema de agua, pero lo hacen en menor proporción que los hombres y ocupando, en general, posiciones subalternas y/o de escaso poder de decisión.
- Está socialmente aceptado que abastecer de agua al hogar, cuando ésta se consigue por medios precarios, y utilizarla en las tareas domésticas son “funciones propias de las mujeres”. Sin embargo, la construcción de los sistemas de agua y saneamiento, la responsabilidad de su mantenimiento y el control de su gestión son considerados “asuntos propios de los hombres”.

Fuente: AECID (2015). *Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género*

ALGUNAS CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA EN LA REVISIÓN:

- Tener presente las diferencias de género que puedan estar en la generación, potabilización, distribución y tratamiento de aguas residuales.
- Uso del agua: ¿Cómo están ubicados hombres y mujeres en la gestión y uso del agua para fines domésticos y productivos? Acceso al agua potable ¿quién abastece al hogar?
- Higiene personal: las dificultades para las mujeres y el tema de la maternidad. Instalaciones para el baño y el saneamiento: la problemática del área rural, asentamientos de refugiados e inseguridad.
- Calidad de los servicios de agua potable y saneamiento y el uso del tiempo de las mujeres.
- Participación en la toma de decisiones para la gestión del recurso: velar por que sean referentes para las consultas y formen parte de los mecanismos de gestión establecidos, sobre todo a nivel comunitario / local.
- Acceso a los proyectos de y programas de agua y saneamiento: participación comunitaria, mujeres y hombres, en el diseño, ejecución (mano de obra) y operación (gestión de los sistemas).
- Migración masculina (campo a la ciudad): gestión del agua por parte de las mujeres.
- Violencia de género y acceso de las mujeres al agua.
- Diseño de políticas de agua y saneamiento con perspectiva de género.
- Papel de los hombres: sensibilización.

7.3. Educación

- Transversalización de género en la política educativa, especialmente en los planes curriculares.
- Formación del personal docente en igualdad de género
- Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación: de los oficios domésticos a la escuela, inserción de las niñas a la escuela.
- Educación no formal y técnica e inserción económica de las mujeres
- Desconstrucción de roles/estereotipos de género que producen desigualdades
- Fomento del lenguaje no sexista
- Educación sexual y reproductiva
- Educación para la prevención y eliminación de la violencia de género
- Educación para el replanteamiento de las masculinidades
- Educación para la diversidad y no discriminación
- Segregación escolar: eliminación de prácticas que refuerzan formación escolar según sexo, raza/etnia, clase o nivel socioeconómico, religión, etc.
- Fomentar el acceso de mujeres/hombres a carreras consideradas masculinas/femeninas, evitar prácticas que segreguen según sexo y/o género en la formación universitaria y técnica
- Acceso a los proyectos de infraestructura: participación laboral, comunitaria y a nivel político
- Planificación y organización de los espacios para la integración de niños y niñas
- Valor de la laicidad en el sistema educativo

EJEMPLO DE INDICADORES DE GÉNERO PARA EL SECTOR EDUCATIVO

CUANTITATIVOS

- Tasa de alfabetización de mujeres y hombres.
- Tasa de escolarización femenina y masculina en la educación primaria, secundaria y universitaria.
- Índice de fracaso escolar femenino y masculino en la educación primaria, secundaria y universitaria.
- Tasa de acceso femenino a la formación profesional. Incremento de mujeres en estudios considerados tradicionalmente masculinos.
- Mujeres que acceden a puestos de decisión en su comunidad o en centros de trabajo después de haber accedido a la formación.
- Mujeres que encuentran trabajo o inician su propia actividad económica después de haber accedido a la formación.
- Iniciativas de educación no formal flexibles.
- Instalaciones educativas con espacios tanto para mujeres como para hombres.
- Participación de las mujeres en asociaciones de padres, órganos directivos de centros educativos y a nivel institucional (ministerial, regional y local).
- Existencia y disponibilidad de guarderías.
- Utilización de nuevas tecnologías de la información aplicadas a métodos educativos para aumentar el acceso a la educación.
- Utilización de métodos educativos participativos y de refuerzo de la autoestima.
- Tasa de embarazos no deseados.
- Acciones positivas emprendidas para mejorar el acceso de las mujeres a la educación.

CUALITATIVOS

- Nivel de satisfacción de las mujeres con la educación recibida.
- Currículo revisados y reelaborados con enfoque de género.
- Sensibilización de padres y profesores que han accedido a información sobre valores no sexistas.
- Cambios en la valoración que padres y madres hacen de la educación de sus hijas.
- Percepciones de las niñas, niños y adolescentes (mujeres y varones) sobre la utilidad de la educación.
- Valoración de los servicios de asesoramiento y apoyo a estudiantes disponibles en centros educativos.
- Uso de los servicios por mujeres y hombres (niños y niñas) y nivel de satisfacción de los usuarios/as.

Fuente: AECID (2015). *Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género.*



7.4. Movilidad y transporte

MOVILIDAD

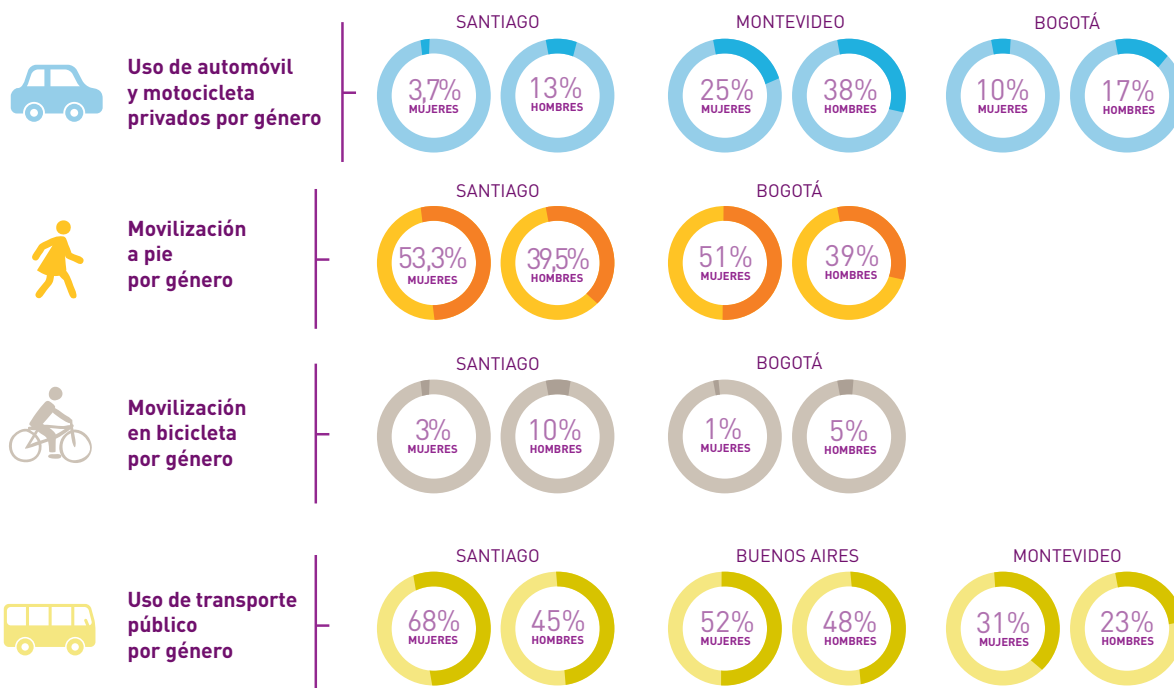
- Hombres y mujeres tienen patrones distintos de movilidad condicionados por la División Sexual del Trabajo
- Desplazamientos más largos para los hombres, por trabajo. Las mujeres suelen usar desplazamientos más cortos y por motivos de cuidados.
- Las mujeres combinan más medios de transporte que los hombres.
- ¿Quiénes usan más el transporte público?
- La movilidad de menores y adultos mayores: ¿a quienes condiciona?
- Conciliación de la vida laboral y familiar: horas punta ¿Quiénes se movilizan más a esas horas y por qué motivos?
- Movilidad de menores, adultos mayores y cuidadoras/es a control remoto.
- Múltiples destinos con patrones distintos de movilidad de género: Hogar – Escuela/Hospital – trabajo, Trabajo – mercado – Hogar, Trabajo – Esparcimiento/Deporte – Hogar.

SEGURIDAD

- Gestión de la maternidad, adultos mayores y menores.
- Hacinamiento en las unidades de transporte y sus repercusiones en las mujeres y hombres.
- Violencia sexual contra la mujer y las niñas.
- Violencia simbólica contra las mujeres y las niñas.
- Hombres: conducción temeraria y bajo los efectos del alcohol.

INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE

- ¿El diseño de los proyectos consideran las particularidades de género, especialmente de las mujeres?
- Igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres en los proyectos de infraestructura de transporte.
- Por lo general a los alrededores de los proyectos de infraestructura se encontrarán iniciativas empresariales que de manera directa o indirecta se involucrarán con las obras de infraestructura de transporte (carreteras, estaciones, subterráneos, ferrocarriles, etc.) y muchas de esas empresas -especialmente las microempresas o negocios por cuenta propia- son lideradas por mujeres.



OTROS DATOS INTERESANTES

BUENOS AIRES

Cuando la familia decide tener hijos la carga de viaje es asumida por la mujer en el hogar, pasando de 1,57 viajes diarios a 1,78. Mientras los viajes de los hombres permanecen constantes en 1,73 con o sin hijos.

SANTIAGO

Los viajes para compras, salud y/o recoger a alguien representan casi la mitad de los viajes realizados por mujeres, mientras que solo la quinta parte de los traslados de los hombres.

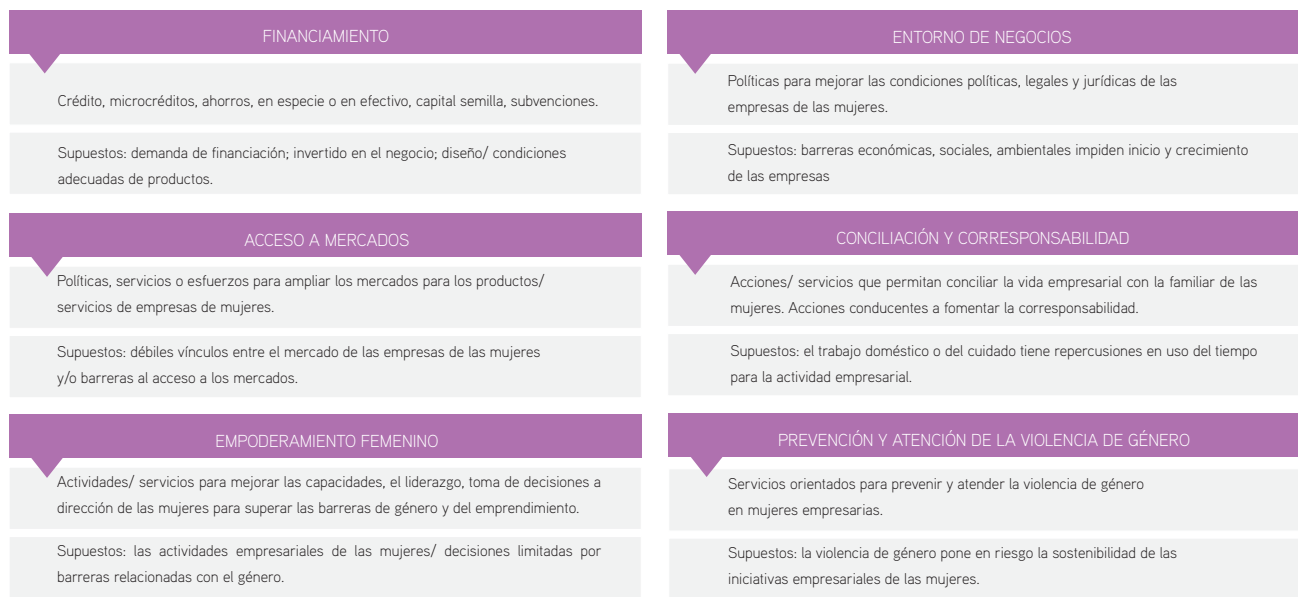
Los viajes al trabajo representan más del 35% de los viajes masculinos y solo el 15% de los femeninos.

7.5. Desarrollo productivo y financiero

- Las mujeres suelen concentrarse en el segmento empresarial de la microempresa.
- Los negocios por cuenta propia constituyen la segunda opción de las mujeres al momento de insertarse al mercado laboral o para la generación de ingresos.
- Limitado acceso a la propiedad de la tierra y otros activos, es decir poca disponibilidad de recursos propios.
- El uso de los tiempos constituye un factor importante para las estrategias de atención a las mujeres empresarias.
- Muchas más mujeres que hombres suelen emprender por necesidad que por oportunidad.
- Obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres al financiamiento: altas tasas de interés (microempresa), disponibilidad de garantías, tamaño de los montos y unidades productivas informales.
- El estado de las habilidades/capacidades y de educación financiera.
- Desconocimiento de los servicios financieros y de asistencia técnica empresarial.
- Bajo nivel de desarrollo tecnológico de las empresas lideradas por mujeres.
- Cierta tendencia de los inversionistas de capital de riesgo en invertir en empresas lideradas por hombres.



MODELO DE INTERVENCIÓN PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA MUJER



RESULTADOS INTERMEDIOS

- Más Start-ups, inversión
- Mejora el conocimiento/ habilidades para el negocio, confianza y agencia sobre las decisiones empresariales
- Mejora de las prácticas de negocio y rendimiento
- Incremento al acceso a los mercados
- Mayor formalización de negocio
- Cambio en las actitudes de las mujeres en cuanto a la gestión de las empresas y el hogar
- Comprensión sobre las implicaciones de la violencia de género y el potencial del desarrollo empresarial como dispositivo para salir de los ciclos de violencia, y herramientas para la prevención

RESULTADOS FINALES

- EMPRESAS EN CRECIMIENTO: AUMENTO DE LOS INGRESOS, BENEFICIOS, EMPLEOS
- MEJORA LA AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES (POR EJEMPLO, LA AGENCIA SOBRE LAS GANANCIAS EMPRESARIALES, TOMA DE DECISIONES, INVERSIONES)
- MAYOR ACCESO A LOS RECURSOS: PROPIEDAD DE LAS EMPRESAS Y CAPITAL

Edgar Lara López

Este modelo constituye una adaptación o ampliación del Intervention Model for Women's Entrepreneurship Development expuesto en: ILO (2014). *Effectiveness of Entrepreneurship Development Interventions for Women Entrepreneurs. Women's Entrepreneurship Development Programme. International Labour Organization*

7.6. Cambio climático y medioambiente



“Los efectos del clima en las sociedades humanas y la capacidad del ser humano para mitigarlos y adaptarse a ellos, están condicionados por factores sociales como el género. El presente informe proporciona un primer análisis de cómo interactúan entre sí el cambio climático, el género y la salud.”

En el informe se documentan los datos disponibles con relación a las diferencias que existen entre ambos sexos en cuanto a los riesgos para la salud que podrían acentuarse a consecuencia del cambio climático, y respecto de las medidas de adaptación y mitigación que pueden contribuir a proteger y promover la salud.”

Fuente: OMS (2016). Género, cambio climático y salud.

PREGUNTAS DE VERIFICACIÓN SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROYECTOS DE MEDIOAMBIENTE

IDENTIFICACIÓN



OBJETIVOS E INDICADORES

- ¿El diseño incluye un diagnóstico ambiental ajustado a la realidad del proyecto, incluidos los factores ambientales que le afectan, y tiene en cuenta la diferente situación de hombres y mujeres en el contexto específico de actuación?
- ¿Los objetivos de la intervención son respetuosos con el medio ambiente y tienen en cuenta las diferentes problemáticas de hombres y mujeres?
- ¿Existen indicadores ambientales asociados al proyecto que permitan evaluar su impacto y están desagregados por sexo?

RESULTADOS E IMPACTOS



- ¿Se incluye un análisis de los posibles impactos ambientales positivos y/o negativos del proyecto y su repercusión sobre hombres y mujeres?
- ¿Se pueden producir impactos directos o indirectos sobre el medio ambiente como resultado de los posibles cambios en las actividades realizadas por mujeres y hombres? (Por ejemplo: presiones sobre los recursos naturales, emisión de gases de efecto invernadero, intensificación de la agricultura, o contaminación y residuos)
- ¿Se incluyen medidas para prevenir, mitigar y/o compensar los impactos ambientales negativos del proyecto? ¿Y para potenciar las oportunidades, como por ejemplo la participación de la sociedad civil y el acceso a la información ambiental?

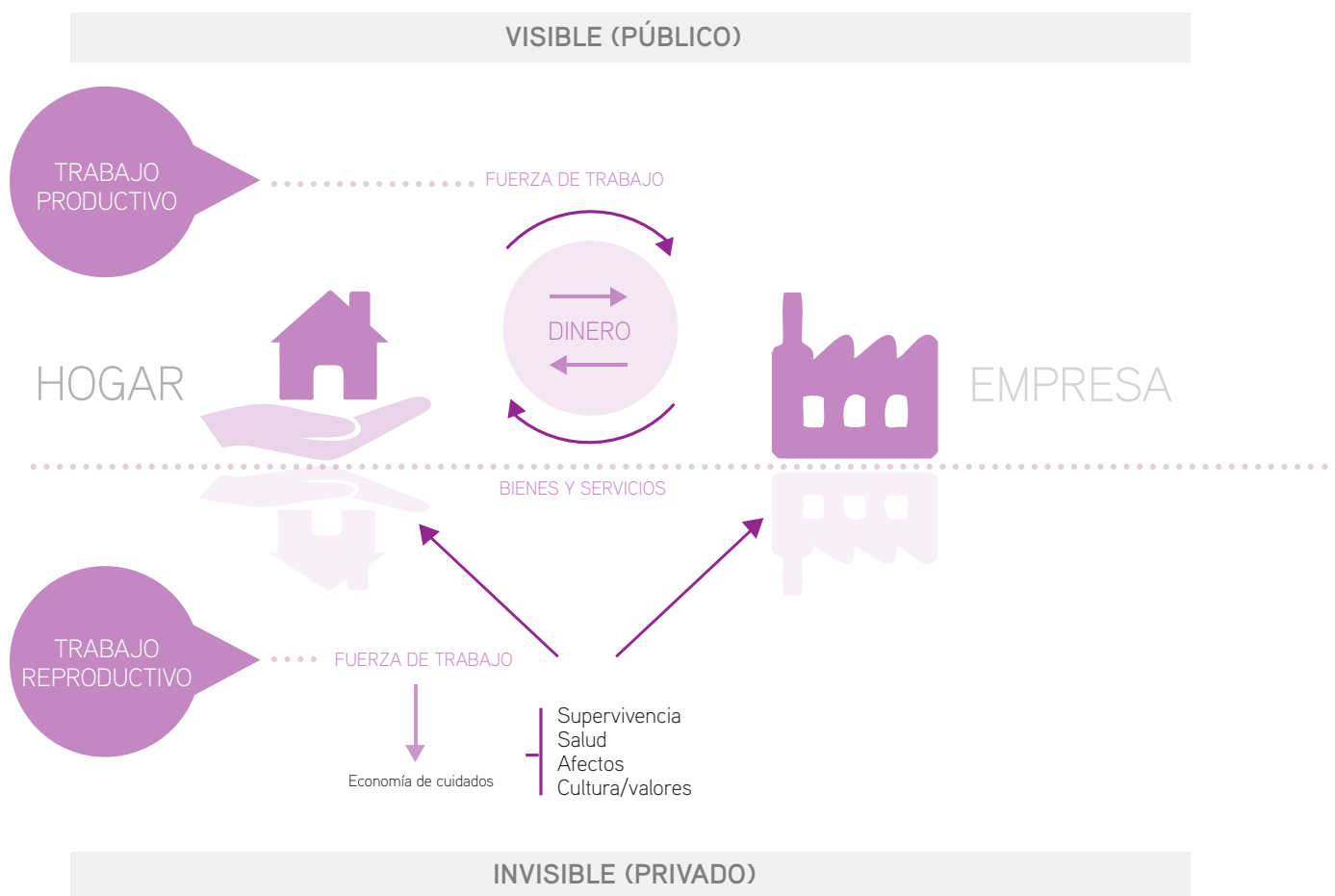
ESTRATEGIAS DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES



- ¿Contempla el proyecto el conocimiento y prácticas tradicionales que hombres y mujeres tienen sobre su medio?
- ¿Promueve el proyecto actividades ambientales que resulten positivas para la situación social y económica de las mujeres?
- ¿Incluye el proyecto formación medioambiental para mujeres y hombres, teniendo en cuenta sus diferentes responsabilidades y necesidades?

7.7. Análisis económico

- La política económica no es neutral al género.
- Economía feminista: el enfoque de la sostenibilidad de la vida.
- Críticas a la economía: Smith, Marx y Becker.
- Repensar el flujo circular de la economía.
- Mercado laboral: división sexual del trabajo y segregación laboral.
- Sesgo de género en la medición de la pobreza.
- Liberalización económica (privatizaciones).
- Indicadores de género.
- Contribución del trabajo no remunerado y/o trabajo doméstico
 - Generación de plusvalía
 - Producto Interno Bruto



7.8. Capital humano, empresa o estructura organizacional

I. ¿QUÉ SE PRETENDE CON LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES?

Transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en las empresas para eliminar las desigualdades de género que existen y que hacen que la empresa desaproveche su recurso humano, pero también que se convierta en una perpetuadora o incluso profundizadora de las desigualdades.

III. ¿EN QUÉ ÁREAS SE INTERVIENEN DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES?

- Reclutamiento y selección del personal
- Promoción y desarrollo profesional
- Capacitación
- Remuneración y salario
- Conciliación vida personal, familiar y laboral
- Salud ocupacional y riesgos del trabajo
- Acoso/ hostigamiento sexual y laboral
- Comunicaciones: lenguaje no sexista, imagen, proyección pública de igualdad

*Fuente: PNUD. Sellos de igualdad en las empresas. Una forma de acabar con las desigualdades laborales. Brochure.
INAMU. Promoviendo la Igualdad en el Trabajo. Sello de igualdad*

IV. ¿CUÁL ES EL VALOR AGREGADO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO PARA LAS ORGANIZACIONES?

Las empresas:

- Mejora el clima laboral.
- Se reduce el ausentismo, la rotación de personal y aumenta la productividad.
- Aumenta el compromiso del personal con la empresa.
- Se incrementa la inteligencia de negocio pues se aprovechan las competencias y saberes de todo el personal.
- Proyección o imagen positiva hacia su personal, su entorno social, el Estado, la opinión pública y los consumidores. TODO esto genera “ganancias” económicas y sociales para la empresa.

II. CÓMO IMPLEMENTAR LA TRANSVERSALIZACIÓN GÉNERO EN LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN

1. DECIDIR

- Definición del alcance
- Revisión inicial
- Compromiso de la dirección y designación de una persona representante
- Establecimiento de una política de igualdad de género



2. PLANIFICAR

- Diagnóstico de brechas
- Objetivos, metas y programas para la igualdad de género



3. HACER

- Gestión de RRHH
- Salud integral
- Corresponsabilidad familiar y laboral
- Ambiente de trabajo: resolución de conflictos, negociación



4. VERIFICAR

- Mejoramiento continuo: seguimiento, medición y evaluación
- Acciones correctivas y preventivas
- Auditoría interna de seguimiento y evaluación



Las empleadas y empleados:

- Mejora de condiciones laborales.
- Un mejor ambiente para trabajar con relaciones más equitativas.
- Mayor satisfacción con el trabajo que desempeña y con la empresa.
- Mayores perspectivas de crecimiento personal y profesional

BIBLIOGRAFÍA



AECID (2015). Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). España.

Butler, Judith (2006) [2004]. *Deshacer el género*. Piadós. Barcelona.

Butler, Judith (2007) [1999]. *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Piadós. Barcelona.

CEPAL-UNFPA (2005). *Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres: estudio en cuatro países de Centroamérica*. UNFPA-CEPAL, Nicaragua.

INMUJERES (2007). *Glosario de Género*. Instituto Nacional de las Mujeres, México

ISDEMU, *Glosario de Género*. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

Lamas, Marta (2002). *Cuerpo: deferencia sexual y género*. Taurus Pensamiento. México.

Martín Casares, Aurelia (2006): *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia.

PNUD (2004). *Cómo elaborar una estrategia de Género para una oficina de país. Diagnóstico institucional de género*. PNUD-El Salvador.

Scott, Joan (1990). "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, James y Amelang y Mary Nash (eds.), Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valencina d'Estudis i Investigació.

OMS (2016). *Género, cambio climático y salud*. Organización Mundial para la Salud. Suiza.

ONUMUJERES. *Glosario de Igualdad de Género*

Proyecto EQUAL (2007). "Enclave de culturas". *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*, Proyecto EQUAL.

Rubin, Gayle (1989). "Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad" En Vance Carole S. (Comp.). *Placer y peligro: explorando la sexualidad femenina*. España.

UNESCO (1998). *Palabras nuevas para un mundo nuevo*. Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. El Salvador.