

Informe regional
sobre el avance en
la aplicación de la
Estrategia de
Montevideo
para la Implementación
de la Agenda Regional
de Género en el Marco
del Desarrollo Sostenible
hacia 2030



CEPAL



XIV Conferencia Regional
sobre la Mujer
de América Latina y el Caribe
Santiago, 27 a 31 de enero de 2020

Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

 www.cepal.org/es/publications

 www.cepal.org/apps

Alicia Bárcena

Secretaria Ejecutiva

Mario Cimoli

Secretario Ejecutivo Adjunto

Raúl García-Buchaca

Secretario Ejecutivo Adjunto

para Administración y Análisis de Programas

Mario Castillo

Oficial a Cargo de la División de Asuntos de Género

Ricardo Pérez

Director de la División de Publicaciones y Servicios Web

El presente documento fue preparado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Santiago, 27 al 31 de enero de 2020) sobre la base de los informes presentados por los países de América Latina y el Caribe respecto de la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 en el contexto de su primer período de aplicación.

Este documento se elaboró bajo la responsabilidad de María Lucía Scuro. Se agradecen especialmente los aportes de Nicole Bidegain, Alejandra Faúndez e Iliana Vaca Trigo. Se agradecen, asimismo, las contribuciones de Paula Aghon, Amparo Bravo, Hayley Lelourec, Carolina Muñoz, Valentina Pineda, Vivian Souza, Giulia Tarducci, Alejandra Valdés, Ana Catalina Valencia y Belén Villegas.

Se agradece el apoyo de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) para la elaboración de este documento.

Publicación de las Naciones Unidas

LC/CRM.14/5

Distribución: G

Copyright © Naciones Unidas, 2019

Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago

S.19-00848

Esta publicación debe citarse como: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Informe regional sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.14/5), Santiago, 2019.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Introducción	5
Capítulo I	
Nudos estructurales de la desigualdad de género en América Latina y el Caribe	7
Introducción.....	7
A. Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente.....	7
B. División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado	10
C. Patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio.....	12
D. Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público	19
E. Los nudos se refuerzan entre sí, limitando el alcance de las políticas públicas.....	25
Bibliografía.....	27
Capítulo II	
Contribución de la Estrategia de Montevideo al diseño e implementación de las políticas de igualdad en la región	29
Introducción.....	29
A. Aplicación de la Estrategia de Montevideo en el diseño de planes y el fortalecimiento de la institucionalidad de género y los sistemas de información	31
B. Principales políticas e iniciativas para la autonomía de las mujeres.....	36
1. Ejes clave para el logro de la autonomía física de las mujeres.....	37
2. Ejes clave para el logro de la autonomía económica de las mujeres.....	44
3. Ejes clave para el logro de la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones	50
Bibliografía.....	54
Capítulo III	
Desafíos actuales y horizonte 2030 para la igualdad de género	55
Cuadros	
Cuadro I.1 América Latina (8 países): mujeres que ocupan el cargo de vicepresidenta	20
Cuadro II.1 América Latina y el Caribe (7 países): aplicación del enfoque y los ejes de la Estrategia de Montevideo en el diseño de los planes y políticas de igualdad de género, 2016-2019	31
Cuadro II.2 América Latina y el Caribe (9 países): mecanismos e iniciativas dentro del Estado para la coordinación de las políticas de igualdad de género, 2016-2019	34
Cuadro II.3 América Latina (10 países): encuestas, módulos o preguntas para la medición del uso del tiempo desde la aprobación de la Estrategia de Montevideo	35
Cuadro II.4 América Latina (10 países): marcos normativos promulgados en el ámbito de la autonomía física de las mujeres, 2016 a 2019.....	38
Cuadro II.5 América Latina y el Caribe (12 países): mecanismos de coordinación intersectorial para eliminar la violencia por razón de género contra las mujeres.....	40
Cuadro II.6 América Latina (12 países): normas, leyes, reglamentos o iniciativas para la igualdad y la no discriminación en el ámbito del trabajo remunerado	45

Cuadro II.7	América Latina y el Caribe (9 países): mecanismos de coordinación intersectorial en el ámbito de la autonomía económica de las mujeres	48
Cuadro II.8	América Latina y el Caribe (5 países): iniciativas relacionadas con el fortalecimiento de capacidades e intercambio de buenas prácticas para impulsar el empleo y los emprendimientos de mujeres	50
Cuadro II.9	América Latina (6 países): iniciativas de prevención y tratamiento de la violencia política	53
Gráficos		
Gráfico I.1	América Latina y el Caribe (26 países): evolución de la tasa de actividad y la tasa de desempleo, según sexo, 2008-2018	9
Gráfico I.2	América Latina (18 países): estructura y distribución de la población ocupada, según sexo y categoría ocupacional, alrededor de 2017	9
Gráfico I.3	América Latina (9 países): trabajo no remunerado de cada uno de los cónyuges de entre 20 y 59 años en hogares biparentales, extendidos y compuestos, según aporte de la mujer a los ingresos totales del hogar, último año disponible	11
Gráfico I.4	América Latina (16 países): distribución de la población ocupada por sectores de la actividad económica, alrededor de 2017	12
Gráfico I.5	América Latina y el Caribe (33 países): feminicidios, último año disponible	16
Gráfico I.6	América Latina y el Caribe (12 países): feminicidios totales y feminicidios íntimos, último año disponible	18
Gráfico I.7	América Latina y el Caribe (35 países): participación de mujeres en gabinetes ministeriales, diciembre de 2018	21
Gráfico I.8	América Latina y el Caribe (35 países): participación de mujeres en gabinetes ministeriales, distribución por carteras, 2018	21
Gráfico I.9	América Latina y el Caribe (32 países): proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (indicador 5.5.1a de los Objetivos de Desarrollo Sostenible), 2019	22
Gráfico I.10	América Latina (18 países): mujeres alcaldesas electas, diciembre de 2018	25
Gráfico II.1	América Latina y el Caribe (21 países): iniciativas puestas en marcha en el ámbito de la autonomía física de las mujeres, según eje de implementación de la Estrategia de Montevideo 2016-2019	37
Gráfico II.2	América Latina y el Caribe (21 países): iniciativas en el ámbito de la autonomía económica de las mujeres, según eje de implementación de la Estrategia de Montevideo 2016-2019	44
Gráfico II.3	América Latina y el Caribe (21 países): iniciativas implementadas en el ámbito de la autonomía en la toma de decisiones, según los ejes de implementación de la Estrategia de Montevideo, 2016-2019	51
Recuadros		
Recuadro I.1	Avances en la medición del feminicidio en América Latina y el Caribe: aportes del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe	14
Recuadro I.2	Avances en la medición de la participación de las mujeres en puestos de liderazgo a nivel local	23
Diagrama		
Diagrama II.1	La Estrategia de Montevideo: hoja de ruta para implementar los compromisos regionales e internacionales sobre igualdad de género y derechos y autonomía de las mujeres en el marco del desarrollo sostenible	30

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, los Gobiernos de América Latina y el Caribe han acordado una Agenda Regional de Género. En esta Agenda, los Estados se comprometen a reconocer y garantizar los derechos de las mujeres sin discriminación y a situar la superación de las desigualdades de género en el centro, a fin de avanzar hacia estilos de desarrollo sostenible. Además, se reafirman los compromisos asumidos por los Gobiernos en el plano internacional, en particular en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y en la Declaración y Plataforma de Acción aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).

En 2016, con ocasión de la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) reconocieron que la desigualdad de género seguía siendo un rasgo estructural de la región y que era urgente acelerar la marcha para cumplir los compromisos regionales e internacionales sobre igualdad de género y autonomía de las mujeres. Los Gobiernos señalaron que para alcanzar la igualdad de género a 2030 era preciso abordar cuatro nudos estructurales, a saber: la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente; los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público. Para ello, aprobaron la *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*¹.

Este instrumento político-técnico tiene por objetivo guiar la implementación de la Agenda Regional de Género y asegurar que se emplee como hoja de ruta para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La Estrategia de Montevideo se constituye en una herramienta que brinda a los Estados las orientaciones necesarias para pasar de los compromisos regionales e internacionales a la acción transformadora, abordando los desafíos pendientes en la implementación de las políticas públicas en el horizonte de la Agenda 2030. Para esto, reconoce el liderazgo de los mecanismos para el adelanto de las mujeres en los procesos de transversalización del enfoque de género en el Estado y compromete a toda su estructura. También se establece que es crucial la participación de la sociedad civil, en particular de las organizaciones y movimientos de mujeres y feministas, así como la cooperación regional e internacional en el avance hacia la igualdad sustantiva.

La Estrategia contempla 10 ejes de implementación y 74 medidas interrelacionadas, que orientan la implementación de los acuerdos en políticas, planes, programas y acciones públicas concretas. Su puesta en marcha contribuye a crear las condiciones estructurales para garantizar los derechos de las mujeres en el marco del desarrollo sostenible. De esta manera, ha pasado a ser un instrumento innovador para reducir las brechas de implementación de las políticas de igualdad de género en toda la región, ya que pese a ser la única región del mundo en que los Estados se han reunido de manera ininterrumpida durante más de 40 años para debatir y asumir compromisos en estas materias, todavía persisten importantes desafíos en cuanto al goce de los derechos de las mujeres y las niñas.

La Estrategia señala que los Estados son los responsables del examen sistemático de los avances en la puesta en marcha de la Estrategia a través de un marco de seguimiento abierto y participativo que comprende instancias regionales de rendición de cuentas y la participación activa de las organizaciones de la sociedad civil.

De conformidad con lo establecido en la Estrategia, los Gobiernos pueden informar voluntariamente sobre sus avances en la aplicación y adaptación de la Estrategia de Montevideo en las reuniones de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. En las Reuniones de la Mesa Directiva de mayo de 2017 y de enero de 2019, los países de la región presentaron informes sobre avances en la adaptación y aplicación de la Estrategia de Montevideo a nivel nacional y su vínculo con los ODS y, en el primer trimestre de 2019, los informes nacionales que componen este informe regional.

¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030* (LC/CRM.13/5), Santiago, 2017.

Además, la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en su carácter de órgano subsidiario de la CEPAL, ha informado en las reuniones del Foro de los países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible sobre la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la transversalización de la perspectiva de género en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

A su vez, los Gobiernos acordaron en la Estrategia de Montevideo que en cada una de las reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que se celebrasen hasta 2030, se elaboraría un informe regional de seguimiento sobre los avances en la aplicación de la Estrategia. Con ese propósito, los Gobiernos de la región han presentado informes nacionales por escrito sobre la aplicación de la Estrategia de Montevideo durante los tres primeros años. Este informe regional sistematiza los informes nacionales presentados y da cuenta de la aplicación de la Estrategia para acelerar la implementación de los compromisos regionales e internacionales sobre igualdad de género, derechos y autonomía de las mujeres.

Actualmente la región enfrenta múltiples desafíos producto de los cambios geopolíticos, económicos, tecnológicos, demográficos y climáticos, que configuran escenarios económicos cambiantes, tema central de la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe que se celebra en 2019. Estos escenarios dan un nuevo sentido de urgencia a la concreción de los compromisos asumidos a nivel nacional y regional, en el marco de la Agenda Regional de Género y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El informe regional se organiza en tres capítulos. En el primero se abordan los cuatro nudos estructurales de la desigualdad de género y se examina la situación actual de las mujeres de la región en torno a cada nudo y sus interrelaciones. En el segundo capítulo se examinan los principales avances en la aplicación de la Estrategia de Montevideo en los países de la región, incorporándose un análisis desde el punto de vista de los ejes de implementación de la Estrategia y las tres dimensiones de la autonomía de las mujeres, a saber: física, económica y en la toma de decisiones. El tercer capítulo presenta algunas consideraciones sobre los desafíos en estos tres años de aplicación de la Estrategia y su potencial para superar los nudos de la desigualdad a través de políticas públicas integrales y transformadoras en las próximas décadas y con un horizonte en 2030.

CAPÍTULO I

Nudos estructurales de la desigualdad de género en América Latina y el Caribe

Introducción

Los países de América Latina y el Caribe han realizado grandes avances en materia de igualdad de género y autonomía de las mujeres durante los últimos años, especialmente en el ámbito normativo e institucional. Si bien dichos avances son indiscutibles, y en todos los países se han puesto en marcha iniciativas vinculadas al tema, las desigualdades de género continúan siendo un rasgo estructural de la región y aún existen importantes desafíos que obstaculizan el logro de la igualdad sustantiva.

Dada la persistencia de la desigualdad y su fuerte vinculación con la insostenibilidad del estilo de desarrollo dominante, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha acompañado a los Gobiernos de América Latina y el Caribe para ayudarlos a superar los obstáculos, tanto conceptuales como de políticas públicas, que dificultan la promoción de un desarrollo sostenible basado en la igualdad de género y la autonomía de las mujeres (Bárcena, 2017). Como parte de este proceso, los Gobiernos de la región reconocieron cuatro nudos estructurales constitutivos de las relaciones desiguales de género, como se consigna en la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (CEPAL, 2017a): i) la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente; ii) los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio; iii) la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y iv) la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público.

Estos nudos estructurales son consecuencia de la combinación de factores externos y rasgos endógenos que forman parte de las estructuras socioeconómicas y culturales de los países de América Latina y el Caribe. Dado que estos nudos se refuerzan mutuamente y generan complejos sistemas socioeconómicos, culturales y de creencias, van obstaculizando y reduciendo el alcance de las políticas para la igualdad de género y la autonomía de las mujeres (CEPAL, 2017a), por lo que es fundamental abordarlos para avanzar hacia la igualdad sustantiva en la región. La Estrategia de Montevideo se ha propuesto explícitamente erosionar estos nudos estructurales de la desigualdad de género. Por ello, a continuación, se revisarán algunos puntos críticos que reflejan dichos nudos, a partir de los datos más recientes de los que se dispone sobre los países de América Latina y el Caribe.

A. Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente

América Latina y el Caribe es la región más desigual del mundo. La desigualdad es una característica histórica y estructural de las sociedades latinoamericanas y caribeñas que se ha mantenido y reproducido incluso en períodos de crecimiento y prosperidad económica (CEPAL, 2019a). Durante los últimos años, la región ha tenido que hacer frente a un contexto complejo caracterizado por la desaceleración de sus economías, la persistencia de la vulnerabilidad externa, un estancamiento en la reducción de la pobreza y la desigualdad, el deterioro en los niveles y la calidad del empleo, la crisis ambiental y un resurgimiento de discursos discriminadores y conservadores que cuestionan los derechos conquistados y constituyen una señal de alerta para los logros conseguidos en materia de autonomía de las mujeres e igualdad de género (Bárcena, 2017).

Se ha reconocido también que la desigualdad de género no es un fenómeno aislado, sino que se vincula y potencia con otras desigualdades, como la económica, y entre ambas se produce un círculo vicioso que, hasta ahora, las estrategias de desarrollo impulsadas en la región no han logrado romper. A esto se suman los bajos niveles de innovación e inversión y la gran dependencia de la región de la dinámica exterior y la exportación de materias primas. En este contexto, la CEPAL se ha propuesto colaborar con los países de la

región, generando conocimiento y datos empíricos para permitir, entre otras cosas, visibilizar la manera en que la desigualdad de género se profundiza al interactuar con la desigualdad socioeconómica y los déficits de distribución en América Latina y el Caribe.

Cabe señalar que, en la región, las tasas de pobreza y pobreza extrema se redujeron considerablemente durante un período de 12 años que se vio interrumpido en 2015 y 2016, cuando se registraron incrementos sucesivos de ambas tasas. Después, en 2017, se registró un incremento adicional de la pobreza extrema, mientras que la tasa de pobreza se mantuvo. Ese año, el número de personas pobres en América Latina ascendió a 184 millones, cifra equivalente al 30,2% de la población, y el número de personas en situación de pobreza extrema alcanzó los 62 millones, lo que representa el 10,2% de la población (CEPAL, 2019a).

Los promedios regionales ocultan, en especial, la situación socioeconómica de las mujeres latinoamericanas y caribeñas, así como los factores específicos que la determinan. Si bien la medición de la pobreza se realiza a nivel de los hogares, las diferencias entre mujeres y hombres constituyen un factor relevante de desigualdad en la incidencia de la pobreza y la pobreza extrema. Por ello, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) de la CEPAL realiza un seguimiento del índice de feminidad en hogares pobres —entre otros indicadores—, el cual permite comparar el porcentaje de mujeres de 20 a 59 años en situación de pobreza con el de los hombres en situación y rango de edad similares. Este indicador ha mostrado que las medidas de reducción de la pobreza en la región no han beneficiado de igual manera a hombres y mujeres, que esta reducción no se ha producido al mismo ritmo y, por último, que los hogares pobres concentran una mayor proporción de mujeres en edades de mayor demanda productiva y reproductiva.

Cabe señalar que, en 2017, por cada 100 hombres que vivían en hogares en situación de pobreza en la región, se registraban 113 mujeres en la misma situación. Además, pese a las variaciones de la tasa de pobreza a nivel regional, entre 2012 y 2017, el índice de feminidad en hogares pobres se ha mantenido relativamente constante en valores comprendidos entre 1,13 y 1,14; es decir, de 113 a 114 mujeres por cada 100 hombres (CEPAL, 2019a). En el caso de la pobreza extrema, el nivel de estabilidad del índice ha sido similar, ya que registró un leve aumento entre 2014 y 2016, descendió en 2017 y, posteriormente, regresó a un nivel similar al de 2012, alcanzando la cifra de 1,16; es decir, de 116 mujeres por cada 100 hombres (CEPAL, 2019a).

La situación de pobreza de las mujeres de la región está fuertemente relacionada con su participación en el mercado laboral y con las barreras que enfrentan para la realización de actividades remuneradas. Si bien en los últimos años se han registrado avances en lo que respecta a la inserción laboral de las mujeres, su tasa de participación laboral en América Latina y el Caribe sigue estancada en torno al 50%. Entre el tercer trimestre de 2017 y el mismo período de 2018, la participación laboral de las mujeres pasó del 50% al 50,3%, mientras que la de los hombres alcanzaba el 74,4% al tercer trimestre de 2018 (OIT, 2018a). Esto significa que la mitad de las mujeres de América Latina y el Caribe no están vinculadas al mercado laboral.

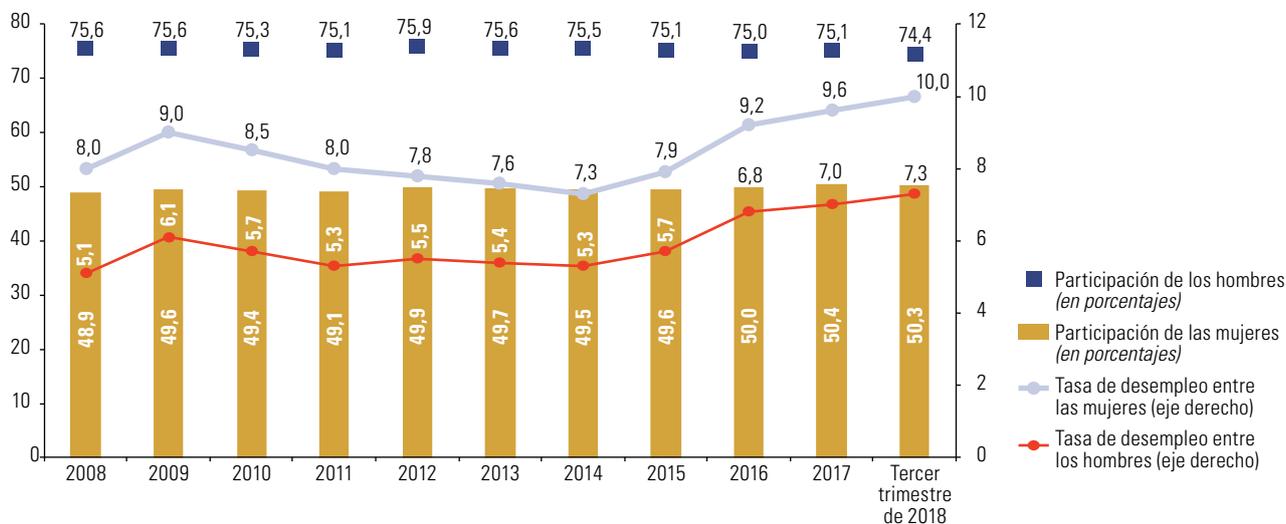
A esta baja participación laboral se suma el hecho de que muchas de las mujeres que se incorporan al mercado laboral buscando empleo no logran acceder a él o se insertan en empleos precarios, sin contrato y sin acceso a prestaciones sociales (CEPAL, 2015, 2016a y 2019a; OIT, 2018b; Weller y Roethlisberger, 2011). Además, la tasa de desempleo de las mujeres ascendía al 10% al tercer trimestre de 2018, en comparación con el 7,3% de los hombres en el mismo período (OIT, 2018a) (véase el gráfico I.1).

Esta menor participación en el empleo y la menor calidad que caracteriza los empleos en los que logran insertarse las mujeres se explica por los diversos obstáculos y barreras con los que estas se encuentran. Algunos de ellos son la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados, la menor valoración de las habilidades asociadas a “lo femenino” y las discriminaciones que “castigan” los períodos de maternidad y tienen consecuencias perjudiciales en sus trayectorias laborales y sus oportunidades de ascenso y de acceso a derechos jubilatorios, además de traducirse en prestaciones de menor monto una vez concluida la vida laboral.

Además, la calidad del empleo está directamente relacionada con las categorías ocupacionales de las personas. En general, el empleo asalariado, que representa la mayor fuente de empleo tanto para los hombres (un 63% de los ocupados) como para las mujeres (un 54,3% de las ocupadas), se asocia a una mayor calidad en términos de derechos. Sin embargo, en la región, las mujeres siguen estando muy sobrerrepresentadas en los empleos del servicio doméstico y entre los trabajadores familiares auxiliares, que son las categorías de empleo con remuneraciones más bajas y más vulnerables (véase el gráfico I.2).

Gráfico I.1

América Latina y el Caribe (26 países): evolución de la tasa de actividad y la tasa de desempleo, según sexo, 2008-2018^a
(En porcentajes)

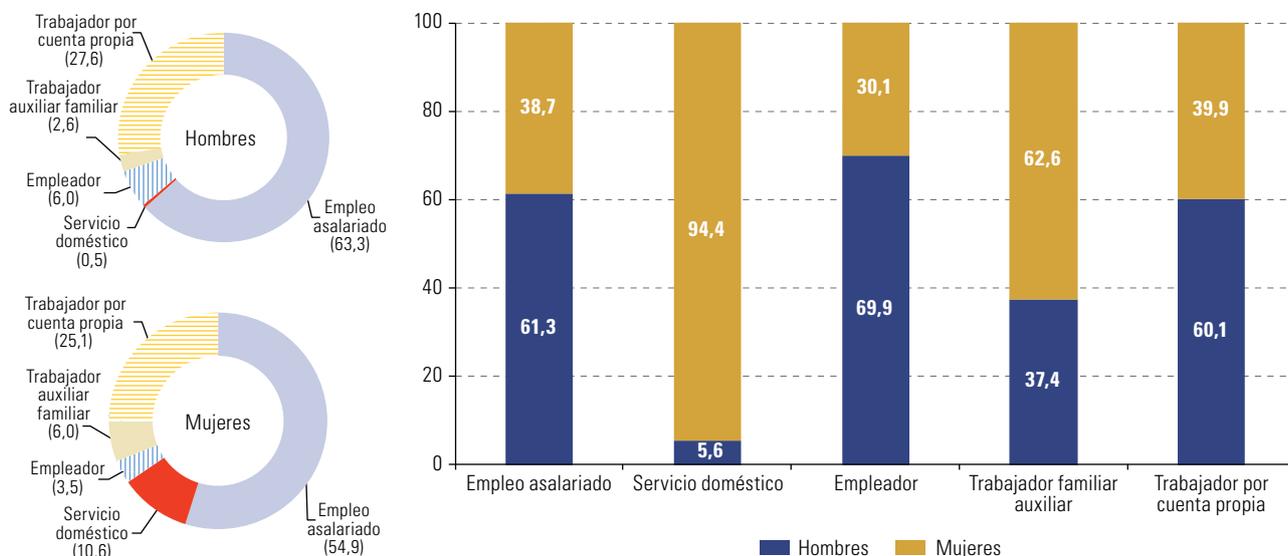


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Panorama Laboral 2018 de América Latina y el Caribe*, Lima, 2018.

^a Promedio ponderado de los siguientes países: Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Santa Lucía, Trinidad y Tabago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). Se excluye la desocupación oculta de Colombia, el Ecuador, Jamaica y Panamá. La ponderación está basada en las proyecciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la fuerza de trabajo total y por sexo.

Gráfico I.2

América Latina (18 países): estructura y distribución de la población ocupada, según sexo y categoría ocupacional, alrededor de 2017^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Dantos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

^a Promedio ponderado. Los datos corresponden a 2017 en los casos de la Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, El Salvador, Panamá, el Paraguay, el Perú, la República Dominicana y el Uruguay; a 2016 en los de Honduras y México, y a 2014 en los de Guatemala, Nicaragua y Venezuela (República Bolivariana de).

Por otro lado, el 51,8% de las mujeres se encuentran ocupadas en sectores que presentan precariedad desde el punto de vista de los salarios, la formalización del empleo, la seguridad del puesto de trabajo o el acceso a la protección social y, en la región, un 82,2% de estas mujeres no se encuentran afiliadas o cotizando a un sistema de pensiones (CEPAL, 2019a).

Estas desigualdades del mercado laboral repercuten de manera significativa en la autonomía económica de las mujeres, ya que es precisamente este el espacio en el que se genera la mayor parte de los ingresos de las personas (CEPAL, 2016a). La menor participación de las mujeres en el empleo limita su posibilidad de generar ingresos, por lo que, en la región, una de cada tres mujeres mayores de 15 años (que no estudia de forma exclusiva) no cuenta con ingresos propios, en comparación con uno de cada diez hombres en la misma situación. Además, aquellas que logran acceder a un empleo, muchas veces no reciben ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

A pesar de que las mujeres, especialmente en el medio rural, participan de la agricultura y utilizan los recursos naturales, aún enfrentan más dificultades que los hombres a la hora de acceder a la propiedad de la tierra o controlar los activos productivos que se utilizan en su explotación. Según datos de los censos agrícolas de la región, las mujeres representan solo entre el 8% y el 30% de los titulares de tierras agrícolas (FAO, 2019). Además, la falta de garantías económicas o de posesión de tierra o bienes limita, a su vez, el acceso a créditos y productos financieros. La heterogeneidad que presenta la situación socioeconómica de las mujeres se ve afectada por dimensiones como el territorio, el origen étnico-racial o la etapa de ciclo vital, entre otros aspectos que se abordarán en el capítulo III de este documento.

B. División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado

La ausencia de ingresos propios y el consiguiente mayor nivel de pobreza que afecta a las mujeres hacen aún más importante su incorporación al mercado laboral. Sin embargo, la participación laboral de las mujeres sigue constituyendo un desafío para los países de la región. Estos retos trascienden el ámbito del trabajo remunerado, ya que se encuentran enmarcados en una rígida división sexual del trabajo que condiciona y desequilibra la asignación de tareas productivas y reproductivas en mujeres y hombres.

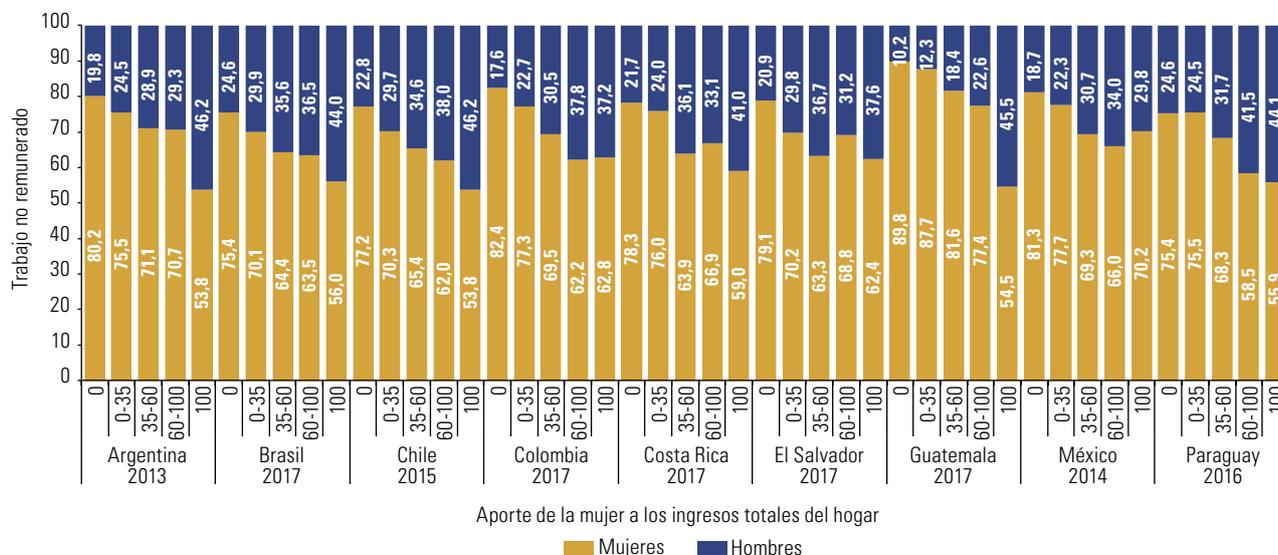
La división sexual del trabajo constituye un nudo estructural de la desigualdad, puesto que repercute sobre la autonomía económica de las mujeres, al asignarles la responsabilidad casi exclusiva de las tareas domésticas y de cuidados (CEPAL, 2017a). Esta carga de trabajo genera, por un lado, restricciones para el ingreso de las mujeres al mercado laboral o su permanencia en él y, por otro, intensas jornadas laborales en el caso de aquellas mujeres que logran insertarse, que se suman al trabajo no remunerado del que siguen haciéndose cargo de forma casi exclusiva.

La CEPAL considera que el mercado laboral constituye la llave maestra para acceder a la igualdad, pero, dado que la desigualdad de género es un factor estructural en la región, dicho acceso implica reconocer la interdependencia entre los procesos productivos y los de reproducción social (Bárcena, 2017). Una parte importante del aporte de la economía del cuidado se ha podido visibilizar gracias al aumento de la recopilación de datos sobre el uso del tiempo en la región. Los resultados de estas encuestas muestran las diferencias que existen con respecto a la participación de hombres y mujeres y la cantidad de tiempo que dedican al trabajo no remunerado. De acuerdo con los datos del OIG, las mujeres son quienes realizan la mayor parte del trabajo no remunerado que requieren los hogares para su subsistencia. Del total de trabajo no remunerado que realizan hombres y mujeres en los hogares, entre el 70% y el 90% es desempeñado por mujeres.

Pese a los cambios en las estructuras familiares en los últimos años y el aumento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la desigual distribución de tareas de trabajo no remunerado parece no modificarse. Incluso cuando son las proveedoras principales de ingresos, las mujeres dedican más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado (véase el gráfico I.3).

Gráfico I.3

América Latina (9 países): trabajo no remunerado de cada uno de los cónyuges de entre 20 y 59 años en hogares biparentales, extendidos y compuestos, según aporte de la mujer a los ingresos totales del hogar, último año disponible (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG), Repositorio de información sobre el uso del tiempo de América Latina y el Caribe [base de datos en línea] <https://oig.cepal.org/es/infografias/repositorio-informacion-uso-tiempo-america-latina-caribe>.

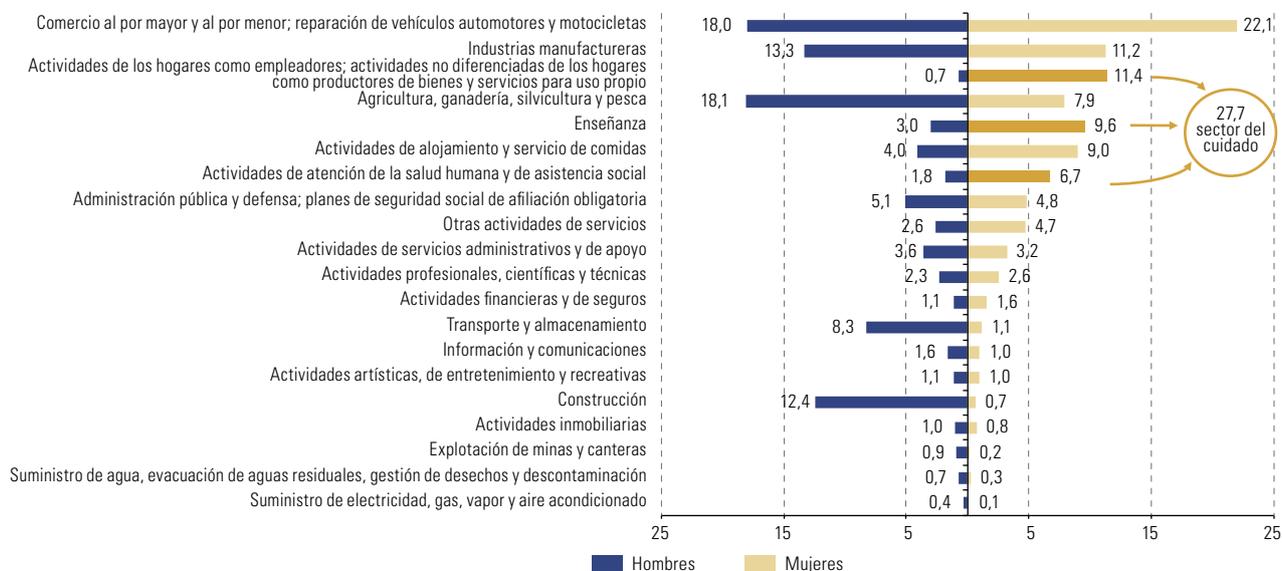
Estos datos reflejan la fuerza con la que se imponen y persisten los patrones culturales que impiden una distribución más equilibrada de las responsabilidades de cuidado en el interior de los hogares. Esta constatación es relevante para la formulación de políticas públicas dirigidas a modificar la actual distribución del cuidado y promover una mayor corresponsabilidad. Si bien durante los últimos años se ha avanzado en materia de políticas públicas de cuidados en América Latina y el Caribe, los progresos legislativos relacionados con el aumento de la corresponsabilidad del Estado, las empresas y los hombres en las tareas de cuidados son todavía muy limitados. Por ejemplo, los permisos de paternidad continúan siendo inexistentes o insuficientes en los países de la región, como también son limitadas las legislaciones en las que se contempla el derecho a cuidar o ser cuidado como derecho universal de la ciudadanía (Sallé, Molpeceres e Infante, 2018).

Por otro lado, la heterogeneidad estructural de la región tiene efectos sobre los mercados laborales, que presentan una fuerte concentración del empleo en sectores de menor productividad y un alto grado de segmentación laboral. La división sexual del trabajo se manifiesta también al analizar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, pues se observa una sobrerepresentación de estas en los empleos relacionados con el cuidado (véase el gráfico I.4). Esta extensión a la esfera pública del papel de cuidadoras que se asigna a las mujeres puede atribuirse a suposiciones sociales sobre la existencia de habilidades innatas en ellas para este tipo de labores, que, además, son menos valoradas y reconocidas en términos económicos. Por ejemplo, ciertas ramas de la educación —en particular, la enseñanza de los niños más pequeños— se consideran una extensión del rol materno tradicional de las mujeres (OIT, 2016).

Los servicios que provee el grupo de trabajadoras empleadas en los sectores de cuidados son de naturaleza heterogénea. Grandes segmentos de este sector cuentan con salarios bajos, largas jornadas de trabajo, condiciones precarias y desprotección social, y probablemente se encuentran expuestos a prácticas discriminatorias. Un caso paradigmático es el de las mujeres empleadas en tareas de trabajo doméstico y de cuidados en los hogares.

Gráfico I.4

América Latina (16 países^a): distribución de la población ocupada por sectores de la actividad económica, alrededor de 2017^b
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

^a Promedio ponderado de los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

^b Los datos corresponden a 2017, excepto en el caso de México y Honduras, en que corresponden a 2016, y de Guatemala, Nicaragua y Venezuela (República Bolivariana de), en que corresponden a 2014.

Tal como se establece en la Estrategia de Montevideo, persiste una injusta organización social del cuidado, cuyas consecuencias se expresan en forma de brechas de igualdad entre hombres y mujeres; entre mujeres de distintos niveles socioeconómicos, y entre territorios y países. Las mujeres de América Latina y el Caribe forman parte de las cadenas globales de cuidado. En los próximos años, los procesos de cambio demográfico en la región y en el mundo incrementarán la demanda de cuidados para personas mayores y otros grupos en situación de dependencia (CEPAL, 2017a y 2018a). Por ello, es fundamental visibilizar, reconocer y valorar el trabajo no remunerado, propiciando una justa distribución de los cuidados como parte del tránsito hacia estilos de desarrollo más sostenibles (Bárcena, 2017).

C. Patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio

Los patrones socioculturales discriminatorios, sexistas y racistas constituyen otro nudo estructural que sostiene la desigualdad de género en la región. La discriminación y la violencia por razón de género contra las mujeres¹ continúa siendo un problema crítico que se manifiesta en diversos espacios y en múltiples formas, pese a los avances realizados durante las últimas décadas.

¹ La Convención de Belem do Pará establece que se entiende por violencia contra la mujer "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" (OEA, 1994, art. 1). La violencia contra las mujeres incluye la multiplicidad de expresiones de violencia, perpetradores y ámbitos en los que esta puede ejercerse, ya sea en la familia, en la pareja, en la comunidad o en el espacio público, y también incluye aquella que se ejerce por acción, omisión e inacción del Estado (artículo 2). Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2017), en la Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, señala que la expresión "violencia por razón de género contra la mujer" se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia.

La discriminación y la violencia por razón de género contra las mujeres, además de constituir una violación de los derechos humanos, afecta la autonomía económica y política de las mujeres latinoamericanas y caribeñas, y se encuentra fuertemente relacionada con la cultura patriarcal que legitima el ejercicio de la violencia masculina (Aguayo y Nascimento, 2018; CEPAL, 2017a). Si bien la mayoría de los Estados de la región (32 de los 33 países) han adherido a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) y la han ratificado, lo cierto es que su aplicación es muy desigual (Essayag, 2016), y existe todavía una brecha entre la igualdad formal y la igualdad sustantiva, especialmente profunda en este ámbito, que paradójicamente es uno de los más abordados por las políticas de igualdad en la región.

Aunque se ha reconocido que el abordaje de la violencia de género en la región se ha visto impulsado en los últimos años por diversas medidas legislativas y programáticas, como la promulgación de leyes de protección integral y la regulación del feminicidio o femicidio (ya sea a partir de su tipificación o mediante su calificación como agravante de un homicidio) y el aumento de las medidas de protección —que incluyen desde protección directa a las víctimas hasta acciones vinculadas al acompañamiento en el proceso judicial (Rodríguez y Pautassi, 2016)—, hay también consenso sobre el hecho de que ello no se ha traducido necesariamente en una disminución del fenómeno, que debe abordarse desde diversos puntos de vista, ya que sus raíces en la región son profundas.

Además, una vez adoptada la legislación, surgen nuevos desafíos, como el acceso a la justicia, la necesidad de fortalecer la coordinación institucional y la garantía del financiamiento suficiente para su efectiva implementación (CEPAL, 2016a). En la región —y en el mundo—, las manifestaciones de la violencia por razón de género contra las mujeres son diversas: sexual, física, psicológica y económica. También se expresa en diversos ámbitos de la vida, como sucede en los casos del acoso sexual en el trabajo; la violencia o el acoso sexual en la calle y el transporte público, o la trata de personas. Algunas manifestaciones de violencia en el ámbito de las instituciones son la que sufren las mujeres privadas de libertad, la violencia obstétrica, la violencia contra las mujeres migrantes y la violencia asociada a la diversidad sexual (CEPAL, 2016a). Una vez que las mujeres acceden al ámbito público del cual tradicionalmente habían estado excluidas, irrumpen nuevas formas de violencia, como reflejo de los patrones patriarcales discriminatorios y violentos. Ejemplo de ello en la actualidad es la violencia contra las defensoras de los derechos humanos y del medio ambiente, así como aquella que se ejerce a través de los medios de comunicación de masas, que plantean grandes retos en la región. La violencia por razón de género contra las mujeres se relaciona con otras formas de violencia y discriminación, como aquellas dirigidas contra las personas indígenas y afrodescendientes, migrantes, con discapacidad o lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI), entre otras, lo que afecta de manera diferenciada la autonomía de las mujeres dependiendo de la posición social en la que se encuentren.

El Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESEC) —en particular, su Comité de Expertas— ha subrayado que el feminicidio o femicidio es un fenómeno que se opone radicalmente a todos los derechos y garantías establecidos en las legislaciones internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, al ser un “acto de odio que de forma extrema desvirtúa todo el sentido de la humanidad, consolidando en el tiempo la visión hegemónica del hombre sobre la mujer como objeto de transgresión y el símbolo de la debilidad, una configuración de la estructura del poder del sistema patriarcal de dominación” (MESEC/CIM, 2018, pág. 11).

Por ello, se ha señalado que el feminicidio o femicidio es la expresión más dramática y extrema de la violencia contra las mujeres (Bárcena, 2017) y de la desigualdad estructural de género. Constituye un tipo de atentado contra los derechos humanos que se comete tanto en contextos cotidianos como excepcionales y se expresa en dos esferas: el feminicidio perpetrado en el ámbito de la pareja, sea en unión o no (feminicidio íntimo), y aquellos feminicidios que ocurren a manos de otros sujetos —sean parientes, personas del entorno social de las mujeres o desconocidos—, una parte de los cuales se comete en situaciones de conflicto social o de criminalidad (CEPAL, 2016a).

En la mayoría de los países de la región, el feminicidio se concentra en mayor proporción en el ámbito de las relaciones de pareja. Esta situación se invierte solo en El Salvador, Guatemala y Honduras, países en que los feminicidios se encuentran conectados o vinculados a diversas formas de violencia social. Si bien se

han elaborado sistemas de información y registros estadísticos que permiten reconocer el problema de la violencia, los datos son insuficientes. No obstante, la información disponible revela que existen riesgos para la autonomía física de las mujeres y niñas en todos los segmentos sociales (CEPAL, 2019b).

Si bien durante los últimos años se han producido avances, el OIG de la CEPAL ha puesto en evidencia la existencia de dificultades en la región en el ámbito de la recolección de datos, especialmente sobre feminicidio. Por una parte, el progreso en la medición del feminicidio o femicidio se debe a los compromisos contraídos por los países a nivel regional y a los esfuerzos dirigidos a homologar y consensuar las cifras entre distintas instituciones de los sectores de la justicia, la seguridad y los mecanismos para el adelanto de las mujeres. Estos procesos se han puesto en marcha a través de la conformación de mesas de trabajo y la aprobación de acuerdos y protocolos interinstitucionales para la recopilación de información y la estandarización de los registros y, en algunos casos, los institutos nacionales de estadísticas han coordinado esfuerzos para la inclusión del indicador en los sistemas estadísticos nacionales. Sin embargo, los registros de feminicidio en los distintos países de la región son heterogéneos y no necesariamente coinciden entre sí en cuanto a criterios, variables recopiladas y definiciones operativas (véase el recuadro I.1).

Recuadro I.1

Avances en la medición del feminicidio en América Latina y el Caribe: aportes del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe

Desde 2009, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) ha promovido la medición del feminicidio o femicidio^a en la región, con el fin de contar con información confiable, verificable y comparable sobre los países, que permita comprender el fenómeno en toda su complejidad. El objetivo del OIG es contribuir al diseño, la implementación y la evaluación de políticas públicas en el ámbito de la prevención, protección y reparación de las víctimas secundarias, así como de la sanción de los victimarios.

A la fecha, el OIG cuenta con información sobre 34 países de América Latina y el Caribe, medida mediante 3 indicadores que, en conjunto, reflejan las dinámicas de violencia extrema contra las mujeres (véase el diagrama 1). En concreto, se cuenta con datos de 30 países de América Latina y el Caribe en el caso de la muerte de mujeres a manos de su pareja íntima o expareja íntima y de 23 países en el caso del feminicidio. Asimismo, 28 países han comunicado datos sobre homicidios.

Diagrama 1

Información sobre violencia extrema contra las mujeres recopilada por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe



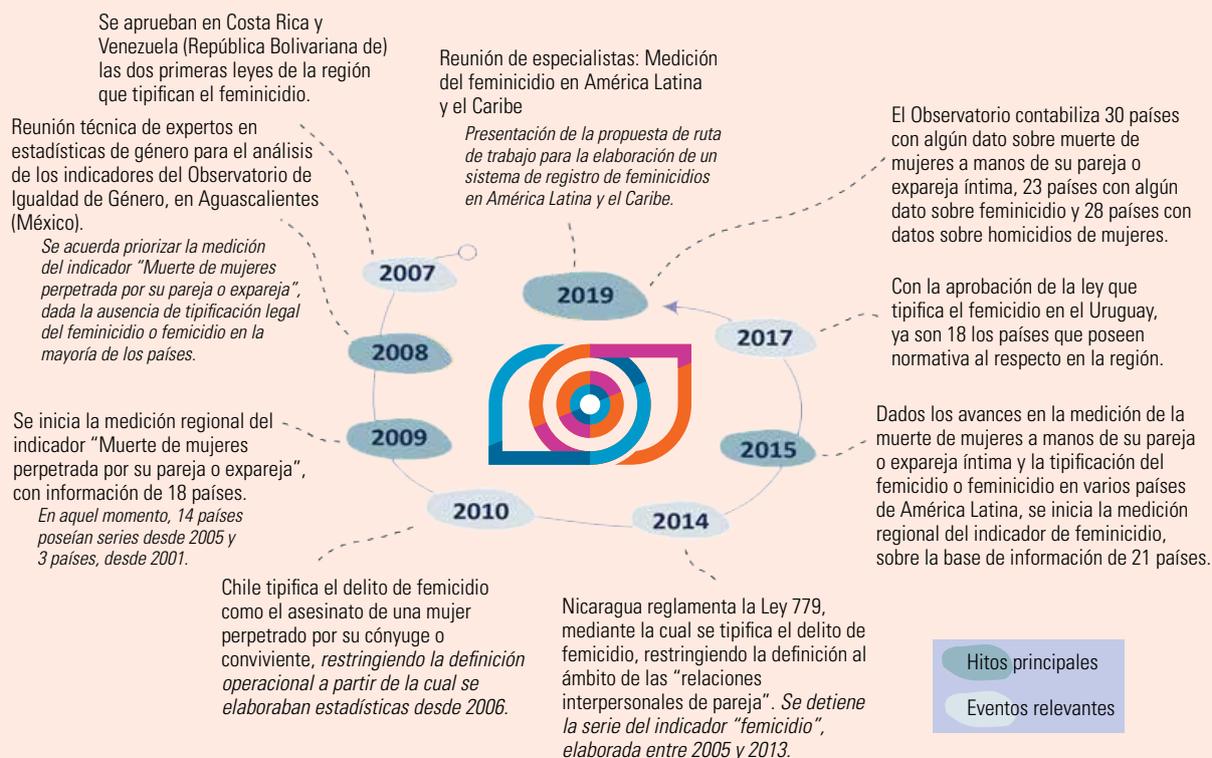
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es>.

Recuadro I.1 (continuación)

Actualmente, los registros nacionales de feminicidio o femicidio en la región se encuentran a cargo de diferentes instituciones. En América Latina, las fuentes de los registros habitualmente son las fiscalías, procuradurías, ministerios públicos y el Poder Judicial. En el Caribe, la policía es la fuente en 11 de los 12 países que proporcionan datos al OIG. La evolución del indicador muestra que los registros de feminicidio en los distintos países son de naturaleza heterogénea y que no necesariamente coinciden entre sí en cuanto a criterios, variables recopiladas y definiciones operativas (véase el diagrama 2). Esto se debe, por un lado, a que la definición normativa del fenómeno difiere entre países, puesto que va desde una expresión amplia del feminicidio o femicidio a tipos penales que lo acotan al matrimonio o la convivencia. Entre 2007 y 2018, 18 países de América Latina han tipificado el crimen de feminicidio o femicidio en tipos penales propios o la muerte violenta de mujeres por razones de género como agravante del delito de homicidio. En el Caribe, el concepto de feminicidio o femicidio se utiliza de manera operacional, con fines de medición. Por otro lado, esta heterogeneidad entre los países también se refleja en la utilización de diferentes enfoques penales, de tipificación, de seguridad o de prevención.

Diagrama 2

Evolución de la medición del indicador de feminicidios en el Observatorio de Igualdad de Género



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es>.

Costa Rica es un ejemplo de país en el que las estadísticas sobre feminicidios no se limitan a la definición de la normativa vigente. Pese a que la legislación costarricense vigente define el femicidio como las muertes de mujeres perpetradas por quienes mantengan con ellas "una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no"^b, para fines estadísticos, el sistema judicial utiliza los registros de todas aquellas muertes de mujeres motivadas por razones de género, en consonancia con la definición de violencia contra la mujer de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

Si bien el indicador de feminicidio no forma parte del marco de indicadores mundiales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), su medición resulta estratégica para la concreción del Objetivo 5 (Igualdad de género) y

Recuadro I.1 (conclusión)

el Objetivo 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas); en especial, de la meta 5.2, "Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación", y la meta 16.1, "Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo".

Ante el reto que supone el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con sus 17 Objetivos y 169 metas, en 2018 los países de la región acordaron, en el ámbito de la Conferencia Estadística de las Américas de la CEPAL, incorporar la tasa de feminicidios por cada 100.000 mujeres al conjunto de los 154 indicadores priorizados para el seguimiento de la Agenda a nivel regional. Esto representa un avance en lo que respecta a la visibilización y la legitimización estadística de esta problemática social.

En este contexto de importantes desafíos, la CEPAL está impulsando el desarrollo de un sistema de registro común de feminicidios en los países de América Latina y el Caribe, que servirá como herramienta para ampliar la información nacional, a fin de profundizar el análisis del feminicidio o femicidio y fortalecer la comparabilidad regional^c. Únicamente la existencia de registros detallados y fiables, que permitan identificar las características de los feminicidios o femicidios, sus motivaciones y *modus operandi*, así como las características de las víctimas, los victimarios, su entorno y la relación entre ellos, permitirá ampliar el análisis sobre las actuales dinámicas de violencia letal por razones de género y aportar datos empíricos para la construcción de políticas públicas efectivas de prevención y sanción de la violencia contra las mujeres.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es>.

^a En la región, los términos "feminicidio" y "femicidio" conviven en las distintas definiciones legales.

^b Véase la Ley núm. 8589 de penalización de la violencia contra las mujeres [en línea] [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/8F74FDC75A642339052583190077F516/\\$FILE/penalizacion_de_la_violencia_contra_las_mujeres_8589.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/8F74FDC75A642339052583190077F516/$FILE/penalizacion_de_la_violencia_contra_las_mujeres_8589.pdf).

^c Véase Valdés (2019).

Por otra parte, los avances realizados en América Latina y el Caribe en lo que respecta a la tipificación del delito de feminicidio y su visibilización estadística no han sido suficientes para disminuir esta expresión extrema de la violencia contra las mujeres. De acuerdo con la información oficial del último año sobre el que se disponen de datos proporcionada por 33 países de la región al OIG, la cifra de mujeres asesinadas por el solo hecho de ser mujeres superaba las 3.800. En 2018, cuatro de las cinco tasas de feminicidio más elevadas de la región se registraron en Centroamérica, en El Salvador, Guatemala, Honduras y la República Dominicana (véase el gráfico I.5).

Gráfico I.5

América Latina y el Caribe (33 países): feminicidios, último año disponible^a
(En números absolutos y tasas por cada 100.000 mujeres)

A. América Latina (20 países)

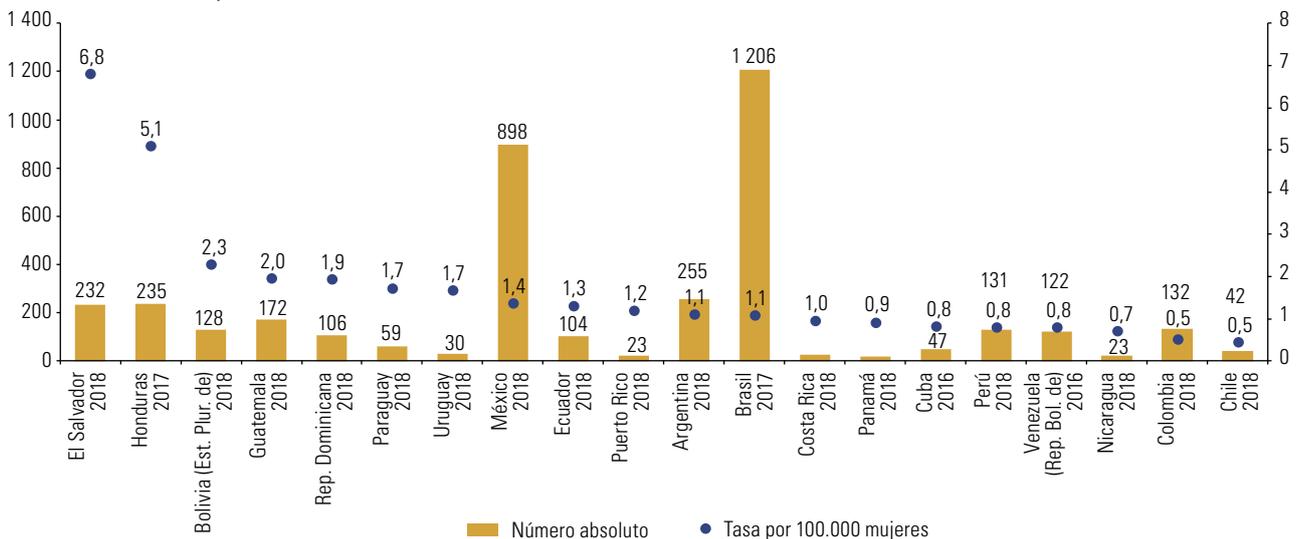
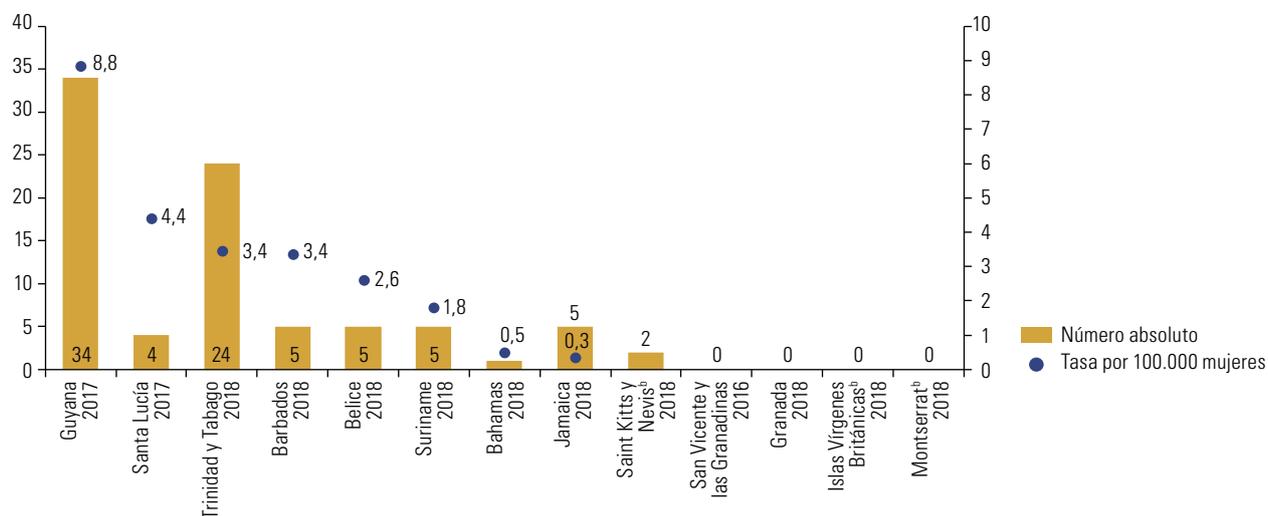


Gráfico I.5 (conclusión)

B. El Caribe (13 países)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es>.

^a Los datos corresponden al número total de feminicidios, excepto en los casos de las Bahamas, Barbados, Belice, Colombia, Chile, Cuba, Granada, Guyana, Jamaica, Nicaragua, Puerto Rico, San Vicente y las Granadinas y Suriname, que solo informan sobre casos de feminicidio íntimo (es decir, cometido por la pareja o expareja).

^b Las Islas Vírgenes Británicas, Montserrat y Saint Kitts y Nevis no poseen estimaciones de población que permitan el cálculo de la tasa por cada 100.000 mujeres. Los dos primeros países informaron no haber registrado ningún feminicidio en el último año sobre el que se dispone de información (2018 y 2017, respectivamente), mientras que en Saint Kitts y Nevis se registraron dos muertes de mujeres por feminicidio en 2018.

En el gráfico I.5, se presentan los datos de feminicidio o femicidio en 33 países de América Latina y el Caribe, del último año sobre el que se dispone de datos. De esta información, se desprende que la incidencia del feminicidio en los países del norte de Centroamérica sigue siendo un problema muy agudo y preocupante. En el Caribe, Guyana y Santa Lucía son los países en los que la incidencia de este fenómeno alcanzó en el último año una tasa que supera las 4 muertes por cada 100.000 mujeres, de acuerdo con la información proporcionada.

En algunos países de la región, la muerte por feminicidio es la principal categoría dentro de los homicidios de mujeres. Por ejemplo, en El Salvador, tres de cada cinco homicidios de mujeres fueron registrados como feminicidios en 2018; es decir que, en el 60% de los homicidios de mujeres, se identificó un componente de “odio o menosprecio a la condición de mujer”, como tipifica el artículo 45 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Entre los indicadores de seguimiento de la implementación del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo para medir la violencia física o sexual, se encuentra la violencia física o sexual perpetrada por la pareja actual o anterior a mujeres de entre 15 y 49 años, correspondiente al indicador 5.2.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A partir de los datos proporcionados por nueve países de la región² se observa que entre el 10% y el 35% de las mujeres declaran haber sufrido violencia física o sexual ejercida por sus parejas en los 12 meses anteriores (CEPAL, 2018c).

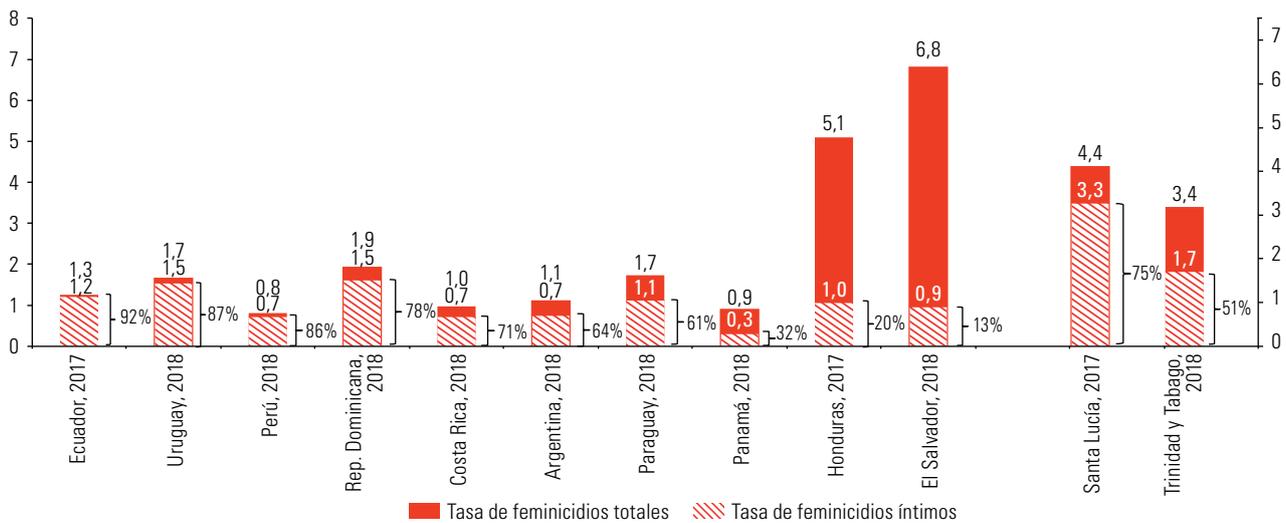
En la mayoría de los países de la región, entre el 25% y el 33% de las mujeres han vivido alguna vez en su vida algún episodio de violencia física o sexual infligida por su pareja. Estas cifras se superan en países como Bolivia (Estado Plurinacional de) (58,5%), Colombia (33,3%), Costa Rica (35,8%) y el Ecuador (35,5%), en los que más de un tercio de las mujeres ha sufrido alguna vez violencia física o sexual a manos de su pareja íntima (Bott y otros, 2019).

² Bolivia (Estado Plurinacional de), 2008; Colombia, 2010; El Salvador, 2008; Guatemala, 2015; Haití, 2012; Honduras, 2012; Nicaragua, 2007; Perú, 2012, y República Dominicana, 2013.

Además, los patrones violentos en las relaciones de pareja se manifiestan en los elevados porcentajes de homicidios de mujeres que se dan en el contexto íntimo, como muestra el indicador de muerte de mujeres perpetrada por su pareja o expareja íntima (véase el gráfico I.6). En la mayoría de los países de América Latina, los autores de los feminicidios son las parejas o exparejas de las mujeres. El porcentaje de muerte de mujeres perpetrada por su pareja o expareja corresponde a un 92% de total de los feminicidios en el caso del Ecuador, a un 87% en el caso del Uruguay y a un 86% en el caso del Perú. Esto demuestra la existencia, en el seno de las relaciones íntimas, de patrones de poder originados en procesos de socialización violenta que conforman modelos hegemónicos de masculinidad que no reconocen a las mujeres como sujetos con las mismas condiciones, derechos y dignidad. Así, en las relaciones en las que existen mayores niveles de intimidad y confianza, se observan graves violaciones del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de toda forma de violencia, lo que tiene efectos profundos en las distintas dimensiones de su autonomía y llega, en su expresión más dramática, a provocar su muerte a manos de las personas en quienes ellas habían confiado para compartir vínculos íntimos.

Gráfico I.6

América Latina y el Caribe (12 países): feminicidios totales y feminicidios íntimos^a, último año disponible
(Tasas por cada 100.000 mujeres y porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es>.

^a Con este concepto se hace referencia a aquellos feminicidios cometidos por la pareja o expareja.

Los patrones culturales patriarcales se manifiestan también en otras formas de violencia y discriminación, mediante estereotipos sexistas sobre los roles de hombres y mujeres y expectativas diferenciadas para cada género, que además otorgan un lugar subordinado y menos valorado a las mujeres y a lo femenino (Bárcena, 2017). Tanto la discriminación como la violencia contra las mujeres se han naturalizado por medio de estos patrones culturales, permeando el ámbito educativo, laboral y político, los medios de comunicación y el espacio público, y están en la base de la brecha salarial, la segmentación educativa y la organización social del cuidado (CEPAL, 2017a).

Asimismo, la discriminación se profundiza y refuerza a causa de factores como la condición étnico-racial, la edad, el nivel socioeconómico y el territorio, entre otros, y cuando las múltiples formas de discriminación se cruzan, los peligros a los que se enfrentan las mujeres pueden ser aún mayores (CEPAL, 2016a y 2016b; ONU-Mujeres, 2018). Por ejemplo, la discriminación y violencia que enfrentan las personas LGBTI por motivo de su orientación sexual o identidad de género se evidencian en los obstáculos que encuentran para acceder a los servicios de atención de la salud, el empleo, las formas legales de unión y conformación de familias, y el reconocimiento y registro de su identidad (CEPAL, 2017a). Las mujeres que forman parte de la población LGBTI pueden enfrentarse a diferentes formas de violencia y discriminación, como la violencia lesbofóbica o

transfóbica³, que se encuentra habitualmente al margen de las legislaciones y políticas que abordan la violencia por razón de género contra las mujeres y que, además, no son contabilizadas en los registros y estadísticas nacionales sobre violencia.

A su vez, se observa que la violencia por razón de género contra las mujeres se ve influida por los estereotipos que deshumanizan a las mujeres afrodescendientes e indígenas, en la medida en que las expresiones de violencia se dan en el contexto de sociedades racistas y patriarcales (CEPAL, 2018b). En un contexto en que los flujos migratorios de la región han aumentado, emergen con fuerza formas de violencia y discriminación contra las mujeres que requieren un análisis interseccional especial del fenómeno. La discriminación basada en el género, el país de origen y el estatus migratorio se reconoce como un vector común de marginación y de privación (ONU-Mujeres, 2018; Fries, 2019).

Cabe señalar que, durante los últimos años, han cobrado protagonismo demandas sociales en torno al problema de la violencia contra las mujeres y las niñas. A nivel regional, varios países de América Latina han sido testigos del resurgimiento de movimientos sociales y feministas que emergen con fuerza en contra de antiguas y nuevas formas de violencia que afectan a las mujeres. Dichas movilizaciones muestran la necesidad de trazar vínculos entre el feminicidio o femicidio y aquellas otras violencias que todavía no se registran entre las prioridades de las políticas (Gherardi, 2016).

Estas diversas formas de violencia persisten debido a que se encuentran en la base de la estructura social, política y económica, donde yacen los patrones patriarcales discriminatorios y violentos. Esto implica hoy un doble desafío para los países de América Latina y el Caribe: abordar, por un lado, la persistencia de pautas patriarcales que se encuentran imbricadas en las tradiciones culturales de los países y, por otro, el neoconservadurismo que acompaña a discursos sociales e institucionales que emergen contra los derechos y la autonomía de las mujeres y amenazan los avances logrados. El orden patriarcal se sostiene en el tiempo porque opera tanto en la esfera pública como en la privada, y los intentos de transformarlo se enfrentan a una gran resistencia, dado que implican un cuestionamiento de los privilegios masculinos (ONU-Mujeres, 2017), lo que se relaciona directamente con temas como la concentración del poder, las relaciones de jerarquía en el ámbito público y el predominio de la cultura del privilegio, que se tratarán a continuación.

D. Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público

Las relaciones de poder y las jerarquías sociales son elementos centrales del orden desigual de género que ha conformado las sociedades latinoamericanas y caribeñas, en las que lo público y el ejercicio del poder se han construido simbólicamente como masculinos (CEPAL, 2016a) y, en consecuencia, han excluido a las mujeres. Por ello, cobra especial relevancia el logro de la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones, ya que supone su plena participación en las decisiones que afectan a su vida y a su colectividad. Dado que en la región siguen vigentes estructuras institucionales, sociales y culturales que restringen el acceso de las mujeres al ejercicio del poder y a los procesos de adopción de decisiones (CEPAL, 2017a), la concentración del poder y las relaciones jerárquicas en el ámbito público se consideran el cuarto nudo estructural de la desigualdad de género.

Al respecto, cabe señalar que la estructura de los sistemas políticos, históricamente monopolizados por hombres, se sostiene sobre una base política, cultural, económica y social que es patriarcal y que continúa oponiendo resistencia a la presencia de las mujeres en ese ámbito. Actualmente, las mujeres siguen estando subrepresentadas en los procesos de toma de decisiones, tanto en las instituciones políticas como en las estatales. De hecho, en la actualidad, los únicos países en que el máximo cargo

³ De acuerdo con la campaña Libres e Iguales de las Naciones Unidas, los actos de violencia homofóbica y transfóbica abarcan desde la intimidación psicológica agresiva y sostenida hasta la agresión física, la tortura, el secuestro y el asesinato selectivo, y han sido denunciados en todas las regiones del mundo. También se han denunciado numerosos casos de violencia sexual, en particular la llamada violación "correctiva" o "punitiva", según la cual los hombres violan a mujeres que suponen son lesbianas, so pretexto de tratar de "curar" de homosexualidad a sus víctimas (Naciones Unidas, 2017).

del Poder Ejecutivo lo ocupa una mujer son Barbados (Primera Ministra) y Puerto Rico (Gobernadora). No obstante, la participación de las mujeres en las fórmulas presidenciales se ha ido incrementando y, sobre todo en América Latina, estas han asumido el rol de vicepresidentas en numerosos casos (véase el cuadro I.1).

Cuadro I.1

América Latina (8 países): mujeres que ocupan el cargo de vicepresidenta

País	Vicepresidenta	Inicio del período
Argentina	Gabriela Michetti	2015
Colombia	Marta Lucía Ramírez	2018
Costa Rica	Epsy Campbell	2018
Nicaragua	Rosario Murillo	2017
Perú	Mercedes Aráoz	2018
República Dominicana	Margarita Cedeño	2012
Uruguay	Lucía Topolansky	2017
Venezuela (República Bolivariana de)	Delcy Rodríguez	2018

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

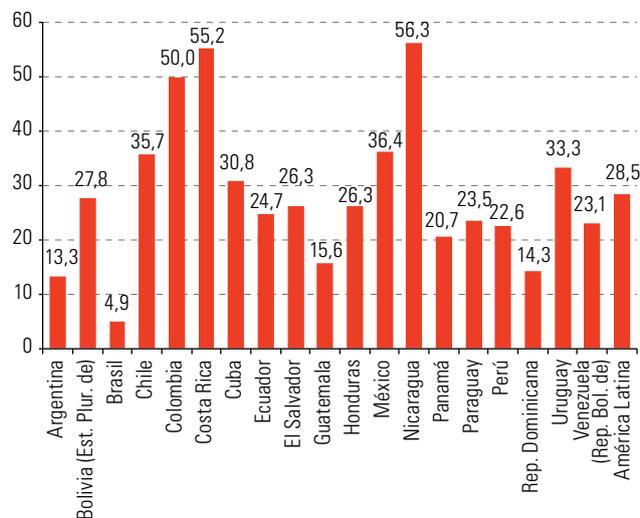
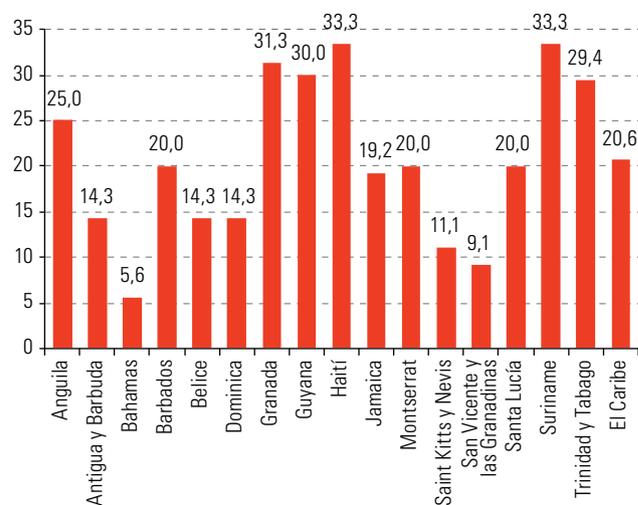
Si bien se reconocen avances en la implementación de algunos compromisos y medidas de acción afirmativa, como las cuotas o cupos electorales, las democracias de la región siguen en deuda con las mujeres. Por ello, para la CEPAL, la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones debe ser concebida desde una perspectiva interseccional que permita comprender las dificultades que estas enfrentan —dentro de su especificidad y diversidad— para acceder a puestos de toma de decisiones y que reconozca su identidad plural (CEPAL, 2016a). Sin embargo, la información disponible en la región sigue centrándose en los niveles de participación media, invisibilizando la diversidad de mujeres que en ella habitan y que participan en ámbitos de toma de decisiones.

Considerando los volúmenes de participación de mujeres en las instancias de toma de decisiones, los datos del OIG muestran que, en el promedio regional, la presencia de las mujeres en los órganos legislativos nacionales alcanza el 31,5% y, entre los jueces del máximo tribunal de justicia, el 32,1%, cifras que superan el techo del 30% que se había mantenido durante los últimos años en estos niveles de toma de decisiones. En el caso del Poder Ejecutivo, el promedio regional de América Latina y el Caribe aún se mantiene por debajo del 30%, como se detalla en el gráfico I.7, en el que se comparan los datos de los últimos tres períodos sobre los que se dispone de datos. Con respecto a los países del Caribe, se observa que solo en Granada, Guyana, Haití y Suriname la participación femenina en los gabinetes supera el 30%.

El análisis del promedio de la representación de mujeres en los gabinetes ministeriales de América Latina muestra una evolución leve, puesto que se ha pasado de un 24,6% en el antepenúltimo período a un 28,5% en el último período. De la misma forma, en el Caribe ha aumentado el promedio 5,8 puntos porcentuales, de un 13,6% en el antepenúltimo período a un 19,4% en el último período. En la actualidad, prácticamente todos los países de América Latina y el Caribe cuentan con la presencia de mujeres en sus gabinetes ministeriales, pero las ministras siguen concentradas en carteras vinculadas al área social y cultural (51%). Si bien su presencia en el área económica ha experimentado una leve alza (25%), esta ha descendido en el área política (17%) en relación con los dos períodos anteriores, en que se había llegado al 22% (véase el gráfico I.8).

Gráfico I.7

América Latina y el Caribe (35 países): participación de mujeres en gabinetes ministeriales, diciembre de 2018^a
(En porcentajes)

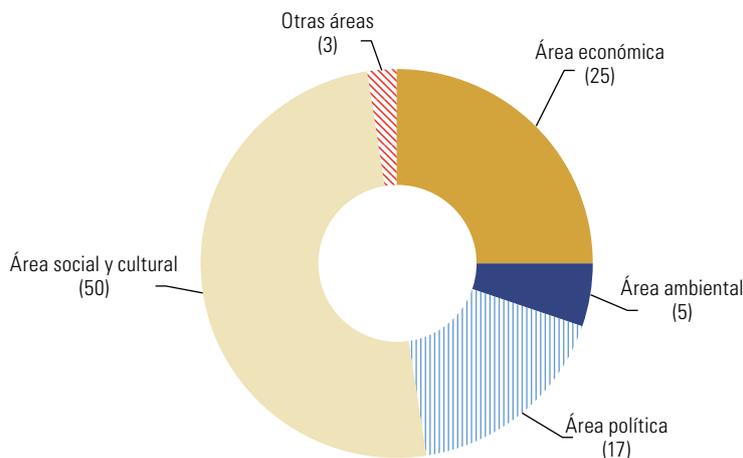
A. América Latina (19 países)**B. El Caribe (16 países)**

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es>.

^a Último período presidencial sobre el cual se dispone de datos.

Gráfico I.8

América Latina y el Caribe (35 países): participación de mujeres en gabinetes ministeriales, distribución por carteras, 2018^a
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es>.

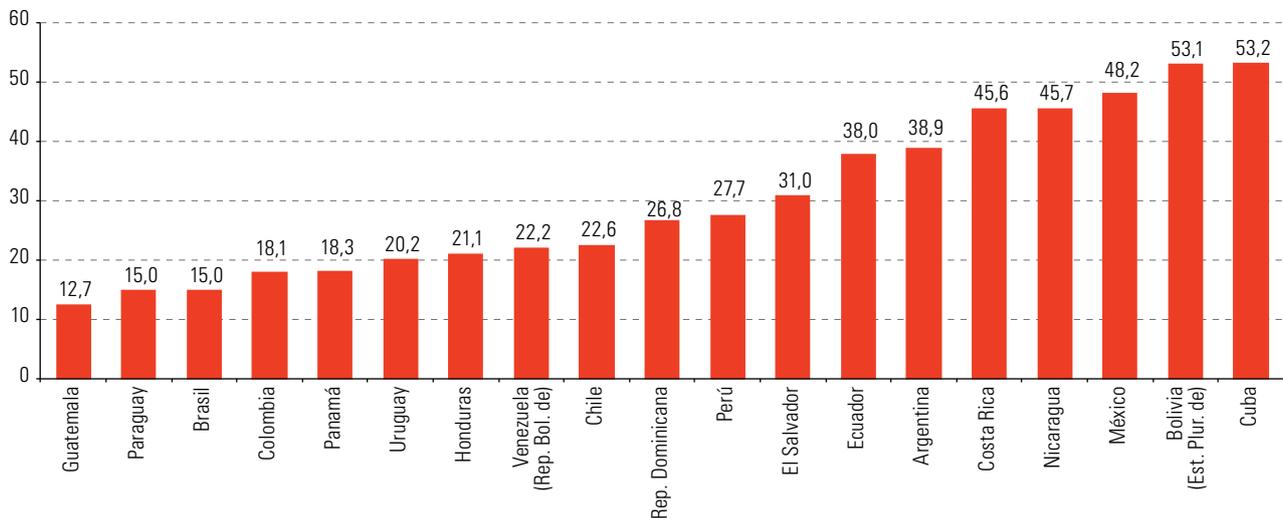
^a Último período presidencial sobre el cual se dispone de datos. Los países incluidos son: Anguila, Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Montserrat, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

En lo que respecta a la participación de las mujeres en el Poder Legislativo, se observa que los países con leyes de cuotas y de paridad han logrado avances significativos en el ámbito de las cámaras bajas o únicas. El promedio regional de mujeres en el Poder Legislativo nacional aumentó aproximadamente 2 puntos porcentuales entre 2016 y 2019, pasando de un 29,3% a un 31,2%. La información detallada por país se presenta en el gráfico I.9.

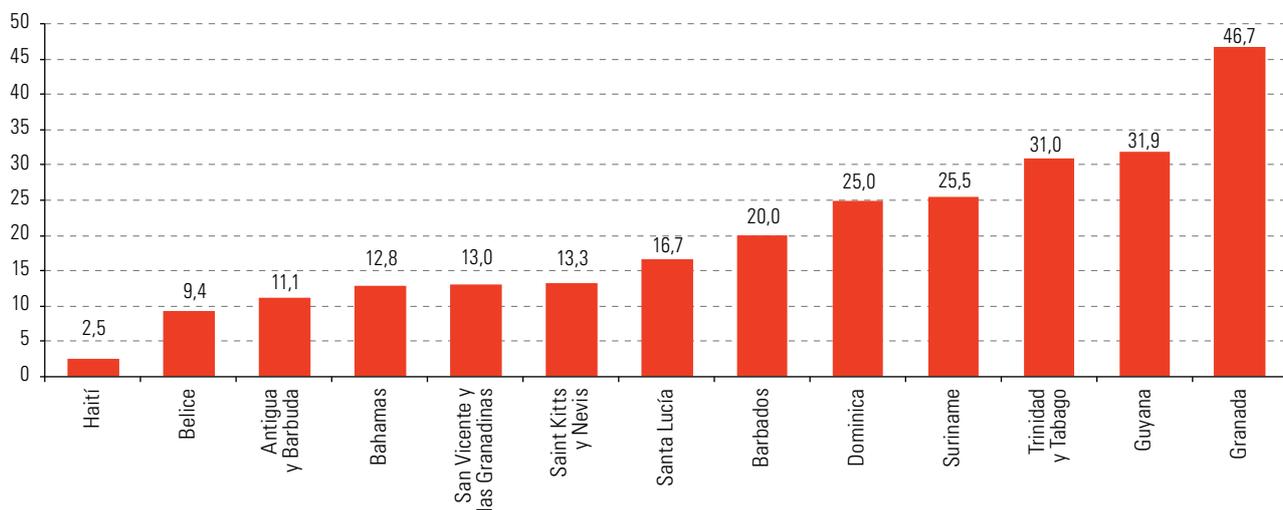
Gráfico I.9

América Latina y el Caribe (32 países): proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (indicador 5.5.1a de los Objetivos de Desarrollo Sostenible), 2019
(En porcentajes)

A. América Latina (19 países)



B. El Caribe (13 países)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es>; Unión Interparlamentaria (UIP).

Desde la aplicación, en 2010, de la ley de paridad en Bolivia (Estado Plurinacional de), la representación de las mujeres en ese país ha alcanzado el 53,1%. En Cuba, el porcentaje de mujeres en el Poder Legislativo es del 53,2%, y Costa Rica y Nicaragua llegan al 46%. Asimismo, en México, donde también se ha legislado

al respecto, la representación de mujeres en el parlamento nacional ha pasado de un 42,6% a un 48,2%. La evolución de la mayoría de los países ha sido positiva, salvo por algunas excepciones como la de Guatemala, que es uno de los pocos países de la región que no ha incluido ningún tipo de acción afirmativa en su ley electoral para aumentar la participación política de las mujeres. Actualmente, la representación de mujeres en el Parlamento no alcanza el 20% en 13 países, entre los cuales Haití presenta la cifra más baja de la región (2,5%).

En relación con la participación de las mujeres en los máximos tribunales de justicia, los datos del OIG muestran que, entre 2016 y 2018, en Cuba y el Uruguay se registraron aumentos significativos en las cortes supremas, de 10 y 20 puntos porcentuales, respectivamente. Por otra parte, en cuatro países de la región disminuyó el número de juezas en las cortes supremas: Belice, Costa Rica, Guatemala y República Dominicana. En 2018, la participación femenina media en los tribunales más altos del Caribe, incluida la Corte Suprema del Caribe Oriental, fue de un 58,3%, y los países que registraron aumentos significativos fueron Jamaica y Trinidad y Tabago. Los porcentajes más altos de mujeres en los máximos tribunales de justicia corresponden a Barbados, Jamaica y Suriname —este último lidera la región, con un 73,7%—.

Por otro lado, los gobiernos subnacionales o locales constituyen espacios transformadores y articuladores de demandas que se relacionan específicamente con el territorio al cual se circunscriben. Esto los convierte en un espacio privilegiado de implementación de políticas públicas sectoriales. Asimismo, su ámbito de acción permite la participación de la comunidad, a través de organizaciones territoriales que se sitúan a una escala mucho más directa y efectiva que la nacional. Sin embargo, la participación de las mujeres en este ámbito del poder local sigue siendo minoritaria. Al analizar la cifra de concejales electas, se observa que el promedio de América Latina se ha incrementado discretamente, hasta un 29,6%. Este indicador demuestra que las políticas de cuotas o de paridad han generado cambios en la cultura política de los partidos y las coaliciones, promoviendo el aumento de la representación de las mujeres (véase el recuadro I.2).

Recuadro I.2

Avances en la medición de la participación de las mujeres en puestos de liderazgo a nivel local

En el marco del seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), para monitorear la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a nivel local, se propuso el indicador 5.5.1b (proporción de escaños ocupado por mujeres en los gobiernos locales). Este indicador contempla los cargos de los órganos deliberativos, electos a través de sufragio universal, en todos los niveles de gobierno local identificados en los marcos jurídicos nacionales. Antes de la aprobación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el seguimiento de la participación política de las mujeres en el ámbito mundial se limitaba a su representación en órganos decisorios nacionales, como los parlamentos y ministerios, lo que dejaba fuera a muchas mujeres y hombres que desempeñan cargos en unidades descentralizadas de las estructuras político-administrativa de los países.

Si bien el indicador 5.5.1b es una novedad y un avance a nivel mundial, en América Latina y el Caribe la participación de mujeres en la toma de decisiones en el poder local ha sido monitoreada sistemáticamente desde la creación del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG), a través de dos de sus indicadores: mujeres alcaldesas electas (porcentaje de mujeres sobre el total de alcaldes electos) y mujeres concejales electas (porcentaje de mujeres sobre el total de concejales electos). Ambos forman parte del conjunto de indicadores básicos del OIG aprobados por los países de la región en el marco de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe como respuesta a los acuerdos del Consenso de Quito, en el que se propone: "alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política [...] constituye una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres" (CEPAL, 2017b, pág. 80).

Los indicadores del OIG se recopilan anualmente, en el marco de un proceso de actualización desarrollado en colaboración con los mecanismos para el adelanto de las mujeres de la región. Esta labor ha permitido que, en América Latina y el Caribe, se cuente con una serie histórica de medición de la participación de las mujeres en los gobiernos locales con datos que abarcan desde 1998 hasta la actualidad.

El hecho de que la región se encuentre a la vanguardia en lo que respecta a la medición de la representación de las mujeres a nivel local ha sentado las bases para que la División de Asuntos de Género de la CEPAL apoye el proceso de seguimiento del indicador 5.5.1b, cuyo organismo custodio a nivel mundial es la Entidad de las Naciones

Recuadro I.2 (conclusión)

Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Para ello, se ha solicitado a los organismos nacionales rectores del seguimiento de los indicadores de los ODS de los países de América Latina y el Caribe que, en sinergia con el proceso iniciado por el OIG, validen o complementen la información, lo que ha permitido que el informe mundial cuente con representación de 15 países de la región, como se muestra en el gráfico siguiente.

América Latina y el Caribe (15 países): proporción de escaños ocupados por mujeres en los gobiernos locales (indicador 5.5.1b de los Objetivos de Desarrollo Sostenible)

(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), sobre la base de los organismos rectores de los respectivos países.

Estos avances estadísticos evidencian el hecho de que, pese a los avances realizados en los últimos años, principalmente como respuesta a las leyes de cuotas o de paridad implementadas por algunos de los países de la región, las relaciones jerárquicas que dificultan el acceso de las mujeres a los ámbitos de toma de decisiones siguen vigentes. Como se muestra en el gráfico anterior, la participación de las mujeres en este ámbito del poder local, aunque paritaria en algunos países —como en Bolivia (Estado Plurinacional de) (50,5%), Costa Rica (45,6%) y México (40,5%)—, sigue siendo minoritaria en la mayor parte de la región.

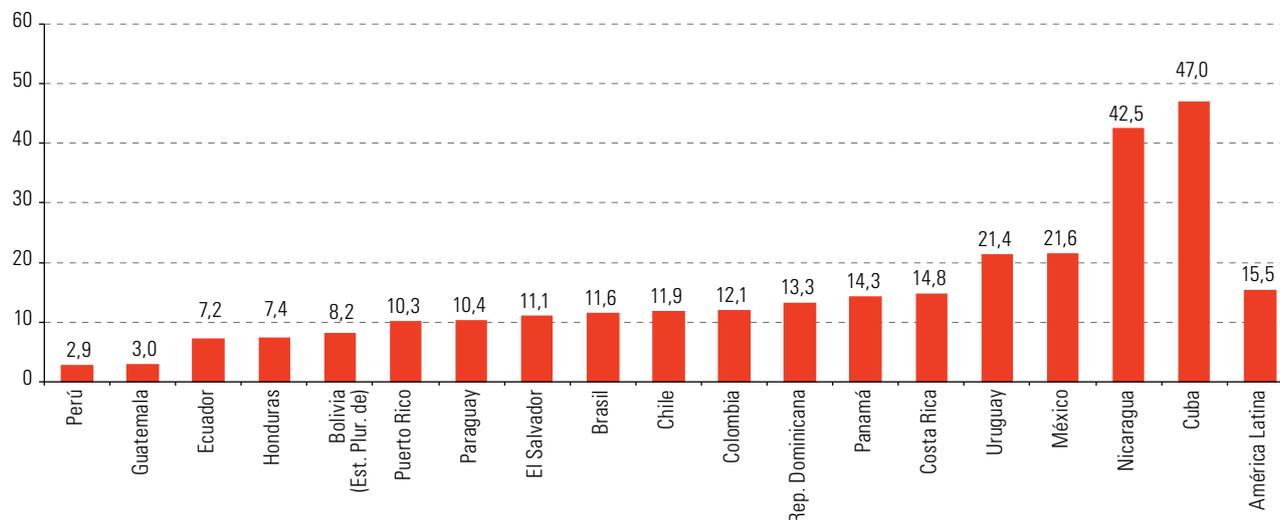
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe [en línea] <https://oig.cepal.org/es>; *40 años de Agenda Regional de Género* (LC/G.2682/Rev.1), Santiago, 2017; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).

Uno de los casos más representativos en lo que respecta a este aumento del número de concejalas electas es el del Estado Plurinacional de Bolivia, país que pasó de contar con un 13,4% de mujeres concejalas en 2005 a un 42,3% en 2010. Desde 2015, las mujeres son mayoría en estos cargos (un 51,1% de mujeres electas). Esos resultados se deben a que en este país se aplican, desde 2014, los criterios de paridad y alternancia. Si bien la participación femenina en la toma de decisiones es limitada en términos generales, dado que las alcaldías son cargos uninominales, no están sujetos a la acción afirmativa y, por lo tanto, los avances en este ámbito son muy lentos. Lo confirma el promedio regional de 2018, de solo un 15,5%, que muestra que los gobiernos subnacionales están mayoritariamente encabezados por hombres (véase el gráfico I.10).

Gráfico I.10

América Latina (18 países): mujeres alcaldesas electas, diciembre de 2018

(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es>; información oficial de los países.

La presencia minoritaria de las mujeres no se limita al ámbito político. Este déficit de participación también es visible en otros ámbitos de toma de decisiones, como las esferas social y económica, ya sea en empresas o en sindicatos, o en el campo de la investigación científica, informática o tecnológica. Las mujeres se concentran en sectores de actividad y ocupaciones que generalmente cuentan con un menor reconocimiento y una remuneración más baja. Además, la presencia de hombres y mujeres en la escala jerárquica es desigual, lo que implica que las mujeres se enfrentan a mayores dificultades para progresar en su profesión y acceder a puestos más cualificados y mejor remunerados (CEPAL, 2013).

En el mercado laboral, la concentración de mujeres en puestos de menor nivel jerárquico se ha denominado segregación vertical, y ha sido atribuida a la existencia de un “techo de cristal” conformado por factores invisibles, como los estereotipos de género y los prejuicios, las políticas empresariales desfavorables y la falta de experiencia para acceder a puestos directivos (CEPAL, 2019a y 2013).

E. Los nudos se refuerzan entre sí, limitando el alcance de las políticas públicas

Para comprender cabalmente la desigualdad de género en la región, es preciso identificar cómo se entrecruzan y refuerzan mutuamente los cuatro nudos estructurales de la desigualdad, contribuyendo a generar complejos sistemas socioeconómicos, culturales y de creencias que, en conjunto, obstaculizan y reducen el alcance de las políticas para la igualdad de género y la autonomía de las mujeres (CEPAL, 2017a). Cabe señalar que los cruces y vínculos entre los nudos estructurales son múltiples y diversos, por lo que muchas veces resulta difícil establecer los límites entre uno y otro. Por ejemplo, la persistencia de la discriminación y la violencia contra las mujeres, que son fruto de los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos, afecta sus posibilidades de generar ingresos propios, de superar la pobreza y de desarrollarse profesional y personalmente, reforzando así la desigualdad económica y la pobreza.

Por otra parte, la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado reproduce círculos viciosos de pobreza de ingresos monetarios y de tiempo, ya que constituye una de las principales barreras para la incorporación de las mujeres al mercado laboral y el logro de una inserción más estable y en empleos de mejor calidad y mayores ingresos. Esto no solo repercute en la trayectoria laboral de las mujeres, sino que se traduce también en un acceso fragmentado y desigual a la protección social en la vejez (CEPAL, 2016a), lo que reproduce la desigualdad socioeconómica y perpetúa la pobreza.

Lograr una distribución más equitativa del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres todavía representa un gran desafío, ya que, incluso en los países que han avanzado en la implementación de licencias paternales y parentales, se observa que estas son utilizadas por los hombres en pocas oportunidades, lo que refuerza el patrón cultural de que el cuidado es una responsabilidad exclusiva de las mujeres (Lupica, 2015; Batthyány, Genta y Perrotta, 2015).

Por otra parte, al analizar la brecha salarial de género en la región, se constata cómo los patrones culturales patriarcales refuerzan la desigualdad socioeconómica y de género. Más allá de los esfuerzos que se han realizado en las últimas décadas para reducir la brecha salarial, las mujeres perciben, en promedio, salarios un 16,1% inferiores a los de los hombres en la misma condición. Esta brecha, paradójicamente, se acentúa en el caso de las mujeres que tienen más años de estudio (CEPAL, 2016a). Asimismo, en América Latina y el Caribe, la participación femenina se mantiene persistentemente baja en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), en las que las mujeres representan solo el 34,6% de los graduados.

Los patrones discriminatorios y los estereotipos de género siguen operando en la tendencia a asociar a las mujeres y los hombres con determinadas carreras y ocupaciones, como resultado de la rígida división sexual del trabajo que se expresa en una elevada segregación ocupacional y vocacional, con marcada áreas feminizadas (como la salud o la educación, entre otras) y masculinizadas (como la construcción, la electricidad o la mecánica, por ejemplo). Incluso al participar en áreas tradicionalmente “masculinas”, las mujeres sufren las consecuencias de esta organización del trabajo basada en el género, como reflejan los estudios elaborados en la región sobre educación técnico-profesional. Dichos estudios destacan el predominio de los conceptos tradicionales de lo femenino y de lo que se espera de las mujeres, que refuerzan la división sexual del trabajo, la percepción de capacidades diferenciadas entre mujeres y hombres, la jerarquización de las habilidades y la valoración desigual de las habilidades técnicas de ambos géneros (García, 2019; Muñoz, 2019; Bloj, 2017; Buquet y Moreno, 2017; Espino, 2018).

Las desigualdades de género también se entrelazan con las desigualdades territoriales, étnico-raciales y socioeconómicas, entre otras. Por ejemplo, las mujeres de las zonas rurales no solo dedican más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, sino que su participación en este tipo de trabajo también es mayor que la de los hombres y las mujeres de las zonas urbanas (CEPAL, 2016a). Por otra parte, las jóvenes afrodescendientes de entre 18 y 24 años de edad presentan bajas tasas de asistencia al sistema de educación superior en seis países de la región (Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)). A su vez, en la Argentina, el Brasil, el Ecuador, Panamá y el Uruguay, las mujeres afrodescendientes son las más afectadas por el desempleo (CEPAL, 2018b). Ambos temas se abordarán con mayor detalle en el siguiente capítulo.

Otro reflejo del entrecruzamiento de los nudos es el acoso político a las mujeres, que, junto con la asignación cultural del trabajo de cuidados y doméstico no remunerado, se traduce en limitaciones y barreras para su participación activa en el ámbito público y el ejercicio pleno de sus derechos. En particular, la violencia y el acoso políticos hacia las mujeres vinculan la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público con los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos. La Declaración sobre la Violencia y el Acoso Políticos contra las Mujeres de la Organización de los Estados Americanos (OEA) establece que tanto la violencia política como el acoso político contra las mujeres “pueden incluir cualquier acción, conducta u omisión entre otros, basada en su género, de forma individual o grupal, que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir sus derechos políticos, conculca el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y el derecho a participar

en los asuntos políticos y públicos en condiciones de igualdad con los hombres” (OEA/MESEC, 2015, págs. 6-7). Este tipo de violencia impide que las mujeres sean reconocidas como sujetos políticos y, a su vez, desalienta el ejercicio y la continuación de las carreras políticas de muchas de ellas, limitando su autonomía en la toma de decisiones.

Dada la complejidad de los nudos estructurales de la desigualdad de género en América Latina y el Caribe y sus diversas vinculaciones, que reproducen y perpetúan situaciones de opresión y desigualdad para las mujeres, es fundamental abordarlos de manera conjunta para lograr la autonomía de las mujeres y la igualdad de género en la región, avanzando de lo formal a lo sustantivo. Los cuatro nudos estructurales permiten identificar los pilares sobre los cuales puede construirse la igualdad sustantiva en la región: la eliminación de la desigualdad socioeconómica y la pobreza; la transformación de los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y de la cultura del privilegio; la superación de la división sexual del trabajo, y la consolidación de una democracia paritaria en la región (CEPAL, 2017a).

Bibliografía

- Aguayo, F. y M. Nascimento (2018), “Violencia contra mujeres y niñas: lecturas de género sobre las políticas públicas en América Latina”, *Revista Estudios de Políticas Públicas*, vol. 4, N° 2, Santiago, Universidad de Chile.
- Bárcena, A. (2017), “La igualdad de género y la autonomía de las mujeres en el centro del desarrollo sostenible”, *Pensamiento Iberoamericano*, vol. 3, N° 2, Madrid, Secretaría General Iberoamericana (SEGIB).
- Batthyány, K., N. Genta y V. Perrotta (2015), “Avanzando hacia la corresponsabilidad en los cuidados Análisis de las licencias parentales en el Uruguay”, *serie Asuntos de Género*, N° 128 (LC/L.4085), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Bloj, C. (2017), “Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en la Argentina”, *serie Asuntos de Género*, N° 145 (LC/TS.2017/25), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), abril.
- Bott, S. y otros (2019), “Intimate partner violence in the Americas: a systematic review and reanalysis of national prevalence estimates”, *Revista Panamericana de Salud Pública*, vol. 43, Washington, D.C., Organización Panamericana de la Salud (OPS).
- Buquet, A. y H. Moreno (2017), “Trayectorias de mujeres: educación técnico-profesional y trabajo en México”, *serie Asuntos de Género*, N° 146 (LC/TS.2017/35), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), mayo.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2019a), *Panorama Social de América Latina, 2018* (LC/PUB.2019/3-P), Santiago.
- ____ (2019b), *Primer informe regional sobre la implementación del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo* (LC/CRPD.3/6), Santiago.
- ____ (2018a), *La ineficiencia de la desigualdad* (LC/SES.37/3-P), Santiago.
- ____ (2018b), “Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe: deudas de igualdad”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2018/33), Santiago.
- ____ (2018c), *Proyecto de primer informe regional sobre la implementación del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo* (LC/CRPD.3/3), Santiago.
- ____ (2017a), *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.13/5), Santiago, marzo.
- ____ (2017b), *40 años de Agenda Regional de Género* (LC/G.2682/Rev.1), Santiago, septiembre.
- ____ (2016a), *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible* (LC/G.2686/Rev.1), Santiago, diciembre.
- ____ (2016b), *La matriz de la desigualdad social en América Latina* (LC/G.2690(MDS.1/2)), Santiago.
- ____ (2015), *Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible* (LC/G.2639), Santiago, marzo.
- ____ (2013), *Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad* (LC/L.3666(CRM.12/3)), Santiago, octubre.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2017), *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19* (CEDAW/C/GC/35), Nueva York.
- Espino, A. (2018), “Capacitación laboral para la autonomía económica de las mujeres en situación de pobreza: el caso del Uruguay”, *serie Asuntos de Género*, N° 153 (LC/TS.2018/104), Santiago.
- Essayag, S. (2016), *Del compromiso a la acción: políticas para erradicar la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe, 2016. Documento de análisis regional*, Ciudad de Panamá, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (PNUD/ONU-Mujeres).

- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura) (2019), Base de Datos Género y Derecho a la Tierra [en línea] http://www.fao.org/gender-landrights-database/data-map/statistics/es/?sta_id=1161.
- Fries, L. (2019), "Las mujeres migrantes en las legislaciones de América Latina: análisis del repositorio de normativas sobre migración internacional del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe", *serie Asuntos de Género*, N° 157 (LC/TS.2019/40), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- García, S. (2019), "Trayectorias de mujeres Educación técnico-profesional y trabajo en el Ecuador", *serie Asuntos de Género*, N° 156 (LC/TS.2019/28), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Gherardi, N. (2016), "Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar", *serie Asuntos de Género*, N° 141 (LC/L.4262), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Lupica, C. (2015), "Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile", *serie Asuntos de Género*, N° 126 (LC/L.3989), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- MESEC/CIM (Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará/Comisión Interamericana de Mujeres) (2018), *Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Muerte Violenta de Mujeres y Niñas (Femicidio/ Femicidio)*, Washington, D.C.
- Muñoz, C. (2019), "Educación técnico-profesional y autonomía económica de las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe", *serie Asuntos de Género*, N° 155 (LC/TS.2019/26), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Naciones Unidas (2017), "Violencia homofóbica y transfóbica" [en línea] <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Violence-Factsheet-Esp.pdf>.
- OEA (Organización de los Estados Americanos) (1994), *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"*, Belém do Pará.
- OEA/MESEC (Organización de los Estados Americanos/Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará) (2015), *Declaración sobre la Violencia y el Acoso Políticos contra las Mujeres*, Lima.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2018a), *Panorama Laboral 2018 de América Latina y el Caribe*, Lima.
- _____(2018b), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*, Ginebra.
- _____(2017), *Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016*, Ginebra, enero.
- ONU-Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) (2018), *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Nueva York.
- _____(2017), *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017: transformar las economías para realizar los derechos*, Ciudad de Panamá.
- Rodríguez, C. y L. Pautassi (2016), "Violencia contra las mujeres y políticas públicas Implicancias fiscales y socioeconómicas", *serie Asuntos de Género*, N° 137 (LC/L.4236), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Sallé, M., L. Molpeceres y E. Infante (2018), "Análisis de legislación discriminatorio en América Latina y Caribe en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres", *serie Legislación Discriminatoria*, N° 1, Madrid, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres/Secretaría General Iberoamericana (ONU-Mujeres/SEGIB).
- Valdés, A. (2019), "Propuesta de ruta de trabajo para el desarrollo de un Sistema de registro de femicidio en América Latina y el Caribe", documento presentado en la Reunión de Especialistas: Medición del Femicidio en América Latina y el Caribe, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 25 y 26 de marzo.
- Weller, J. y C. Roethlisberger (2011), "La calidad del empleo en América Latina", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 110 (LC/L.3320-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

CAPÍTULO II

Contribución de la Estrategia de Montevideo al diseño e implementación de las políticas de igualdad en la región

Introducción

La Agenda Regional de Género comprende los compromisos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe con los derechos y la autonomía de las mujeres y la igualdad de género que se aprobaron en las reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebradas desde 1977. Estos compromisos se asientan en una conceptualización de desarrollo sostenible basado en el derecho a una vida libre de violencia y discriminación, los derechos sexuales y reproductivos, los derechos económicos, sociales y culturales, los derechos civiles y políticos y los derechos colectivos y medioambientales (CEPAL, 2017).

La Agenda Regional de Género se refuerza y articula con los compromisos asumidos a nivel internacional y ha sido la plataforma común de América Latina y el Caribe para influir en el plano global. En este sentido, el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 (aprobado en la sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe, celebrada en Mar del Plata (Argentina) en 1994) fue una contribución clave para la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, incluidas sus 12 esferas de especial preocupación, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (celebrada en Beijing, en 1995). A su vez, los compromisos del Consenso de Santo Domingo (2013) sobre el derecho al cuidado, los derechos sexuales y reproductivos, y las políticas integrales para poner fin al feminicidio han sido aportes de los Gobiernos de la región en las negociaciones mundiales en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en particular para la formulación del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5.

En la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe los Gobiernos acordaron que era necesario fortalecer el rol de los Estados para crear las condiciones estructurales y los medios, mecanismos y recursos para pasar de los compromisos a la acción. Para ello, acordaron diez ejes de implementación, que quedaron expresados en la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. La Estrategia de Montevideo complementa los medios de implementación de los ODS, en particular los del Objetivo 17 y el Objetivo 5, y orienta la implementación de políticas integrales que aborden las causas estructurales de la desigualdad de género en las tres dimensiones del desarrollo sostenible (económica, social y ambiental) (véase el diagrama II.1).

Un avance significativo en la región ha sido la aplicación de la Estrategia de Montevideo como instrumento para la transversalización del enfoque de género en las estrategias nacionales de desarrollo y los planes de desarrollo sostenible.

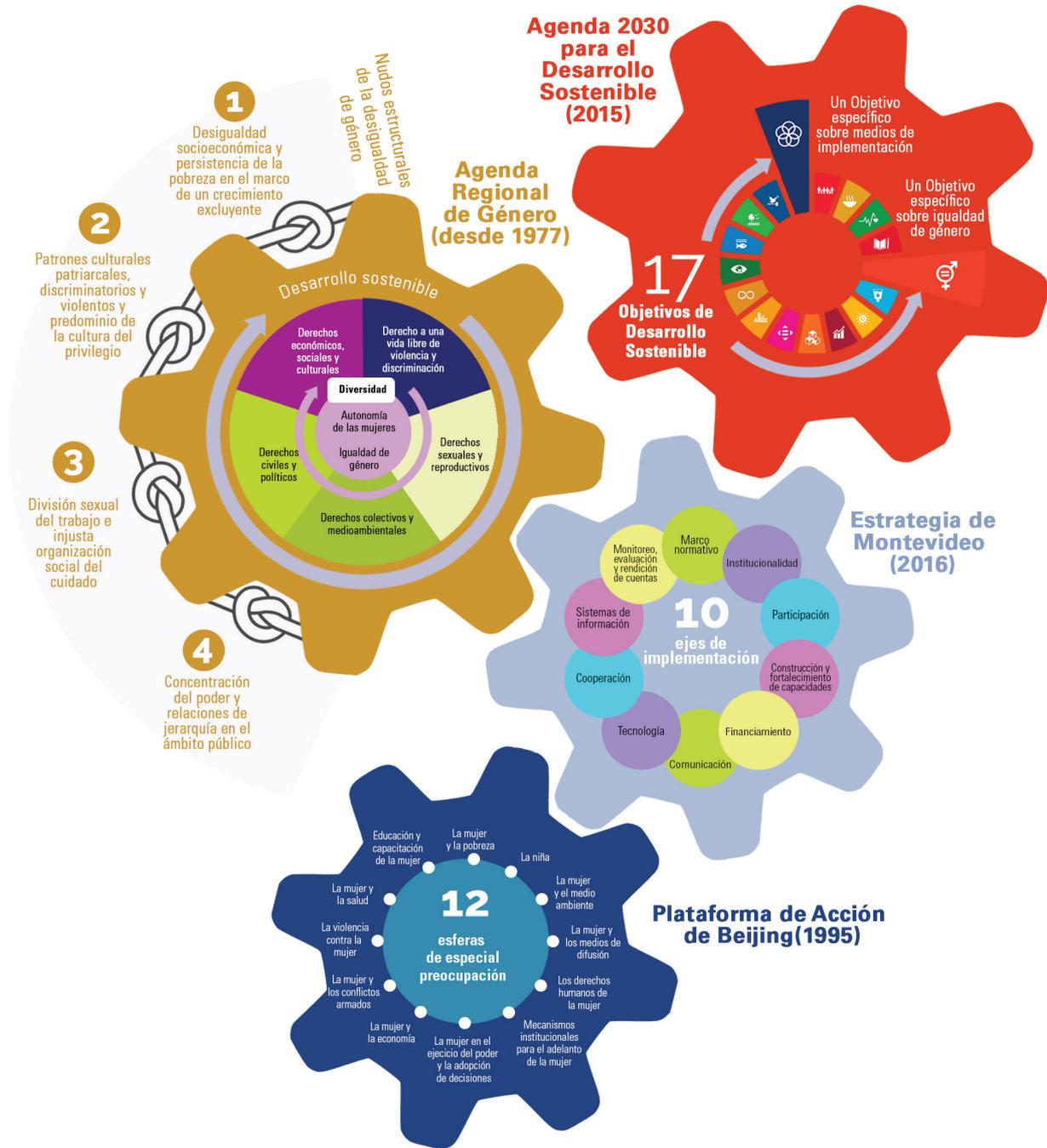
En el caso de Colombia, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) incluyó un capítulo específico llamado “Pacto por la equidad de las mujeres”, que contiene medidas para promover la autonomía física y el empoderamiento económico, político y social.

En el Paraguay, la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social emprendió un proceso de actualización del Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030 y con el impulso del Ministerio de la Mujer se han incluido en los ejes estratégicos y líneas de acción del Plan los compromisos internacionales firmados y ratificados por el país, entre ellos la Estrategia de Montevideo y la Agenda Regional de Género.

En la República Dominicana, desde 2016, el Ministerio de la Mujer ha impulsado el Programa de Transversalización con Enfoque de Género en el sector público, que está siendo ejecutado bajo la coordinación de ese Ministerio y del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo en el marco de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030.

Diagrama II.1

La Estrategia de Montevideo: hoja de ruta para implementar los compromisos regionales e internacionales sobre igualdad de género y derechos y autonomía de las mujeres en el marco del desarrollo sostenible



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

En Jamaica, el Instituto de Planificación, organismo gubernamental que supervisa el Plan Nacional de Desarrollo Visión Jamaica 2030, creó un grupo nacional de trabajo sobre cuestiones de género, que contribuyó a integrar la visión de la igualdad de género en el Plan Nacional de Desarrollo.

A. Aplicación de la Estrategia de Montevideo en el diseño de planes y el fortalecimiento de la institucionalidad de género y los sistemas de información

La mayoría de los países de la región han desplegado esfuerzos por abordar la desigualdad de género por medio de diferentes estrategias y políticas públicas. Entre las principales iniciativas se encuentra la formulación de planes de igualdad, que con diferentes denominaciones y alcances¹, establecen objetivos estratégicos y metas en torno a la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres.

La Estrategia de Montevideo se ha constituido en una guía que orienta el diseño de planes y políticas de igualdad de género. Desde 2016, al menos siete países de la región han elaborado planes de igualdad que incorporan los enfoques, los ejes y las medidas planteados en la Estrategia de Montevideo (véase el cuadro II.1). Algunos planes ponen el acento en las autonomías de las mujeres, otros retoman el enfoque de los nudos de la desigualdad de género y lo adaptan a sus contextos, y también se constata que los planes incorporan medidas específicas relacionadas con los ejes de implementación para acelerar el paso hacia la igualdad en sus países. A su vez, al menos cuatro países asumen como plazo el año 2030, alineando el horizonte temporal de las políticas de igualdad de género con el de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Estrategia de Montevideo.

Cuadro II.1

América Latina y el Caribe (7 países): aplicación del enfoque y los ejes de la Estrategia de Montevideo en el diseño de los planes y políticas de igualdad de género, 2016-2019

País	Aportes a los planes y políticas de igualdad
Uruguay	Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030 La Estrategia toma el marco de análisis y los compromisos de la Estrategia de Montevideo. Integra las dimensiones críticas vinculadas a los derechos humanos de las mujeres, los nudos estructurales de la desigualdad y los diez ejes de implementación. La Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030 es el resultado del trabajo interinstitucional del Estado con el sector académico y organizaciones sociales. Además, se sustenta en estudios elaborados por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) y en los compromisos internacionales asumidos por el Uruguay en el marco de la Agenda Regional de Género, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las recomendaciones emitidas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 2016, entre otros.
Costa Rica	Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030 Esta política tiene como fundamento la Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Estrategia de Montevideo, e incluye cuatro ejes estratégicos, cultura de los derechos para la igualdad, distribución del tiempo, distribución de la riqueza y distribución del poder, que se relacionan con los nudos estructurales de la desigualdad de género señalados en la Estrategia de Montevideo. Se elaboró mediante un proceso de consulta con representantes de organizaciones de la sociedad civil, mujeres de diversos sectores del país, instituciones públicas y el sector privado.
Chile	Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030 Este Plan fue elaborado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, como órgano rector de las políticas de igualdad. Responde a la Agenda Regional de Género, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Estrategia de Montevideo. Sus objetivos son: alcanzar el reconocimiento, respeto y garantía de los derechos de las mujeres en su diversidad para lograr la igualdad de género y la autonomía de las mujeres; fortalecer y dar sostenibilidad operativa a la institucionalidad de género, y transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas, articulando las iniciativas del Estado en favor de la igualdad y la equidad de género y la autonomía de las mujeres.
Argentina	Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020 El Plan toma como punto de partida la conceptualización de las autonomías, se propone involucrar a todos los ministerios de la administración pública nacional y aborda los diez ejes de la Estrategia de Montevideo, con particular énfasis en compromisos transversales que se refieran a capacitaciones, formación y producción de datos y estadísticas. El PIOD está organizado en cuatro ejes de acción: autonomía en la toma de decisiones, autonomía física, autonomía económica y transformación cultural, cada uno con objetivos estratégicos propios.
Ecuador	Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021 Está organizado en torno a tres ejes marco, e incluye nueve temáticas y políticas que deben ser articuladas por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y ejecutadas por las instituciones rectoras y ejecutoras de las políticas públicas a nivel nacional. Está formulada de manera coherente con los principales instrumentos nacionales y regionales de derechos humanos de las mujeres y personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI), uno de los cuales es la Estrategia de Montevideo, que fue tomada como una guía para establecer la propuesta de aplicación de este instrumento en las instituciones del sector público. Es un instrumento vinculante de la planificación nacional, que está alineado además con el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 del país, y se convierte en la estrategia general para la transversalización del principio de igualdad y no discriminación por razón de género.
Paraguay	IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024 Formulado bajo el liderazgo del Ministerio de la Mujer, este Plan propone avanzar hacia la igualdad real y efectiva, eliminando los obstáculos y toda forma de discriminación. Para su formulación se consideraron los tratados de derechos humanos ratificados por el país, las recomendaciones que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer realizó en 2017 y los compromisos asumidos en la Estrategia de Montevideo.
Perú	Política Nacional de Igualdad de Género La Estrategia de Montevideo es uno de los principales instrumentos regionales que sustentan el marco teórico y normativo de esta política. Entre los elementos de la Estrategia de Montevideo de más relevancia para su elaboración se destaca el análisis sobre la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de los informes nacionales sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 de los respectivos países.

¹ Dependiendo del país del que se trate, se han llamado planes de equidad e igualdad, planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o planes para la igualdad de hombres y mujeres, entre otras denominaciones.

Hay también países que se encuentran en proceso de formulación o actualización de sus políticas y planes de igualdad de género y que están incorporando los compromisos de la Estrategia de Montevideo en estos nuevos instrumentos.

En la República Dominicana, la Estrategia de Montevideo se utiliza como marco de referencia para la elaboración del Tercer Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2019-2030 (PLANEG III) y para las acciones de implementación del Objetivo 5 en el país.

México está en el proceso de elaboración del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) para el período 2019-2023, en que se establecerán objetivos, estrategias y líneas de acción y que involucrará a los tres poderes del Estado, los tres niveles de gobierno y organismos autónomos, para consolidar la política nacional de igualdad. Para apoyar este proceso, el país cuenta con la plataforma “México rumbo a la igualdad”, herramienta que permite identificar los avances en materia de igualdad de género de las 32 entidades federativas del país, considerando sus principales instrumentos normativos, de política pública, presupuestarios y de rendición de cuentas.

En Suriname se ha incorporado el eje de participación ciudadana en el Plan de Acción de Género para 2019 y 2020 y en el documento Política de Visión de Género 2021-2035. En Saint Kitts y Nevis, la Estrategia de Montevideo ha sido clave para la formulación de la Política y Plan de Acción de Igualdad de Género, que todavía se encuentra en desarrollo. En Anguila, Antigua y Barbuda y las Islas Vírgenes Británicas también se están actualizando la política nacional de igualdad y el plan de acción, y se utiliza la Estrategia de Montevideo como guía y referente para la definición de actividades y responsabilidades.

Por otro lado, Chile, el Ecuador, Honduras y el Perú informan sobre avances en el ámbito de la transversalización del enfoque de igualdad de género en la educación. En Chile se diseñó el Plan de Trabajo Educación con Equidad de Género, firmado por el Ministerio de Educación y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en 2019. En el Ecuador se aprobó, en julio de 2018, la Ley Orgánica de Educación Superior, en la que la igualdad se considera un principio transversal, que ha permitido implementar una estrategia nacional, además de planes y protocolos de intervención integral e intersectorial, garantizando el acceso a la educación superior en igualdad de oportunidades. En el Perú, además del desarrollo de varias políticas en el ámbito educativo², se aprobó en 2016 el Currículo Nacional de la Educación Básica, que incluye el enfoque de igualdad de género, definido de manera concordante con el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.

Además, en Guatemala, la Estrategia de Montevideo ha aportado a los procesos de fortalecimiento interno de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) por medio de la ampliación de las bases conceptuales de la autonomía de las mujeres y la alineación de las políticas con los ODS. Desde 2016, se ha producido un proceso de reformulación del mandato institucional de la SEPREM, orientado a reforzar los procesos de asesoría técnica y acompañamiento a las instituciones públicas y gobiernos locales, para lo cual se fortaleció la gestión de políticas públicas a fin de abordar las desigualdades entre hombres y mujeres. Estos procesos de fortalecimiento ayudaron a visibilizar el papel del Estado en lo referente a la generación de planes, programas y proyectos enfocados en reducir las brechas en materia de igualdad, en los procesos de alineación y armonización de la normativa nacional e internacional, en la rendición de cuentas y el seguimiento de las prioridades nacionales, con la participación de la sociedad civil e impulsando estrategias territoriales, interinstitucionales e intersectoriales.

Asimismo, la Estrategia de Montevideo ha contribuido a fortalecer la articulación dentro de los Estados para avanzar en la igualdad de género, aportando a la identificación de marcos de actuación y competencias de otras autoridades e instituciones, además de los mecanismos para el adelanto de las mujeres, favoreciendo la transversalización, la intersectorialidad y la rendición de cuentas.

² Política Sectorial de Educación Intercultural y Educación Intercultural Bilingüe, Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe al 2021, Política de Atención Educativa para la Población de Ámbitos Rurales y Modelo de Servicio Educativo Intercultural Bilingüe.

En el Ecuador, la Estrategia de Montevideo ha sido incluida dentro de las prioridades del Estado en cuanto al seguimiento de los compromisos regionales e internacionales. A la vez, conforme lo acordado en la Estrategia de Montevideo para asegurar la complementariedad y evitar la duplicación en el monitoreo y evaluación de las políticas de igualdad de género y derechos de las mujeres, se ha establecido un mecanismo de seguimiento exhaustivo de los compromisos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Estrategia de Montevideo y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Este mecanismo cuenta con un comité coordinador, conformado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos (actualmente Secretaría de Derechos Humanos) y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Se ha coordinado la presentación de informes ante las diferentes instancias regionales e internacionales.

Por otra parte, como lo establece la Estrategia de Montevideo en su eje de implementación referente a este ámbito, en la región se ha visto fortalecida la institucionalidad, ya sea en los propios mecanismos para el adelanto de las mujeres o a través de coordinaciones institucionales intersectoriales para llevar a cabo políticas transversales. Este es el eje con mayor nivel de avance, según lo que se comunica en los informes nacionales.

Por ejemplo, en la Argentina se creó en 2017 el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), como ente descentralizado del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, que asumió las funciones del consejo que operaba hasta entonces, con el fin de profundizar las políticas públicas integrales para el empoderamiento de las mujeres.

En Chile, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género asumió en 2016 como órgano rector nacional encargado del diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas dirigidos a promover la equidad de género y la igualdad de derechos y procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres, quedando entonces el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) integrado dentro de la cartera.

Algunos países del Caribe han fortalecido sus mecanismos para el adelanto de las mujeres. Por ejemplo, en Antigua y Barbuda, la Dirección de Asuntos de Género fue reubicada, con personal técnico para cumplir con sus funciones, y en San Vicente y las Granadinas el fortalecimiento de la División de Asuntos de Género ha sido uno de los principales logros del Gobierno en materia de institucionalidad para la igualdad durante los últimos años.

Asimismo, en Panamá se ha fortalecido el despliegue territorial del mecanismo para el adelanto de las mujeres mediante la creación de los centros del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) a nivel nacional, de provincias y de comarcas indígenas entre 2015 y 2016. Dichos centros son unidades territoriales que amplían la cobertura de servicios para las mujeres en aspectos vinculados a las tres dimensiones de su autonomía: física, económica y política. En Guatemala, se registran avances en la institucionalidad de género a nivel subnacional, ya que —por medio de reformas al Código Municipal— las Oficinas Municipales de la Mujer se elevaron a la categoría de Direcciones Municipales de la Mujer y asumieron funciones de asesoría técnica para la implementación y la coordinación de acciones con las direcciones de las áreas financiera y de planificación.

Un tipo de iniciativa que cobró fuerza en varios países en el período posterior a la aprobación de la Estrategia de Montevideo, si bien se había desarrollado también en años anteriores, es la creación de unidades de género en distintos ministerios y en los diferentes niveles de la administración pública y la conformación o fortalecimiento de mecanismos de coordinación en relación con las políticas de igualdad de género (véase el cuadro II.2).

Cuadro II.2

América Latina y el Caribe (9 países): mecanismos e iniciativas dentro del Estado para la coordinación de las políticas de igualdad de género, 2016-2019

País	Mecanismos
Argentina	El Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) ha dado un renovado impulso al Consejo Federal de las Mujeres, la instancia de coordinación interjurisdiccional que reúne a las máximas autoridades en materia de género de todo el país. Entre 2016 y abril de 2019 se llevaron a cabo 13 reuniones del Consejo Federal en las distintas regiones del país y se creó una Secretaría Permanente.
Chile	Se constituyó el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, cuyo trabajo está orientado a promover la incorporación del enfoque de igualdad entre hombres y mujeres en los ministerios y servicios, prestando asesoría técnica a estas entidades. Además, se dio inicio al fortalecimiento de la Red de Género, apoyada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en la que se coordinan las asesoras y asesores ministeriales de género y las Mesas Sectoriales de Género. A nivel subnacional, se constituyeron las Comisiones Regionales de Equidad de Género, ratificadas por resolución de los intendentes regionales. A la vez, en lo referente a participación, en Chile todos los ministerios cuentan con mecanismos de participación ciudadana establecidos en la Ley núm. 20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, a través de los Consejos Consultivos de la Sociedad Civil (COSOC); en mayo de 2019 se conformó el COSOC del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, que integra a 15 organizaciones de la sociedad civil.
El Salvador	Se cuenta con el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva (SNIS), mecanismo de coordinación interinstitucional que reúne a las instituciones del Estado responsables del cumplimiento de la normativa nacional para la igualdad, a fin de dar seguimiento a los avances que cada una de ellas logra en favor de las mujeres y promover un proceso de rendición de cuentas.
Granada	En 2017 se conformó el Consejo Interministerial de Puntos Focales de Género para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los ministerios.
Guatemala	Se diseñó el Sistema Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres, que se orienta a ordenar y estructurar el quehacer público en acciones sistemáticas y de largo plazo, mediante el fomento del desarrollo integral de las mujeres. Puesto que existe una relación estrecha entre el sistema y el ciclo de políticas públicas, su gestión se encuentra ligada con el Sistema Nacional de Planificación.
Jamaica	En 2018, se creó un Comité Consultivo sobre Cuestiones de Género, con el mandato de supervisar la aplicación de la Política Nacional de Igualdad de Género y el Plan de Acción Estratégico Nacional para la Eliminación de la Violencia de Género y de asesorar al Gobierno y a la Oficina de Asuntos de Género en lo referente a las orientaciones estratégicas de política con enfoque de género.
Paraguay	Se ha impulsado la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones, promoviendo el fortalecimiento interinstitucional a través de la creación de mecanismos de género en los tres poderes del Estado. En este marco, el Ministerio de la Mujer se articula con el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social a través de un convenio interinstitucional y una Mesa Técnica Interinstitucional de Género en Salud, integrada por representantes de ambas instituciones, con el objetivo de implementar un plan de acción conjunto.
Perú	En 2017 se aprobó la normativa que dispuso que las entidades del Gobierno nacional y de los gobiernos regionales instauren un mecanismo para la igualdad de género en cada institución. Hasta diciembre de 2018, 25 entidades gubernamentales (un 86%) ya contaban con algún mecanismo para la igualdad de género, en su sede central o en alguno de sus organismos adscritos. El 100% de los ministerios ya cuentan con un mecanismo para la igualdad de género, lo que favorecerá la articulación de acciones en este ámbito en el Poder Ejecutivo.
República Dominicana	Como un esfuerzo de fortalecimiento de la institucionalidad y coordinación intersectorial, se destaca la creación de la Comisión Mixta para la Transversalización con Enfoque de Género, conformada por el Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, el Ministerio de Administración Pública, el Ministerio de Hacienda y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Esta Comisión lidera los procesos tendientes a hacer efectiva la implementación del Plan en ocho instancias del Estado: el Ministerio de Educación, el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes, el Ministerio de Salud Pública, la Dirección General de Contrataciones Públicas, el Ministerio de Administración Pública, la Dirección General de Presupuesto (DIGEPRES), la Oficina Nacional de Estadística (ONE) y la Procuraduría General de la República Dominicana. Entre los principales logros, se destaca la conformación de 57 oficinas de género para el seguimiento de la integración de las normas y políticas de igualdad y equidad en coordinación con la estructura organizacional de las instancias piloto.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de los informes nacionales sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 de los respectivos países.

En cuanto al impacto de las medidas referentes al eje sobre la construcción y el fortalecimiento de capacidades estatales para una gestión pública basada en la igualdad de género, es necesario destacar que en la Argentina, tras la aprobación de la Ley núm. 27.499 (Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado) y en el marco del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) 2018-2020, la Secretaría de Modernización de la Nación, a través del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), lleva adelante un programa especial para la capacitación obligatoria de todo el personal de la administración pública nacional, focalizado en la promoción de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres en el Poder Ejecutivo del país.

Otro caso destacable es el de El Salvador, donde se han realizado procesos de fortalecimiento de capacidades con funcionarios del área de las comunicaciones de los tres poderes del Estado, el Ministerio Público y gobiernos locales sobre violencia simbólica y lenguaje sexista. Las instituciones cuentan con lineamientos sobre comunicación no sexista y aplican los Manuales para la Igualdad Sustantiva en las Comunicaciones.

En cuanto al eje de implementación sobre sistemas de información, los países de la región informan acerca de iniciativas relacionadas con el diseño de repositorios, el fortalecimiento de registros administrativos y la creación de sistemas de información, observatorios y atlas de género, entre otras.

Uno de los avances más relevantes es la importancia que se le ha otorgado a la producción estadística con perspectiva de género. Los Gobiernos reconocen la necesidad de contar con estadísticas e indicadores que permitan visibilizar la situación de las mujeres en los países y en distintos ámbitos. En este sentido, los avances más importantes, que ubican a la región como pionera en estos temas, se refieren a la medición del uso del tiempo y la distribución del trabajo no remunerado, así como al desarrollo conceptual y metodológico de la medición del feminicidio. Esto se ha manifestado incluso en la priorización que los países de la región hicieron —en el marco de la Conferencia Estadística de las Américas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)— del conjunto regional de indicadores para el seguimiento estadístico regional de los ODS, en el que se incluyeron dos indicadores del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) de la CEPAL que no estaban originalmente en el marco de indicadores mundiales: el tiempo total de trabajo y la tasa de feminicidios. Estos avances han sido posibles gracias a la arquitectura regional existente y a las sólidas alianzas entre quienes producen y quienes utilizan la información.

Los países han avanzado en la incorporación de módulos de uso del tiempo y trabajo no remunerado en sus encuestas nacionales, y han logrado obtener datos empíricos sobre la división sexual del trabajo. Hasta ahora, 19 países de la región han llevado a cabo al menos una medición del uso del tiempo, lo que ha permitido dar seguimiento a compromisos nacionales, regionales y globales en torno a la distribución del trabajo no remunerado y la construcción de cuentas satélite sobre el trabajo no remunerado de los hogares. De estos, 10 países han implementado una medición desde la aprobación de la Estrategia de Montevideo (véase el cuadro II.3).

Cuadro II.3

América Latina (10 países): encuestas, módulos o preguntas para la medición del uso del tiempo desde la aprobación de la Estrategia de Montevideo

País	Fecha	Tipo de levantamiento
Argentina	2016	Encuesta sobre Uso del Tiempo en la Ciudad de Buenos Aires
Brasil	Desde 2016	Módulo en la Encuesta Nacional Continua de Hogares
Colombia	2017	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
Costa Rica	2017	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
Cuba	2016	Sección sobre uso del tiempo y cuidados en la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género
El Salvador	2017	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
Guatemala	2017	Módulo en la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos
México	2016	Preguntas en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares
Paraguay	2016	Encuesta sobre Uso del Tiempo (EUT)
República Dominicana	2016	Módulo de uso del tiempo en la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG), Repositorio de información sobre el uso del tiempo de América Latina y el Caribe [en línea] <https://oig.cepal.org/es/infografias/repositorio-informacion-uso-tiempo-america-latina-caribe>.

En Cuba, uno de los módulos de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género 2016, cuyo informe de resultados se publicó en 2018, estuvo dedicado al uso del tiempo y cuidados, e incluyó mediciones con representación nacional sobre trabajo remunerado y no remunerado, según sexo. En Guatemala, la inclusión de módulos de uso del tiempo en la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) y la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) permitió el cálculo de la Cuenta Satélite de Trabajo no Remunerado de los Hogares en Guatemala. La última encuesta fue realizada en 2017. En la República Dominicana, se implementó en 2016 un módulo de uso del tiempo en la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples, que realizan la Oficina Nacional de Estadística y el Ministerio de la Mujer con el apoyo de la CEPAL.

Como parte de los compromisos establecidos en la Normativa Nacional para la Igualdad de Género en El Salvador, la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC) creó la Gerencia de Estadísticas de Género, cuyo trabajo ha tenido como principales resultados el lanzamiento del Observatorio de Estadísticas de Género y el levantamiento de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017 y la Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres 2017.

En Chile, se creó una Subcomisión de Estadísticas de Género en el marco de la Comisión Nacional de Estadísticas del Sistema Estadístico Nacional. El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es parte de la secretaría técnica de dicha instancia junto con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Esta subcomisión permite la coordinación interinstitucional de diversos ministerios y otras reparticiones públicas para la integración de la producción de indicadores de género en el sector público. A su vez, el Programa de Mejoramiento de la Gestión y su Sistema de Equidad de Género, que permite instalar objetivos estratégicos en la gestión de las reparticiones públicas del Poder Ejecutivo, han establecido coordinaciones con los distintos ministerios y reparticiones públicas para incorporar un enfoque de género en la producción, desagregación y análisis de información y datos.

En México, se cuenta con el Comité Técnico Especializado de Información con Perspectiva de Género (CTEIPG), una instancia colegiada de participación y consulta que colabora con el desarrollo del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG). En el período 2012-2018, el CTEIPG logró la aprobación de los Lineamientos para Incorporar la Perspectiva de Género en el SNIEG, promoviendo que la perspectiva de género sea incluida en la producción, difusión y uso de la información estadística y geográfica.

En el Paraguay, la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC) ha realizado el Atlas de Género, que es una plataforma diseñada articuladamente con el Ministerio de la Mujer. El Atlas cuenta con información georreferenciada por departamentos y datos desagregados por sexo referidos a población, educación, tecnologías de la información y las comunicaciones, trabajo remunerado y no remunerado, ingresos, salud, seguridad social, pueblos indígenas y participación política de mujeres en cargos electivos. Además, en el período posterior a la aprobación de la Estrategia de Montevideo, el Paraguay se unió al Grupo de Trabajo sobre Estadísticas de Género de la Conferencia Estadística de las Américas de la CEPAL y llevó a cabo la primera encuesta nacional sobre uso del tiempo, lo que le permite contar con información para el seguimiento de los ODS.

B. Principales políticas e iniciativas para la autonomía de las mujeres

Durante los últimos años, la CEPAL ha propuesto como marco conceptual de las políticas de igualdad un enfoque centrado en la noción de autonomía, entendida como la “capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos, en el contexto histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011, pág. 9).

A partir de una visión de multidimensionalidad del desarrollo, la CEPAL ha enfocado estratégicamente la mirada sobre la autonomía de las mujeres en tres dimensiones y en las interrelaciones entre ellas: i) la autonomía económica, vinculada con la posibilidad de controlar activos y recursos; ii) la autonomía física, relacionada con la capacidad para decidir libremente acerca de la sexualidad y la reproducción, y el derecho a vivir una vida libre de violencia, y iii) la autonomía en la toma de decisiones, asociada a la plena participación en las decisiones que afectan la vida de las mujeres, sus familias, sus comunidades y la sociedad en su conjunto (CEPAL, 2016a).

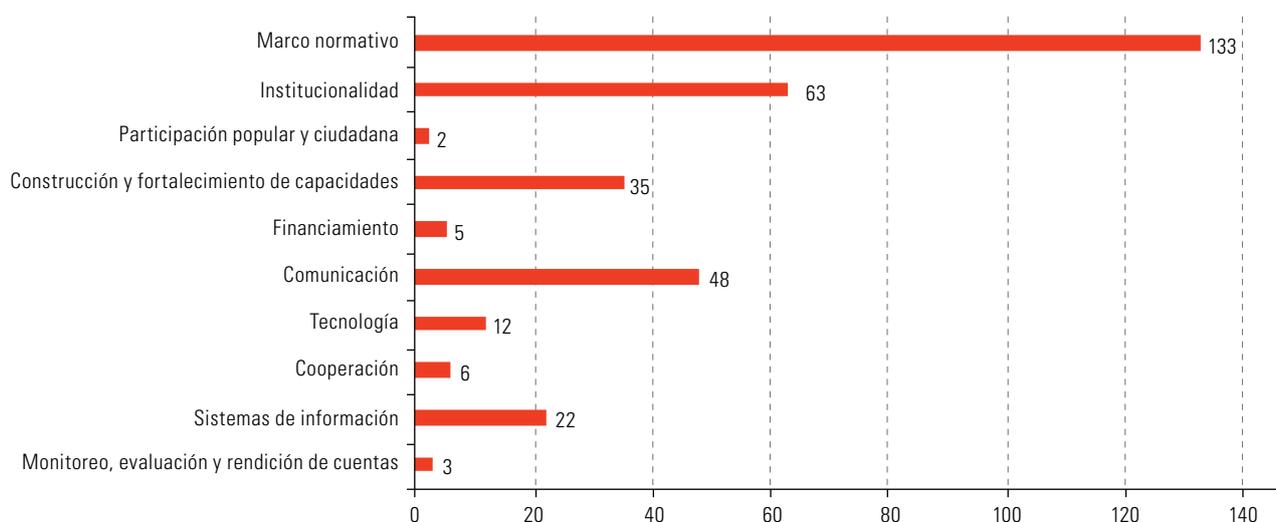
Cabe destacar que los diez ejes de la Estrategia de Montevideo están interrelacionados. A su vez, según el ámbito de las políticas públicas de igualdad y autonomía de las mujeres que se aborde, algunos ejes pueden ser más relevantes que otros. Esto depende de cada contexto nacional y del grado de avance de la agenda, la institucionalidad y las políticas sobre la temática específica. Los Gobiernos de la región han informado qué ejes de implementación han sido más relevantes en sus países en el diseño y puesta en marcha de políticas para el logro de la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de las mujeres.

1. Ejes clave para el logro de la autonomía física de las mujeres

En el desarrollo de iniciativas dirigidas a favorecer el logro de la autonomía física de las mujeres en los países de la región, han sido claves los siguientes ejes estratégicos de la Estrategia de Montevideo: marco normativo, institucionalidad, fortalecimiento de capacidades (principalmente mediante la formación de funcionarios y funcionarias del sector público en materia de violencia de género), comunicación (campañas de sensibilización nacionales y locales sobre violencia contra las mujeres) y sistemas de información (mediante una mayor disponibilidad y calidad de los datos estadísticos e información sobre violencia por razón de género contra las mujeres) (véase el gráfico II.1).

Gráfico II.1

América Latina y el Caribe (21 países^a): iniciativas puestas en marcha en el ámbito de la autonomía física de las mujeres, según eje de implementación de la Estrategia de Montevideo 2016-2019
(En números)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de los informes nacionales sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 de los respectivos países.

^a Anguila, Argentina, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, San Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Suriname y Uruguay.

En los países de América Latina, los avances en materia de marcos normativos para la autonomía física de las mujeres incluyen la legislación sobre violencia por razón de género contra las mujeres y sobre derechos sexuales y reproductivos. Desde octubre de 2016, se ha promulgado un conjunto de al menos 28 leyes (en diez países) para prevenir y erradicar la violencia por razón de género contra las mujeres, además de leyes que tipifican el feminicidio, el abuso y el acoso sexual y la trata de personas, entre otras (véase el cuadro II.4).

Además de ello, en el Perú se ha logrado el reconocimiento de diversas formas de violencia de género, se ha dado relevancia al acoso sexual en espacios públicos, se ha reconocido el feminicidio como tipo penal autónomo y se ha tipificado en el Código Penal el acoso sexual y la difusión de imágenes y material audiovisual con contenido sexual. En el caso de México, en el primer trimestre de 2019, las 32 entidades federativas del país cuentan con una Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia —de las cuales 29 ya publicaron su reglamento— y tienen instalado asimismo el Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres. Asimismo, 27 entidades federativas cuentan con una Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, de las cuales 11 ya tienen reglamento.

Cuadro II.4

América Latina (10 países): marcos normativos promulgados en el ámbito de la autonomía física de las mujeres, 2016 a 2019

País	Leyes, decretos u otra legislación nacional
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> – Ley núm. 27.352 que modifica el artículo 119 del Código Penal de la Nación, con el objetivo de precisar las acciones que implican el delito de abuso sexual (2017) – Ley núm. 27.363 que establece la privación de la responsabilidad parental para el femicida (2017) – Ley núm. 27.452 que establece el Régimen de Reparación Económica para hijas e hijos de víctimas de femicidios (Ley Brisa) (2018) – Decreto reglamentario núm. 522/2017 de la Ley núm. 26.879 que establece la creación del Registro Nacional de Datos Genéticos Vinculados a Delitos contra la Integridad Sexual (2017) – Ley núm. 27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado. Su monitoreo está previsto en el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) (diciembre de 2018)
Chile	<ul style="list-style-type: none"> – Ley núm. 21.030 que Regula la Despenalización de la Interrupción Voluntaria del Embarazo en Tres Causales (2017) – Ley núm. 21.153 que Modifica el Código Penal para Tipificar el Delito de Acoso Sexual en Espacios Públicos (2018) – Ley núm. 21.155 que Establece Medidas de Protección a la Lactancia Materna y su Ejercicio (2019) – Ley núm. 21.013, publicada el 6 de junio de 2017, que modifica la Ley núm. 20.066 de Violencia Intrafamiliar, tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial de vulnerabilidad (2017)
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> – Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2017) – Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior, que incorpora los principios de igualdad y no discriminación, así como la erradicación y sanción de cualquier forma de violencia contra las mujeres en el ámbito educativo (2018)
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> – Ley núm. 5777/2016 de Protección Integral a las Mujeres, Contra Toda Forma de Violencia – Decreto núm. 6973, del 27 de marzo de 2017, que dispone una serie de medidas en el marco del artículo 6 de la Ley núm. 5777/2016 de Protección Integral a las Mujeres, Contra Toda Forma de Violencia, que deben adoptar los organismos de aplicación, incluida la capacitación a funcionarios y funcionarias
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> – Ley núm. 19.580 de Violencia hacia las Mujeres Basada en Género (2018) – Ley núm. 19.643 de Prevención y Combate de la Trata de Personas. Promovida por la Mesa Interinstitucional para la Prevención y Combate a la Trata de Personas (2018) – Ley núm. 19.538. Modificación de los artículos 311 y 312 del Código Penal para la inclusión de actos de discriminación y femicidio (2017)
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> – Ley núm. 9.406 de Fortalecimiento de la Protección Legal de las Niñas y las Adolescentes Mujeres ante Situaciones de Violencia de Género Asociadas a Relaciones Abusivas (2017) – Decreto núm. 41.240-MP-MCM que declara de interés prioritario la situación de la violencia contra las mujeres, debido al alto número de agresiones y femicidios que se han presentado en los últimos años y continúan en aumento, con el objetivo de lograr la efectiva intervención del Estado en la atención de este grave problema en todas sus formas, de manera pronta e integral (2018)
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto núm. 754 que reforma el Código de Familia para la prohibición del matrimonio infantil (2018) – Reformas a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres publicadas en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2016, específicamente respecto del principio de favorabilidad contenido en el artículo 4, literal b; adición del artículo 56-A sobre la creación de la jurisdicción especializada y equipos multidisciplinarios, y la reforma del artículo 57 en sus literales f y l – Reformas a la Ley contra la Violencia Intrafamiliar publicadas en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2016, para armonizarla con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, referidas a la duración de las medidas preventivas, cautelares o de protección (artículo 9); el seguimiento de las medidas de protección (artículo 23), y el apoyo de los equipos multidisciplinarios adscritos a los tribunales especializados para una vida libre de violencia para las mujeres para el seguimiento de las medidas preventivas, cautelares o de protección en materia penal (artículo 42) – Ley Especial contra la Trata de Personas, publicada en el Diario Oficial el 14 de noviembre de 2014, que tiene por objeto la detección, prevención, persecución y sanción del delito de trata de personas, así como la atención, protección y restitución integrales de los derechos de las víctimas, personas dependientes o responsables, procurando los mecanismos que posibiliten este propósito
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> – Ley de Búsqueda Inmediata de Mujeres Desaparecidas (decreto núm. 9-2016) – Ley del Banco de Datos Genéticos para uso Forense (decreto núm. 22-2017) – Decreto núm. 13-2017 que determina la prohibición de contraer matrimonio a personas menores de 18 años y elimina las excepciones que se encontraban vigentes
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto núm. 106-2016, que crea la Unidad de Investigación de Muertes Violentas de Mujeres y Femicidios, adscrita a la Agencia Técnica de Investigación Criminal (ATIC) y la Comisión Interinstitucional de Seguimiento a las Investigaciones de Muertes Violentas de Mujeres y los Femicidios
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto ejecutivo núm. 100 de 2017 que reglamenta la Ley núm. 82 de 2013 que tipifica el femicidio y la violencia contra las mujeres. Es importante mencionar que después del proceso de reglamentación de esta Ley se logró —en un proceso guiado por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), parte del Comité Nacional contra la Violencia en las Mujeres (CONVIMU)— ampliar en 2018 la defensa legal a favor de las mujeres en la jurisdicción civil y de familia a través de la defensa gratuita del Órgano Judicial de manera obligatoria – Decreto ejecutivo núm. 303 de 2016, que reglamenta la Ley núm. 79 sobre Trata de Personas y Actividades Conexas, poniendo la priorización en grupos vulnerables. En el marco de esta Ley se creó la Unidad de Identificación y Atención a Víctimas de Trata de Personas y un protocolo y norma de procedimiento para la identificación de las víctimas de este delito

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de los informes nacionales sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 de los respectivos países.

Entre los países y territorios del Caribe, se reconocen avances en Antigua y Barbuda, Granada, Guyana, las Islas Vírgenes Británicas y Suriname en lo referente al fortalecimiento de los marcos normativos relacionados con la violencia por razón de género contra las mujeres.

En el caso de San Vicente y las Granadinas, se estableció una Comisión Nacional sobre Violencia de Género, encargada de hacer seguimiento a los acuerdos internacionales y regionales, incluida la Estrategia de Montevideo. Esta Comisión actúa como mecanismo nacional de monitoreo y seguimiento en materia de la igualdad de género.

Por otro lado, los países destacan los avances en cuanto a la implementación de planes de acción para erradicar y prevenir la violencia contra las mujeres, y al fortalecimiento de la arquitectura institucional para la implementación de programas intersectoriales y mecanismos de coordinación para abordar este tema. A partir de la aprobación de la Estrategia de Montevideo³ se han puesto en marcha nuevas políticas y planes relacionados con la violencia por razón de género contra las mujeres en Costa Rica, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Panamá, el Perú, la República Dominicana y Suriname.

Para hacer frente a la violencia por razón de género en los países del Caribe, en Antigua y Barbuda se cuenta con una Corte Modelo de Delitos Sexuales; en Granada existe una Unidad de Violencia de Género en la División de Asuntos de Género y Familia, y en Suriname el Ministerio de Justicia y Policía creó, en junio de 2017, el Consejo Nacional de Violencia Doméstica, cuya gestión se extenderá por un período de tres años.

Además, en línea con el eje de institucionalidad de la Estrategia de Montevideo, se han logrado importantes avances relativos al desarrollo y el fortalecimiento de los mecanismos de coordinación intersectorial (véase el cuadro II.5).

En Jamaica, el compromiso con la aplicación del Plan de Acción Estratégico Nacional para la Eliminación de la Violencia de Género se traduce en la asignación de fondos en el presupuesto del período 2019-2020 a fin de contar con refugios adicionales para las víctimas de la violencia de género en territorios específicos.

Entre las iniciativas destacadas en relación con el eje referente a institucionalidad y el logro de la autonomía física de las mujeres están los programas intersectoriales de atención a víctimas de violencia, los protocolos intersectoriales para la acción en situaciones de emergencia y la activación de unidades especializadas de investigación y sistemas de justicia especializados, tanto en el ámbito de la violencia de género como en el de la trata de personas.

Se destacan también diversas campañas y otras iniciativas que constituyen avances en la aplicación del eje de implementación sobre comunicación de la Estrategia de Montevideo. En la Argentina, se creó el Observatorio de Violencia Simbólica y Mediática y se dio impulso a la campaña “Compartamos el Cuidado”; en el marco del relanzamiento de la Red de Hombres por la Igualdad. En Honduras, destaca la campaña permanente contra la violencia doméstica “Soy Mujer y Vivir sin Violencia es mi Derecho”; dirigida al Poder Judicial, personas que trabajan en la administración de justicia y la sociedad en general, así como campañas institucionales dirigidas a los jóvenes, hombres y mujeres. En el Ecuador se han llevado a cabo campañas comunicacionales sobre violencia de género en el ámbito educativo, así como campañas informativas dirigidas a combatir la trata de personas. En el Uruguay, se ha desarrollado la campaña nacional “Noviazgos Libres de Violencia, 50 Días de Reflexión” que promueve el compromiso y la participación protagónica de adolescentes de todo el país, y se propone generar acciones que impulsen la reflexión, la sensibilización y la promoción de noviazgos libres de violencia.

En cuanto a cooperación regional, como se plantea en el eje “Cooperación: hacia una gobernanza multilateral democrática” de la Estrategia de Montevideo, los Gobiernos del Ecuador y del Perú han emprendido acciones de cooperación para diseñar estrategias de prevención y atención de situaciones de acoso y violencia política contra las mujeres. La República Dominicana, como parte del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), ha contribuido al diseño del Plan Quinquenal de Prevención de la Violencia contra las Mujeres en Centroamérica, que será ejecutado por los países que componen el SICA. Destaca también la iniciativa de cooperación de los Gobiernos de Chile y del Perú para el fortalecimiento de los sistemas de información sobre violencia contra las mujeres.

³ Antes de octubre de 2016, la Argentina, Chile, el Ecuador, México, San Vicente y las Granadinas y el Uruguay ya contaban con planes de acción con relación a la violencia por razón de género contra las mujeres.

Cuadro II.5

América Latina y el Caribe (12 países): mecanismos de coordinación intersectorial para eliminar la violencia por razón de género contra las mujeres

País	Mecanismos de coordinación intersectorial
Chile	Mesa Intersectorial de Prevención en Violencias contra las Mujeres Trabaja en dos grandes iniciativas: i) impulsar un registro único de víctimas de violencia contra la mujer y ii) crear un mecanismo de seguimiento de medidas cautelares en casos extremos.
Costa Rica	Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar Está conformado por 22 instituciones que han elaborado normas, directrices y protocolos con la finalidad de armonizar sus acciones institucionales con las leyes y convenios internacionales. Asimismo, a nivel local se cuenta con los comités locales para la atención inmediata y el seguimiento de casos de alto riesgo por violencia contra las mujeres (CLAIS), en los que se coordinan el Poder Judicial, el Ministerio de Seguridad Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). En la actualidad existen 20 de estos comités locales en funcionamiento.
Ecuador	Sistema Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres Está conformado por el Ministerio de Educación, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio del Interior, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, los Consejos Nacionales para la Igualdad, el Consejo de Regulación, Desarrollo y Promoción de la Información y Comunicación, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), el Servicio Integrado de Seguridad ECU 911, el Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General del Estado, la Defensoría Pública del Ecuador, la Defensoría del Pueblo y un representante elegido por la asamblea de cada órgano asociativo de los gobiernos autónomos descentralizados.
El Salvador	Sistema Nacional de Atención para Mujeres que Enfrentan Violencia Está integrado por las Unidades Institucionales de Atención Especializada para mujeres que enfrentan violencia y las Casas de Acogida creadas por la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Asimismo, se cuenta con la Comisión Técnica Especializada (CTE), un mecanismo interinstitucional creado con la finalidad de garantizar que se hagan operativas la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su respectivo Plan de Acción.
Guatemala	Coordinadora nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y contra las mujeres (CONAPREVI) , liderada por la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM).
Honduras	Comisión Interinstitucional contra la Explotación Sexual Comercial y Trata de Personas El Instituto Nacional de la Mujer (INAM) forma parte de esta Comisión y dirige sus acciones especialmente en el componente de prevención. También se creó la Comisión Interinstitucional para la Protección de las Personas Desplazadas por la Violencia (CIPPDV), en la que el INAM participa en carácter de asesor desde 2016.
México	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) Ha impulsado, como política pública, la creación y fortalecimiento de los Centros de Justicia para las Mujeres (CJM), espacios de atención integral con perspectiva de género a mujeres víctimas de violencia. La Comisión también ha impulsado la tipificación del delito de feminicidio y la homologación del tipo penal conforme al Código Penal Federal, en concordancia con los estándares internacionales y el Acuerdo Nacional por la Vida y la Seguridad de las Mujeres.
Panamá	Existen varios mecanismos de coordinación en temas relacionados con la discriminación de género y la violencia contra las mujeres: el Comité Nacional contra la Violencia en la Mujer (CONVIMU) —cuya secretaría es ejercida por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)—, el Consejo Nacional de Atención a la Madre Adolescente, la Comisión Nacional Intersectorial para la Prevención de la Violencia contra Niños, Niñas y Adolescentes y la Comisión Nacional contra la Trata de Personas.
Paraguay	Mesa de crisis Está integrada por representantes de la Policía Nacional, el Ministerio Público, la Secretaría de Género de la Corte Suprema de Justicia y la Defensoría Pública, que son instituciones encargadas de la aplicación de la Ley de Protección Integral a las Mujeres, Contra Toda Forma de Violencia.
República Dominicana	Comité Interinstitucional de Protección a la Mujer Migrante (CIPROM) Coordinado por el Ministerio de la Mujer, tiene el objetivo de fortalecer las capacidades nacionales para la prevención y atención del tráfico ilícito y la trata de personas.
Suriname	Consejo Nacional de Violencia Doméstica Se creó para actualizar el Plan de Política Nacional: Enfoque Estructural sobre Violencia Doméstica y formular su plan de trabajo.
Uruguay	Consejo Nacional Consultivo por una Vida Libre de Violencia de Género hacia las Mujeres Integra a nuevos organismos y asigna nuevos cometidos que apuntan a consolidar un trabajo coordinado y articulado en el contexto de un marco teórico común de abordaje de la violencia basada en género. Además, como resultado de la aprobación de la Ley de Prevención y Combate de la Trata de Personas se creó el Consejo Nacional de Prevención y Combate a la Trata y la Explotación de Personas, integrado por organismos de todos los poderes del Estado y de la sociedad civil organizada y presidido por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de los informes nacionales sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 de los respectivos países.

En relación con los derechos sexuales y reproductivos, entre los principales avances correspondientes al eje sobre marco normativo de la Estrategia de Montevideo pueden mencionarse los planes nacionales y políticas en materia de derechos sexuales y reproductivos, prevención del embarazo en la adolescencia y

programas para la provisión de servicios de salud sexual y reproductiva. En cuanto a servicios, varios Estados han fortalecido o mejorado sus programas sobre salud sexual y reproductiva de las mujeres (como el de provisión de anticonceptivos en Costa Rica) y de atención específica para adolescentes (en Honduras, México, el Uruguay y la República Dominicana), así como de mejora de servicios para la salud materna y neonatal (en El Salvador, Honduras y México).

En lo referente a la legislación, en Chile se promulgó en 2017 la Ley núm. 21.030 que Regula la Despenalización de la Interrupción Voluntaria del Embarazo en Tres Causales y en México se modificó en 2016 la Norma Oficial Mexicana para la Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres, que incluye el derecho a la interrupción legal del embarazo, en el caso de víctimas de violación. Por otro lado, en 2018 el Congreso de la Nación Argentina debatió el proyecto de interrupción voluntaria del embarazo presentado por diversas organizaciones feministas reunidas en la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal Seguro y Gratuito, que venía presentándose al Congreso desde 2007. El proyecto obtuvo el acuerdo de la Cámara de Diputados, pero no logró sanción positiva en el Senado de la Nación.

El Gobierno del Uruguay reconoce que existen dificultades en el acceso a los servicios de interrupción voluntaria del embarazo, principalmente en algunas localidades del país y en relación con la objeción de conciencia de profesionales de la salud. A fin de superar los obstáculos en el acceso de las mujeres a esta prestación, se aprobaron una serie de ordenanzas que establecen la obligatoriedad de los prestadores de salud de brindar servicios de interrupción voluntaria del embarazo oportunos y accesibles.

Los informes nacionales sobre la aplicación de la Estrategia de Montevideo también permiten identificar los principales obstáculos que aún persisten para el goce pleno de los derechos de las mujeres. Este es el caso de Costa Rica, que reconoce como materia pendiente en materia de salud sexual y reproductiva la aprobación de la norma sobre el aborto terapéutico, que está contemplado en la legislación nacional (Código Penal) hace más de 40 años, pero cuya aplicación no es efectiva, en gran medida debido a la falta de una norma técnica que garantice a las mujeres el acceso a la prestación y que, a la vez, respalde las acciones del personal de salud.

En cuanto a la institucionalidad, en particular a los planes y políticas en materia de derechos sexuales y reproductivos, los Estados informan en especial sobre estrategias nacionales de abordaje del embarazo en la adolescencia: en la Argentina, el Plan Nacional de Prevención del Embarazo No Intencional en la Adolescencia; en el Ecuador, el Plan Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva; en El Salvador, la Estrategia Nacional Intersectorial de Prevención del Embarazo en Niñas y en Adolescentes 2017-2027; en Guatemala, el Plan Nacional de Prevención de Embarazos en Adolescentes 2018-2022; en México, el Programa Sectorial de Salud 2013-2018; en el Perú, la Norma Técnica de Salud para la Atención Integral y Diferenciada de la Gestante Adolescente durante el Embarazo, Parto y Puerperio, y en el Uruguay, la Estrategia Intersectorial y Nacional de Prevención del Embarazo no Intencional en Adolescentes.

En materia de fortalecimiento y desarrollo de capacidades, los países de la región han llevado a cabo iniciativas de capacitación para funcionarios públicos y del Poder Judicial y para miembros de la sociedad civil en temas de violencia de género (especialmente en relación con el funcionamiento y la implementación de la legislación y los lineamientos y protocolos de atención) y salud sexual y reproductiva (en particular, formación dirigida a personal de salud, funcionarios públicos, profesores y jóvenes).

En Chile, por ejemplo, el Poder Judicial ha ampliado las actividades y los programas de capacitación de jueces y juezas, a fin de que la sensibilización frente a todas las formas de violencia contra las mujeres les permita proporcionar asistencia adecuada a las víctimas⁴. En el Ecuador, se han realizado acciones orientadas a capacitar a los funcionarios públicos de las entidades que son parte del Sistema Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres, particularmente en la aplicación de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. En el Perú, el Ministerio de Salud (MINSA) desarrolló acciones para sensibilizar a las autoridades sanitarias regionales y capacitar a los trabajadores de salud de las redes. En El Salvador se desarrolló un curso básico de educación integral de la sexualidad, con el

⁴ Entre las actividades de capacitación, destaca la incorporación de un curso sobre roles y estereotipos de género en el Programa de Formación de la Academia Judicial y un curso semipresencial sobre género y sexualidades en el Programa de Perfeccionamiento de dicha entidad.

objetivo de fortalecer los conocimientos y desarrollar las actitudes y habilidades de los docentes participantes. Por otra parte, en la República Dominicana se realizó un programa de capacitación diseñado con el objetivo de fortalecer el sistema de atención a víctimas de trata de personas.

Como parte del eje sobre comunicación de la Estrategia de Montevideo en el ámbito de la autonomía física, los Estados informan acerca de la implementación de campañas de comunicación y sensibilización para la prevención de la violencia de género y sobre derechos sexuales y reproductivos. En la Argentina se creó en 2017 el capítulo sobre violencia simbólica y mediática del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres del Instituto Nacional de las Mujeres, cuyo objetivo es impulsar la remoción de los patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres en los medios de comunicación. En Chile se implementa la campaña nacional “No lo Dejes Pasar”, que tiene como objetivo impulsar un cambio cultural para instalar la consigna de que terminar con la violencia de género es tarea de todos y que el entorno también es cómplice cuando normaliza hechos de violencia.

En Costa Rica se han realizado campañas nacionales orientadas al reconocimiento del acoso callejero como una forma de violencia. En El Salvador el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) ha realizado en el período comprendido entre 2014 y 2018 una serie de campañas contra la violencia de género y la trata de personas y en favor de los derechos civiles y políticos.

En Panamá el Instituto Nacional de la Mujer puso en funcionamiento una línea telefónica para prestar orientación, así como atender y canalizar casos de violencia de género. En el Paraguay, por otra parte, se llevaron a cabo varias iniciativas de comunicación, entre las que destacan la campaña Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación hacia las Mujeres (ediciones 2016 y 2017); la iniciativa Noviazgo sin Violencia, en el marco de la cual se lanzó la campaña comunicacional Bloqueá la Violencia; la campaña Violencia Cero: Hagamos que se Cumpla la Ley 5777/16 de Protección Integral a las Mujeres, Contra Toda Forma de Violencia, enfocada en la prevención y visibilización de la violencia de género en el Paraguay, y la campaña ¡Emergencia! ¡Basta de Femicidios!, que tuvo por finalidad sensibilizar a la población sobre la violencia contra las mujeres y posicionar esta problemática en el país.

En la República Dominicana, el Ministerio de la Mujer ha trabajado para visibilizar la Línea Mujer *212, que administra ese Ministerio, en conjunto con los sistemas de la Procuraduría General de la República Dominicana, la Policía Nacional y el Sistema Nacional de Atención a Emergencias y Seguridad 911. Además, con relación al acoso sexual callejero, el Ministerio de la Mujer lleva adelante una campaña en las redes sociales dirigida a lograr un cambio cultural en los hombres y mujeres dominicanos con el fin de reconocer y rechazar este tipo de prácticas.

En el Uruguay, se desarrolló la campaña “Noviazgos Libres de Violencia, 50 Días de Reflexión”, que ha contado con tres ediciones anuales (2016, 2017 y 2018). Junto con ello, en 2017 la Presidencia de la República impulsó una campaña pública de sensibilización frente a la violencia de género que busca motivar la reflexión de la sociedad en relación con el tema. También a nivel departamental se han realizado acciones de sensibilización en esta materia.

En cuanto al eje referente a sistemas de información en el ámbito de la autonomía física, se observan algunos avances, principalmente iniciativas de coordinación con los institutos nacionales de estadísticas para el levantamiento de datos sobre la violencia de género y la creación de observatorios o comisiones intersectoriales para la producción y el análisis de la información.

En Chile, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género diseñó un sistema de indicadores sobre violencia contra las mujeres basados en el Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres. Asimismo, se implementó la tercera versión de la Encuesta Nacional de Violencia Intrafamiliar contra la Mujer y Delitos Sexuales, a cargo de la Subsecretaría de Prevención del Delito del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que ha permitido medir las distintas expresiones de la violencia contra las mujeres.

En Costa Rica se realizó en 2016 un plan piloto de la Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres, como resultado de la coordinación entre el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Por otro lado, Costa Rica cuenta con la Subcomisión de Femicidios de la Comisión de Seguimiento del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las

Mujeres, que realiza análisis estadísticos y el estudio individualizado de cada feminicidio, para formular sobre esa base mejoras que puedan implementarse en las prácticas de los diferentes actores vinculados a este tema y en las respuestas que brindan. Costa Rica es un ejemplo en cuanto a la producción de estadísticas sobre feminicidios que reflejan la dimensión de este fenómeno más allá de las restricciones que la definición del concepto presenta en la legislación nacional. Pese a que el feminicidio solamente se tipifica en el ámbito de la pareja, el Poder Judicial se ha amparado en la definición de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) a fin de informar la cifra de feminicidio ampliado.

En Cuba, el Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas y el Centro de Estudios de Población y Desarrollo de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI) desarrollaron en conjunto, en 2016, la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG), uno de cuyos módulos permitió obtener información relevante sobre la violencia contra la mujer en las relaciones de pareja.

En el Ecuador, se creó en 2017 la Subcomisión Técnica de Validación de feminicidio dentro de la Comisión Especial Interinstitucional de Seguridad y Justicia, bajo la coordinación del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), para construir un indicador homologado y generar información oficial, debidamente validada por las instituciones vinculadas a esta problemática: la Secretaría de Derechos Humanos, el Instituto Nacional de Estadística y Censos, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, la Fiscalía General del Estado, el Consejo de la Judicatura, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) y la Defensoría Pública.

El Salvador cuenta con un Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia Contra las Mujeres, como una herramienta de gestión que tiene como finalidad principal garantizar la base nacional de datos sobre hechos de violencia contra las mujeres.

En Guatemala se fortaleció, en 2016, el Sistema Nacional de Información sobre Violencia contra la Mujer, con el propósito de contar con estadísticas inclusivas y de calidad sobre esta problemática. En México, en el marco del Comité Técnico Especializado de Información con Perspectiva de Género, del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, se conformó un grupo de estadísticas sobre violencia contra las mujeres, con el objetivo de aportar información para la medición de la violencia, dar seguimiento al conjunto de indicadores estratégicos orientados a medir la violencia contra las mujeres, apoyar la mejora y el fortalecimiento de la encuesta nacional sobre violencia contra las mujeres, y contribuir al diseño del Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres, en el marco del SNIEG.

Asimismo, en Panamá, el Instituto Nacional de la Mujer creó un registro administrativo de usuarias y agresores, que brinda datos a nivel nacional en un sistema de información y una plataforma informática denominada DATA INAMU, que comenzó a operar en enero de 2019. En el Paraguay, para dar cumplimiento a la Ley de Protección Integral a las Mujeres, Contra Toda Forma de Violencia, se impulsó en 2018 la creación del Observatorio de la Mujer, que tiene por objetivo el monitoreo, análisis e investigación de la violencia contra las mujeres y el diagnóstico en aspectos críticos de esta problemática, así como el diseño o la adecuación de las políticas públicas para prevenir todas las formas de violencia. En la República Dominicana se implementó el Observatorio de Justicia y Género del Poder Judicial, y en el Uruguay se creó por ley, en 2018, el Observatorio sobre Violencia Basada en Género hacia las Mujeres, en el marco del cual se instaló una mesa de trabajo interinstitucional que coordinó el diseño y la metodología de la segunda Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones.

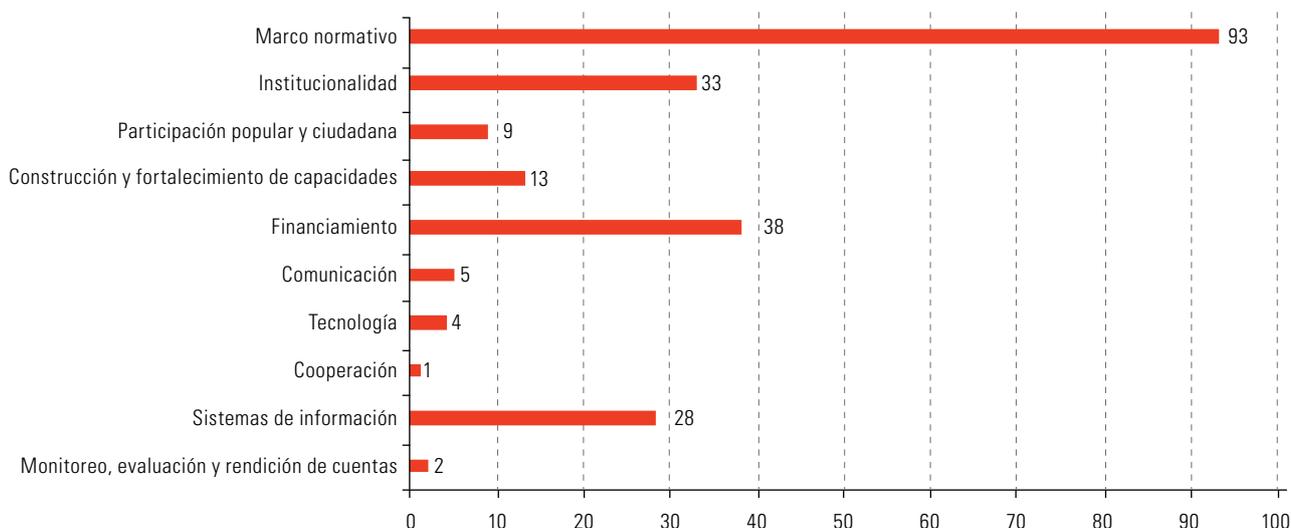
En cuanto al Caribe, Anguila informó que el Ministerio de Desarrollo Social inició la coordinación con la Real Fuerza de Policía para recibir datos sobre los casos de violencia doméstica denunciados, a fin de analizar las tendencias en cuanto a los tipos de casos y la afiliación relacional. Asimismo, se lograron avances en la recopilación de datos sobre salud sexual y reproductiva con el fin de facilitar la elaboración de un proyecto de política pública en la materia. En San Vicente y las Granadinas la institucionalidad que trabaja en materia de género, en colaboración con la policía y el Departamento de Estadística, encabezó un proyecto para la recopilación de datos relativos a casos de violencia doméstica, que produjo como resultado una base de datos desagregados por sexo sobre varias formas de violencia de género, administrada por la policía. En Granada, se está llevando a cabo un estudio sobre la prevalencia de la violencia contra la mujer, mientras que en Suriname se realizó un estudio similar en 2018.

2. Ejes clave para el logro de la autonomía económica de las mujeres

En el ámbito de la autonomía económica, los avances tienen que ver con iniciativas que abordan la pobreza de recursos y de tiempo, la desigual distribución del trabajo remunerado y no remunerado, la desigualdad en el mercado laboral y el déficit de protección social. Para contribuir al logro de autonomía económica de las mujeres y a la garantía de sus derechos económicos, en el período sobre el que se informa, los Gobiernos emprendieron iniciativas relacionadas con los siguientes ejes: marco normativo, institucionalidad, financiamiento y sistemas de información. También, aunque en menor medida, se ha informado acerca de iniciativas relacionadas con los ejes de construcción y fortalecimiento de capacidades estatales, participación popular y ciudadana y comunicación (véase el gráfico II.2).

Gráfico II.2

América Latina y el Caribe (21 países^a): iniciativas en el ámbito de la autonomía económica de las mujeres, según eje de implementación de la Estrategia de Montevideo 2016-2019
(En números)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de los informes nacionales sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 de los respectivos países.

^a Anguila, Argentina, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, San Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Suriname y Uruguay.

El diseño de marcos normativos ha sido clave para promover una mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado y reducir la discriminación y las brechas salariales de género en los mercados laborales de la región. Además, se han llevado a cabo iniciativas relacionadas con políticas y sistemas de cuidado, así como dirigidas a las mujeres rurales.

En el área del trabajo remunerado, los Estados han impulsado la aprobación de normativas y han implementado iniciativas que se relacionan con la igualdad y la no discriminación en el ámbito del trabajo, la igualdad salarial, la protección de la maternidad y la reglamentación del trabajo doméstico (véase el cuadro II.6).

La formulación y aprobación de leyes y políticas dirigidas a las mujeres rurales responde al enfoque de interseccionalidad e interculturalidad acordado en la Agenda Regional de Género y retomado en la Estrategia de Montevideo. En este sentido, destaca la aprobación, en el Paraguay, de la Ley núm. 5446 de Políticas Públicas para Mujeres Rurales, cuyo objetivo es promover y garantizar los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres rurales. Asimismo, cabe resaltar la Ley núm. 717, Ley Creadora del Fondo para Compra de Tierras con Equidad de Género para Mujeres Rurales de Nicaragua, que tiene como finalidad asegurar a las

mujeres del área rural medios de producción y trabajo, así como la Ley para el Programa Nacional de Crédito Solidario para la Mujer Rural y su reglamento de 2018, de Honduras, destinada a atender las demandas de crédito de las mujeres rurales organizadas.

Cuadro II.6

América Latina (12 países): normas, leyes, reglamentos o iniciativas para la igualdad y la no discriminación en el ámbito del trabajo remunerado

País	Iniciativa
Chile	En 2016 y 2017, la Dirección del Trabajo implementó un programa especial de fiscalizaciones que contempla aspectos de igualdad de género en las normas laborales: protección de la maternidad, remuneraciones, horas extraordinarias y protección de la vida y la salud de los trabajadores. En 2019, entró en vigor la Ley núm. 21.129 que Modifica Diversos Cuerpos Legales, a Fin de Establecer Fuero Maternal a las Funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, en las Condiciones que Indica, acorde al artículo 201 del Código del Trabajo.
Costa Rica	Se aprueba la Ley núm. 9343, de Reforma Procesal Laboral, la cual agiliza los procesos de conciliación y negociación y prohíbe la discriminación laboral por orientación sexual, etnia, sexo, religión, opinión política, filiación sindical y nivel económico. En 2019, mediante la Ley núm. 9608, se aprueba el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156). La reforma de la Ley núm. 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer para la protección de la igualdad salarial entre mujeres y hombres establece que, tanto en el sector privado como en el sector público, por un trabajo de igual valor, cuando se trate de un mismo puesto o de distintos puestos con funciones similares y bajo un mismo patrono, la mujer debe percibir el mismo salario. El reglamento emitido por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, publicado en 2017, establece disposiciones para que todo empleador cumpla con su obligación de incluir a las trabajadoras domésticas como trabajadoras asalariadas en los seguros administrados por la Caja Costarricense de Seguro Social.
Cuba	A fines de 2016, se promulgó el Decreto Ley núm. 339 de la Maternidad de la Trabajadora, y el Decreto Ley núm. 340 Modificativo de los Regímenes Especiales de Seguridad Social en Cuanto a la Protección a la Maternidad. También se dictó la resolución núm. 26 de 2017, que otorga una bonificación al pago de las cuotas mensuales a cuenta del impuesto sobre los ingresos personales a las trabajadoras por cuenta propia que tengan dos o más hijos menores de 17 años.
Ecuador	El Ministerio del Trabajo expidió, en 2017, el acuerdo ministerial núm. MDT-2017-0082, de aplicación obligatoria en el sector público y privado a nivel nacional, cuyo objetivo es regular el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones. En 2018, el Ministerio del Trabajo inició varias líneas de trabajo dirigidas a promover la igualdad de género en las oportunidades de trabajo y empleo.
El Salvador	En 2018, se aprobó la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores, según la cual los empleadores tienen el deber de proporcionar salas cunas a los hijos e hijas de sus trabajadores, de los 4 meses a los 3 años de edad, durante el tiempo que dure la jornada laboral de su padre o madre, a fin de procurar un ambiente adecuado para su desarrollo integral. La ley entró en vigor en 2020. En marzo de 2018, el Consejo de Ministros aprobó el proyecto de ampliación de la cobertura del Seguro Social para las personas trabajadoras independientes y sus beneficiarios, así como su respectivo reglamento.
Honduras	Se tipificó la discriminación como delito en el Código Penal mediante el decreto núm. 130 de 2017, que establece penas específicas para los delitos de discriminación laboral, denegación de prestación de servicios por discriminación, discriminación en el ejercicio de derechos y discriminación basada en el sexo.
México	Se reformó la Ley Federal del Trabajo, incorporando conceptos como los de igualdad sustantiva, igualdad salarial, trabajo digno, prohibición del acoso y hostigamiento sexual y laboral, no discriminación, paternidad y formación profesional.
Nicaragua	Ley núm. 664, Ley General de Inspección del Trabajo, regula el Sistema de la Inspección del Trabajo, su organización, facultades y competencias, a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de las y los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral, sin discriminación.
Perú	La Ley núm. 30709 que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres exige la elaboración de un cuadro de categorías, funciones y remuneraciones dentro de las empresas para garantizar una asignación mucho más objetiva de remuneraciones para hombres y mujeres. En 2018, se aprueba su reglamento y, en 2019, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) dispuso la publicación del proyecto de documento del Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa Previstas en la Ley núm. 30709. En 2018, se ratificó el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT.
República Dominicana	En 2016, se ratificó el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183), que extiende el período de licencia de maternidad de las trabajadoras de 12 a 14 semanas, gracias a una alianza política entre los Ministerios de la Mujer y de Trabajo, el Congreso Nacional, los sindicatos, la sociedad civil y los medios de comunicación. Gracias a esta misma alianza, en 2018 se logró la ratificación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189). De conformidad con el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156) de la OIT, y por decreto presidencial del 27 de febrero de 2019, la licencia de paternidad en el sector público fue ampliada de 2 a 7 días.
Suriname	Se ratificaron tres convenios de la OIT: en 2017, el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111) y, en 2018, el Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138). En 2019, se aprobó la Ley de Protección de la Familia en el Empleo. Las mujeres empleadas tendrán derecho a una licencia de maternidad remunerada de 16 semanas y los hombres, a 7 días de licencia de paternidad.
Uruguay	Se creó y puso en funcionamiento, en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso o Discriminación Laboral. Además, se aprobó la Ley núm. 18.689 de 2018, que mantiene las acciones afirmativas, con subsidios mayores por la contratación de mujeres jóvenes, e incorpora al colectivo de personas mayores de 45 años.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de los informes nacionales sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 de los respectivos países.

Por otra parte, en El Salvador, se está elaborando la propuesta de Política Nacional para el Desarrollo Integral de las Mujeres Rurales, Indígenas y Campesinas 2018-2030, cuyo propósito es transformar las políticas de desarrollo rural en instrumentos que garanticen los derechos humanos y que promuevan la autonomía de las mujeres rurales, especialmente de las mujeres campesinas e indígenas. Asimismo, en el Uruguay, se ha potenciado el desarrollo de una política interinstitucional dirigida a las mujeres rurales, que incluye, entre otros aspectos, políticas afirmativas de producción (como el programa Somos Mujeres Rurales), cotitularidad de tierras estatales y registro de producción familiar, redacción de una agenda de trabajo con las mujeres rurales y construcción de un espacio de gobernanza con la sociedad civil y diversos actores estatales.

Con el fin de superar la división sexual del trabajo y la injusta organización social de los cuidados, varios Estados han diseñado leyes y políticas de cuidado. Estas iniciativas buscan garantizar los derechos de las personas que necesitan cuidados durante todo el ciclo de vida y, al mismo tiempo, abordan el problema de la sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres y sus consecuencias en términos de autonomía económica.

En el Uruguay, la Ley núm. 19.353 creó el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), como el cuarto pilar del sistema de protección social del Uruguay. Con el fin de hacer frente a la insuficiente oferta pública de cuidado en la primera infancia, en 2016 se lanzó en la Argentina el Plan Nacional de Primera Infancia. En este país, se han desarrollado distintas campañas publicitarias en torno a la corresponsabilidad de género en el marco del Sistema Nacional Integrado de Cuidados, cuyo objetivo es la difusión pública del derecho de todas las personas a cuidar y ser cuidadas en condiciones de calidad e igualdad.

Por otra parte, en Chile, entre 2015 y 2017, se diseñó y puso en marcha un Sistema Nacional de Cuidados, que incluye un Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados, en el que se reconoce el rol de las mujeres como cuidadoras. Se implementa, además, el programa Chile Cuida de cuidadoras profesionalizadas, que permite a las mujeres cuidadoras familiares tener más tiempo libre y las habilita para incorporarse al mercado laboral. Asimismo, en Costa Rica, la Ley núm. 9.220 de la Red Nacional de Cuidado y Desarrollo Infantil (REDCUDI) busca articular diferentes instituciones que prestan atención integral de cuidado a la población infantil, para permitir la incorporación de las mujeres al mercado laboral. En el sistema, además, se incluye la Red de Atención Progresiva para el Cuidado Integral de las Personas Adultas Mayores.

En Cuba, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Finanzas y Precios aprobaron normas específicas dirigidas a las madres trabajadoras para favorecer el cuidado de niños y niñas que requieren tratamientos diferenciados y fomentar la realización de labores de cuidado como forma de empleo. En El Salvador, en 2015, se formuló la Política de Corresponsabilidad Social de los Cuidados, que fue aprobada por el Gabinete de Gestión Social e Inclusión en enero de 2018. En el Paraguay, bajo el liderazgo del Ministerio de la Mujer, las instituciones sectoriales, la cooperación internacional y la sociedad civil, se trabaja en la formulación de una política nacional de cuidados, para lo cual se ha creado el Grupo Interinstitucional Impulsor para la Elaboración de la Política de Cuidados en el Paraguay (GIPC), institucionalizado por decreto en 2019 y conformado por 12 instituciones públicas del ámbito social. El GIPC ha definido una hoja de ruta y un Documento Marco de la Política Nacional de Cuidados en el Paraguay.

El Ecuador incluye entre las metas del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda Una Vida la reducción de la brecha salarial entre hombre y mujeres, así como la reducción de la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres. Para enfrentar estos desafíos, el Estado ecuatoriano incluye estrategias de acceso a recursos financieros y fortalecimiento de capacidades en varias de sus ofertas programáticas, como la Misión Menos Pobreza Más Desarrollo, que articula el Crédito de Desarrollo Humano. El 92% de las personas que acceden a este crédito son mujeres.

Entre los planes y políticas de empleo de Honduras, se aprobó la Política Nacional de Empleo 2017-2028, que incorpora el principio de igualdad de género y reconoce el papel protagónico de las mujeres en el ámbito laboral. En Guatemala, se formuló la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, en que, entre los enfoques y principios rectores, se incluye la igualdad de género, a fin de garantizar que las mujeres logren acceder a

empleos bien remunerados, productivos y en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Además, se formularon instrumentos de carácter técnico, como la Agenda Temática para el Empoderamiento Económico de las Mujeres y la estrategia operativa en materia económica, con el objeto de mejorar la comprensión de la problemática de las mujeres en materia económica, hacer más efectivas las acciones e intervenciones públicas que favorezcan la reducción de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y dar cumplimiento a las observaciones de los comités internacionales de derechos humanos de las mujeres.

En el Perú, destaca la aprobación del Plan Sectorial para la Igualdad y la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación 2018-2021, cuya finalidad es incrementar la tasa de empleo formal de las mujeres y los grupos de especial protección en puestos de trabajo productivos y retribuidos sin discriminación. En el período 2015-2018, el Estado peruano, además, implementó, a través del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Plan de Acción Intersectorial para el Empoderamiento y Autonomía Económica de la Mujer en el Perú, a fin de mejorar la empleabilidad de las mujeres y la gestión de sus empresas y emprendimientos económicos, e identificar acciones que contribuyen a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por su parte, el Uruguay cuenta con el Plan Nacional de Transformación Productiva y Competitividad 2019, que integra la perspectiva de género de manera transversal a través del programa Transforma Uruguay, cuyo objetivo es revisar las normas, programas e instrumentos potencialmente relevantes para el desarrollo de emprendedoras y empresas dirigidas por mujeres. En este país también se efectuaron, en 2018, cambios en la Ley núm. 19.292 para promover la contratación en el Estado de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) y emprendimientos rurales, priorizando a las unidades familiares y de producción empresarial con titularidad femenina, así como a aquellas empresas que incorporen la perspectiva de género en sus acciones.

En este sentido, en 2008 se estableció, en la República Dominicana, un régimen regulatorio para el desarrollo y la competitividad de las mipymes y se determinó la obligación de otorgar el 15% de las compras públicas a este tipo de empresas. A su vez, las instituciones del Estado deben efectuar el 20% de las compras a mipymes dirigidas por mujeres, siempre que estas oferten los bienes y servicios demandados por dichas instituciones. En el caso de las personas jurídicas, las “empresas dirigidas por mujeres” son aquellas en las que estas poseen una participación accionaria superior al 50%. Para comprobar esta información, se utiliza el marcador de género del Registro de Proveedores del Estado. Actualmente 11.235 mujeres y empresas lideradas por estas están inscritas en el Registro de Proveedores del Estado (Dirección General de Contrataciones Públicas, 2019). De los más de 77.300 proveedores que tiene el Estado actualmente, el 18% son mujeres.

Los Estados de la región han llevado a cabo varias campañas de comunicación para sensibilizar a la población acerca del trabajo no remunerado que desempeñan las mujeres y visibilizarlo, y para promover una cultura de corresponsabilidad del cuidado. Por ejemplo, en la Argentina, en el marco del relanzamiento de la Red de Hombres por la Igualdad, en noviembre de 2017 se presentó la campaña “Compartamos el Cuidado”, cuyo objetivo es reducir la brecha existente entre hombres y mujeres en el desarrollo de las tareas domésticas y de cuidado. En Chile, en septiembre de 2018, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género lanzó, junto con la Secretaría General de la Presidencia, una campaña en las redes sociales para visibilizar la carga extra que soportan las mujeres debido a las tareas del hogar, y la importancia de que estas sean realizadas entre todos los integrantes del hogar. En el Uruguay, en el marco de la Secretaría Nacional de Cuidados, se han desarrollado distintas campañas publicitarias sobre la corresponsabilidad de género, cuyo objetivo es la difusión pública del derecho de las personas a cuidar y ser cuidadas en condiciones de calidad.

La Estrategia de Montevideo ha repercutido también en otras áreas de la autonomía económica de las mujeres, como los programas de acceso al crédito y fomento de emprendimientos de mujeres. Entre ellos, destaca el programa Mujeres que Lideran, del Banco de Inversión y Comercio Exterior, lanzado en 2018 en la Argentina, que consiste en el otorgamiento de créditos a pymes que cuenten con un 51% de acciones en manos de una mujer, o en que esta cifra sea como mínimo del 25% y que cuenten, además, con al menos una mujer en su directorio o en su alta gerencia.

Cuadro II.7

América Latina y el Caribe (9 países): mecanismos de coordinación intersectorial en el ámbito de la autonomía económica de las mujeres

País	Mecanismos de coordinación
Costa Rica	Mesa Tripartita de Tránsito a la Formalidad Esfuerzo tripartito (Estado, sindicatos y empleadores), apoyado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), cuyo objetivo central es la formalización del trabajo mediante acciones centradas en cuatro ejes: educación y formación técnico-profesional, protección social, facilitación de trámites y simplificación tributaria.
Ecuador	Convenio entre el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y el Ministerio del Trabajo (2018-2021) Desarrolla líneas de trabajo dirigidas a armonizar la normativa en el ámbito laboral para la igualdad de género en el trabajo y el empleo.
Honduras	Mesa de Género y Empleo Mediante la creación de la Mesa de Género y Empleo, que articula el trabajo del Instituto Nacional de la Mujer y la Secretaría de Trabajo, se incorporó el enfoque de género en la política nacional de empleo. Por otra parte, se creó el Comité de Género en el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP).
Jamaica	Business Development and Capacity Building Working Group Asegura la incorporación del enfoque de género en el ámbito del emprendimiento y las empresas de las mujeres. Este grupo de trabajo crea e implementa programas de desarrollo de capacidades dirigidos a mejorar el acceso al financiamiento de las mipymes a través de la expansión de las facilidades de crédito.
Panamá	Panamá Emprende y Crece (2017-2022) Iniciativa de Paridad de Género Alianza público-privada dirigida a promover buenas prácticas para cerrar las brechas económicas de género.
Paraguay	Grupo Interinstitucional Impulsor para la Elaboración de la Política de Cuidados en el Paraguay Institucionalizado por el decreto núm. 1783 del 17 de mayo de 2019 y conformado por 12 instituciones públicas del ámbito social. Comisión Interinstitucional para la Aplicación de la Ley (CIAL) Para el cumplimiento de la Ley núm. 5446/15 de Políticas Públicas para Mujeres Rurales, el Ministerio de la Mujer ha creado esta Comisión, que cuenta con la representación de técnicos y técnicas con poder de decisión de 15 instituciones vinculadas a dicha normativa, para garantizar su efectivo cumplimiento.
Perú	Mesa de Trabajo Tripartita Contribuye a promover y fortalecer la participación de las mujeres y la vigencia de sus derechos en el ámbito sociolaboral. Mesa de Trabajo para la Elaboración y Seguimiento del Plan de Acción de Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar 2019-2021
República Dominicana	Mesa multisectorial para el impulso de la no discriminación Se conformó en 2018 y está liderada por el Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Trabajo, e integrada por el sector empresarial, el sindical, el académico y los institutos de formación técnico-profesional. Tiene como propósito principal sentar las bases para eliminar la discriminación y lograr la participación de las mujeres en el mercado laboral y su acceso a un empleo digno. Además, existe una alianza entre el Ministerio de la Mujer y el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), cuya finalidad es realizar cambios en el sistema educativo, sobre todo en lo que respecta a la capacitación técnico-profesional, fomentando el acceso de las mujeres a cursos técnicos de áreas en las que su participación tradicionalmente es baja.
Uruguay	Junta Nacional de Cuidados Establecida en el marco del Plan Nacional de Cuidados 2016-2020, está conformada por los organismos del Estado con responsabilidad en la materia y un Comité Consultivo de Cuidados, y constituye un espacio de diálogo con la sociedad y de seguimiento de la política de cuidados. Además, se ha fortalecido la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, que funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de los informes nacionales sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 de los respectivos países.

El Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD) de Costa Rica es un ejemplo de entidad financiera que impulsa proyectos productivos que contribuyen a eliminar las desigualdades de género. En el artículo 8 de la Ley núm. 8634 de Sistema de Banca para el Desarrollo, se establece que el SBD “diseñará las políticas para neutralizar las desigualdades por razones de género, con políticas de financiamiento y apoyo no financiero que posibiliten un acceso equitativo de las mujeres, en cuanto al acceso al crédito, avales, garantías, condiciones y servicios no financieros y de desarrollo empresarial “. El SBD canaliza recursos a través de su red de alrededor de 50 operadores financieros, como bancos, mutuales, cooperativas, financieras y operadoras de microcrédito. De acuerdo con los últimos datos disponibles, el 30% de los créditos otorgados por los operadores regulados del SBD se conceden a mujeres. Para el caso de los créditos otorgados por los operadores no regulados del SBD, este patrón se mantiene, ya que las mujeres constituyen el 31% de las receptoras de créditos, mientras que los hombres representan el 69% (SBD/SUGEF/INAMU, 2019).

En México la Nacional Financiera (NAFIN) desarrolló un producto crediticio llamado Crezcamos Juntas para atender a las empresarias inscritas en el Régimen de Incorporación Fiscal (RIF), segmento que no podía

acceder a Mujeres Pyme al tratarse de negocios de reciente formalidad. Los créditos tienen ciertos límites y una tasa de interés competitiva, sin garantía hipotecaria ni aval solidario. De noviembre de 2015 a diciembre de 2018, se otorgaron 1.691 créditos.

En el Paraguay el Ministerio de la Mujer y el Crédito Agrícola de Habilitación suscribieron un acuerdo para la promoción y el aumento de la cartera crediticia en beneficio de las mujeres. Esto ha propiciado la creación de una línea de crédito denominada “Mujer Emprendedora”; exclusiva para mujeres, y otra llamada “Juventud Emprendedora”. Asimismo, está a disposición de las mujeres productoras la oferta crediticia del Banco Nacional de Fomento (BNF) “Kuña Katupyry”; que ofrece servicios para mujeres de entre 18 y 75 años de edad en situación de pobreza que requieran recursos financieros, y otro crédito para mujeres de entre 18 y 75 años de edad que sean propietarias de negocios formalizados y que requieran recursos financieros para ampliar y desarrollar sus actividades económicas.

La Corporación Nacional de Finanzas Populares y Solidarias (CONAFIPS) del Ecuador, como banco de segundo piso, facilita el acceso de las mujeres al crédito otorgado por otras instituciones financieras a través de la entrega de certificados de garantías de nivel nacional. En el caso de los segmentos con mayor capacidad de endeudamiento, la Corporación Financiera Nacional (CFN), entidad que forma parte de la banca pública del Ecuador, incrementó un 71% su número de operaciones con mujeres en el período 2015-2018. Actualmente, el 17% de los prestatarios de esta institución son mujeres, que reciben créditos productivos.

El Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL) cuenta con el programa Banca Mujer, que tiene el objetivo de promover la autonomía económica y la inclusión financiera de las mujeres empresarias y les ofrece líneas de crédito, líneas de garantía y capacitación y asistencia técnica para el fortalecimiento de sus capacidades. También ha impulsado la línea “Fondo Mujer” que está presente en las sedes de Ciudad Mujer como forma de acercar los servicios a los diferentes territorios.

En la República Dominicana se cuenta con un Modelo Integral de Fortalecimiento al Emprendedurismo y la Empresariedad para la Autonomía Económica de las Mujeres, impulsado por el Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes. También cuentan con Banca Solidaria, el programa principal del Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME), cuyo objetivo central es facilitar financiamiento y educación financiera.

En los países del Caribe se han desarrollado programas dirigidos a fomentar el emprendimiento. En Anguila se desarrolla el programa de formación empresarial Get Small Entrepreneurial Training (SET) que apoya a jóvenes empresarios y empresarias de entre 18 y 35 años con capacitación, préstamos y oportunidades de subvenciones para iniciar sus negocios. En Jamaica se puso en marcha el Proyecto de Apoyo a la Iniciativa Empresarial de la Mujer, del Ministerio de Cultura, Género, Entretenimiento y Deporte y el Ministerio de Industria, Comercio, Agricultura y Pesca. En Suriname, el Ministerio de Asuntos Sociales y Vivienda ha financiado un programa de formación para iniciativas empresariales.

Para lograr sensibilizar a los funcionarios públicos y del sector privado, se han desarrollado iniciativas relacionadas con el fortalecimiento de capacidades en materia de buenas prácticas laborales, así como para el desarrollo del conocimiento y de herramientas técnicas para el emprendimiento (véase el cuadro II.8).

Respecto a la producción de datos e información relativa al acceso y uso de servicios financieros, en Costa Rica la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF), junto al INAMU y el Sistema de Banca para el Desarrollo y con la asesoría técnica de la CEPAL, definieron una ruta programática a fin de conocer la situación de las mujeres costarricenses en el sistema financiero nacional. Los resultados de este proceso fueron un diagnóstico de la brecha existente en el acceso y uso de los servicios del sistema financiero bancario y la creación de lineamientos para prevenir y eliminar la exclusión financiera de las mujeres en su diversidad.

En El Salvador, desde 2017 se viene renovando el esfuerzo interinstitucional liderado por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) en coordinación con el Banco Central de Reserva (BCR) e instituciones financieras públicas y enfocado al análisis del sistema financiero desde una perspectiva de género. Por otra parte, en Jamaica se diseñó la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera y se preparó un estudio sobre la inclusión financiera como componente de la política de las mipymes.

Cuadro II.8

América Latina y el Caribe (5 países): iniciativas relacionadas con el fortalecimiento de capacidades e intercambio de buenas prácticas para impulsar el empleo y los emprendimientos de mujeres

País	Iniciativas
Chile	<p>Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género Busca contribuir a promover e instalar buenas prácticas laborales en el seno de las organizaciones con el fin de propiciar la reducción de las brechas de género.</p> <p>Norma chilena NCh3262:2012 (Sistemas de Gestión - Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal) Su objetivo es permitir a las organizaciones detectar y superar las brechas de género en el ámbito de la gestión de personas.</p>
Costa Rica	<p>Proyecto Emprende Tiene el objetivo de fortalecer las capacidades empresariales de las mujeres para potenciar su autonomía económica. Entre los años 2012 y 2018 participaron 996 microempresas y pequeñas empresas lideradas por mujeres.</p>
Ecuador	<p>Proyecto Escuelas de Inclusión Económica Dirigido a toda la población objetivo de sus programas y servicios, incluidas las mujeres. Las escuelas se organizan en dos fases: i) capacitación para la generación del emprendimiento y ii) capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades, tanto en temas administrativos y de gestión como en conocimientos técnicos.</p>
Nicaragua	<p>Programa Usura Cero Desde el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) se capacitó a 218.703 mujeres participantes en este programa, lo que redundó en el fortalecimiento y empoderamiento de los negocios familiares y una mayor independencia económica de estas mujeres.</p>
Suriname	<p>Proyecto Economic Empowerment of Rural Women Empoderamiento económico de las mujeres rurales, en el distrito de Nickerie.</p>

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de los informes nacionales sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 de los respectivos países.

3. Ejes clave para el logro de la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones

Uno de los avances más importantes de la región en términos de igualdad de género ha sido el incremento de la participación de las mujeres en cargos públicos como resultado de políticas que se iniciaron antes de la aprobación de la Estrategia de Montevideo y continúan siendo una prioridad para los países de la región.

La mayor parte de las iniciativas emprendidas consisten en marcos normativos que reconocen y aplican el principio de paridad de género, mecanismos de cuotas y otras acciones positivas para impulsar la participación política de las mujeres. También se han desarrollado planes o estrategias nacionales para promover la participación de las mujeres en distintos ámbitos de decisión públicos y privados. Asimismo, desde 2016 se han llevado a cabo acciones relacionadas con la participación ciudadana y, aunque en menor medida, instancias de fortalecimiento de capacidades, procesos de consolidación de la institucionalidad de género en el Estado y actividades de comunicación (véase el gráfico II.3).

Algunos países del Caribe han desarrollado iniciativas legislativas para promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Por ejemplo, Guyana cuenta con la enmienda a la Ley de Elecciones, que establece una cuota de un tercio de mujeres en las listas de candidatos para las elecciones nacionales y locales.

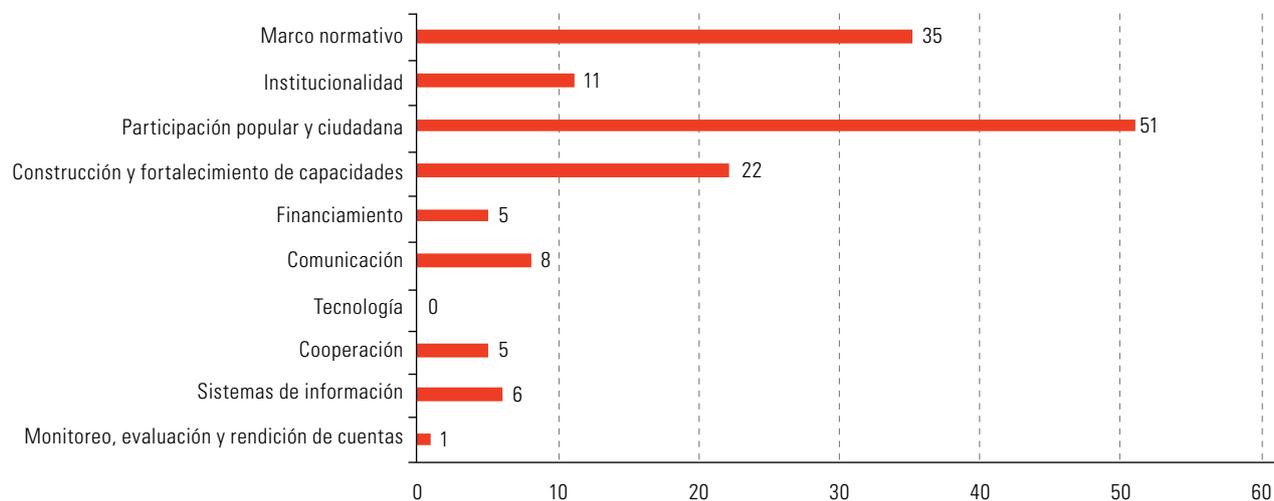
En los países de América Latina se registran también avances en los marcos normativos que impulsan la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones: concretamente, la aprobación de leyes y reglamentos que promueven la paridad entre hombres y mujeres. En la Argentina, en 2017 se aprobó a nivel nacional la Ley núm. 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, que consagra la adhesión del país al concepto de democracia paritaria, uno de los cuatro pilares de la Estrategia de Montevideo para alcanzar la igualdad a 2030. Además de la sanción y reglamentación de la Ley, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) ha asumido, junto con la Asociación de Defensores del Pueblo de la República Argentina (ADPRA), el compromiso de monitorear su cumplimiento.

En Costa Rica, el Tribunal Supremo de Elecciones emitió en 2016 la resolución núm. 3603-E8-2016, que establece la obligación de los partidos políticos de integrar de manera alternada un 50% de personas de cada sexo, además de definir en sus estatutos los mecanismos para el cumplimiento de la paridad. En Honduras se aprobó en 2016 el Reglamento de Aplicación del Principio de Paridad y del Mecanismo de Alternancia en la Participación Política de Mujeres y Hombres en los Procesos Electorales. Por su parte, México reformó la Constitución en 2019 para garantizar la paridad de género en todos los cargos públicos de los tres Poderes de la Unión y en los tres órdenes de gobierno.

Gráfico II.3

América Latina y el Caribe (21 países^a): iniciativas implementadas en el ámbito de la autonomía en la toma de decisiones, según los ejes de implementación de la Estrategia de Montevideo, 2016-2019

(En número absoluto de iniciativas)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de los informes nacionales sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 de los respectivos países.

^a Anguila, Argentina, Chile, Costa Rica, Cuba, el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, San Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Suriname y Uruguay.

En Panamá se reformó en 2017 el Código Electoral y se incluyó una disposición sobre la paridad al 50% de los cargos de elección popular, en la que se establece que en las elecciones internas o primarias de los partidos políticos las postulaciones se harán garantizando que como mínimo el 50% de las candidaturas sean de mujeres. En la República Dominicana se aprobaron la Ley núm. 33-18 de Partidos, Agrupaciones y Movimientos Políticos y la Ley de Régimen Electoral, que señala que las juntas electorales, incluida la Junta Central Electoral, no admitirán listas de candidaturas para cargos de elección popular que contengan menos del 40% de mujeres (y más del 60% de hombres). En el Uruguay se aprobó en 2017 la Ley núm. 19.555, que declara de interés general la participación equitativa de personas de ambos sexos en la integración de órganos electivos nacionales, departamentales y de dirección de los partidos políticos, reiterando los conceptos y criterios de aplicación de la Ley núm. 18.476 de 2009, pero sin fecha de finalización.

Además, en este período se han aprobado leyes relacionadas con la participación de mujeres en asociaciones, organizaciones e instituciones estatales. En Chile se aprobaron la Ley núm. 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales y establece la obligación de incorporar en los estatutos de las organizaciones mecanismos que garanticen la integración de mujeres en sus directorios, y la Ley núm. 20.881, que asegura la representatividad de socios y socias. En Panamá se aprobó la Ley núm. 56 de 2017, que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas estatales, obligando a cumplir la cuota del 30% de mujeres en los puestos de las juntas directivas de las instancias del Estado. Asimismo, la Asamblea Legislativa de El Salvador aprobó en 2016 una reforma del artículo 120 del Código Municipal que tiene el objetivo de asegurar la inclusión y la participación activa de las mujeres en las asociaciones comunales con al menos un 30% de representación.

La aplicación de las medidas de la Estrategia de Montevideo ha permitido el fortalecimiento de la arquitectura institucional para garantizar la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones. En la República Dominicana se crearon comisiones de género en la Cámara de Diputados y en el Senado, oficinas de género en los ayuntamientos y Comisiones de Políticas de Igualdad entre Hombres y Mujeres tanto en la Junta Central Electoral como en el Tribunal Superior Electoral. El país también cuenta con un Observatorio de Participación Política de las Mujeres, dirigido por la Junta Central Electoral.

Por otro lado, los países han llevado a cabo otras acciones destacadas para lograr una participación activa y sustantiva de la ciudadanía en el marco de su implementación de la Agenda Regional de Género. Entre estas iniciativas se encuentran las escuelas y programas de formación ciudadana; planes o estrategias nacionales para promover la participación de las mujeres y el liderazgo femenino en distintos ámbitos de decisión públicos y privados; mecanismos de participación de la sociedad civil; iniciativas de coordinación intersectorial, y el diseño participativo de planes y políticas de igualdad.

En Chile uno de los programas centrales del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), el programa Mujer, Ciudadanía y Participación, fue reformulado en 2018 para hacer especial hincapié en la provisión de herramientas para la formación de mujeres líderes en política a partir de 2019. Costa Rica cuenta con el Centro de Formación Política de las Mujeres del INAMU, que brinda una oferta formativa integral con cursos sobre liderazgo y participación política para impulsar la capacidad de incidencia de las mujeres en los diferentes espacios (políticos, electorales y de las organizaciones sociales, principalmente).

En el Ecuador existe un convenio marco de cooperación interinstitucional entre el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, el Consejo Nacional Electoral (CNE) y el Instituto de la Democracia, con el objeto de incorporar el enfoque de género en el sistema electoral y así fortalecer la institucionalidad a favor de una participación igualitaria de las mujeres. Parte de esta iniciativa se enfoca en la sensibilización en materia de participación política e igualdad de género de las mujeres rurales. En 2015 y en 2018 se desarrollaron procesos de capacitación a representantes de las delegaciones provinciales del CNE en igualdad de género, participación política de las mujeres y violencia política. Además, como parte del impulso al liderazgo de las mujeres y las organizaciones sociales, desde enero de 2013 y hasta diciembre de 2021 se está implementando el proyecto Escuela Permanente y Continua de Formación Ciudadana, bajo la coordinación de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política. Asimismo, el Consejo Nacional Electoral implementó en 2018 una aula virtual dirigida a integrantes de los organismos electorales temporales (OET) y a la ciudadanía en general con el objetivo de ofrecer formación sobre el proceso electoral, la legislación, la inclusión, la participación ciudadana y la participación política de las mujeres.

Por su parte, Honduras ha creado la Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de la Mujer Rural Hondureña, un espacio de formación y conocimiento para el empoderamiento de las mujeres. En Guatemala se ha buscado el incremento de la representación de las mujeres en los cargos internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores por medio de una política de inclusión de las mujeres en los puestos directivos. A nivel territorial, durante el período 2016-2018 se activaron 28 comisiones de la mujer.

En Jamaica se trazaron directrices de política en 2018 para la designación, la selección y el nombramiento de los miembros de los consejos de administración de los organismos públicos. La Oficina de Asuntos de Género del país, mediante su programa de integración de la perspectiva de género, se centra en aumentar el número de mujeres en puestos de toma de decisiones y de gestión; ha llevado a cabo actividades de capacitación dirigidas a varios actores clave para la creación de capacidad y el fortalecimiento institucional.

En México se estableció la Comisión Temporal para el Fortalecimiento de la Igualdad de Género y No Discriminación en la Participación Política en el marco del proceso electoral 2017-2018, con el objetivo de realizar acciones de investigación, aplicación, difusión y sensibilización para fomentar una participación política de mujeres y hombres con igualdad, paridad, no discriminación y libre de violencia política. Asimismo, el Instituto Nacional Electoral (INE), con la ratificación del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, estableció medidas de acción afirmativa con el fin de incrementar el número de mujeres y personas indígenas en el Congreso de la Unión que se integró el 1 de septiembre de 2018. Se estableció como medida de acción afirmativa que al menos 13 distritos indígenas contaran con una representación garantizada en la Cámara de Diputados. Además, en 2017 se creó el programa de capacitación en línea Políticas Públicas con Perspectiva de Género, en coordinación con el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).

En Panamá, dentro de las reformas del Código Electoral, se ha establecido que, del monto total del financiamiento poselectoral para las actividades de capacitación, un porcentaje mínimo del 20% deberá

destinarse al desarrollo de actividades exclusivas para la capacitación de mujeres. Este porcentaje habrá de ser coordinado por la secretaría de la mujer de los partidos, y se deberá presentar un plan anual de capacitación elaborado por esta.

En el Paraguay se han creado programas para fortalecer la participación política de las mujeres en cargos públicos, como el programa Empoderando a las Mujeres para la Democracia Paritaria. Asimismo, por medio de jornadas de capacitación a magistrados, directores y el funcionariado del Tribunal Superior de Justicia Electoral, se ha trabajado en la transversalización de la perspectiva de género en la institución. Además, se han culminado ya dos ediciones de la iniciativa Escuela de Formación Política para Mujeres Líderes del Tribunal Superior de Justicia Electoral y una tercera se encuentra en proceso de planificación.

En el Perú, el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) ha desarrollado programas de capacitación y orientación y acciones educativas y de promoción de la participación política en el marco del programa Mujer e Inclusión Ciudadana. Además, el Estado peruano ha incluido acciones específicas para reducir las brechas de representación política de mujeres, jóvenes e integrantes de comunidades nativas en el Plan Nacional de Educación y Formación Cívica Ciudadana 2016–2019, que contiene los lineamientos para el diseño e implementación de las intervenciones educativas del JNE. Además, desde 2015 hasta la fecha el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables preside la Mesa de Trabajo para Promover y Garantizar la Participación Política de las Mujeres.

La República Dominicana cuenta con una mesa de trabajo para mujeres políticas liderada por el Ministerio de la Mujer y un Foro Nacional de Mujeres de Partidos Políticos, que inciden activamente en la toma de decisiones. Además, se han llevado a cabo acciones formativas y de capacitación a mujeres políticas por parte del Ministerio de la Mujer y de la Escuela de Formación Electoral y del Estado Civil de la Junta Central Electoral.

Cabe destacar que algunos países han mostrado avances relacionados con la prevención y el tratamiento de la violencia política mediante el posicionamiento del tema en la agenda pública y el desarrollo de lineamientos y protocolos de atención para las mujeres afectadas (véase el cuadro II.9).

Cuadro II.9

América Latina (6 países): iniciativas de prevención y tratamiento de la violencia política

País	Iniciativas
Ecuador	El Consejo Nacional Electoral emitió la resolución núm. PLE-CNE-5-14-11-2018-T, donde se establecen los principios de la publicidad electoral, entre los que se destaca la paridad y equidad de género, la participación popular y el pluralismo ideológico y se prohíbe inducir a la violencia, el racismo y el sexismo. Asimismo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, en el contexto de la alianza con el Consejo Nacional Electoral y como parte de su mandato de observancia durante las elecciones seccionales de marzo de 2019, elaboró y difundió un exhorto público para que las campañas electorales fueran libres de violencia política.
El Salvador	En 2017, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) elaboró una Guía para el Abordaje de la Violencia Política contra las Mujeres, cuyo objetivo es visibilizar la violencia que las mujeres enfrentan en el ejercicio de sus derechos políticos y brindar la orientación debida para la interposición de denuncias ante las instituciones competentes. Asimismo, en coordinación con el Grupo Parlamentario de Mujeres y el Tribunal Supremo Electoral, el ISDEMU ha impulsado distintas iniciativas para promover la participación política de las mujeres libre de violencia y discriminación.
Guatemala	En 2017, el Ministerio Público elaboró el Protocolo de Investigación de Delitos Cometidos contra Defensoras y Defensores de Derechos Humanos. Asimismo, la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (COPREDEH), con el acompañamiento de organizaciones sociales y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), elaboró durante 2018 un documento base de la Política Pública de Protección de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos que será validado a nivel nacional en 2019.
México	Se desarrolló el Protocolo para Atender la Violencia Política en contra de las Mujeres, enfocado también a contrarrestar los obstáculos que las mujeres enfrentan en el ejercicio de sus derechos político-electorales.
Perú	Se ha incluido la problemática del acoso político en el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 y se han aprobado lineamientos para la atención a mujeres políticas afectadas por acciones de acoso político. Además, el Jurado Nacional de Elecciones elaboró la Encuesta a Candidatas y Candidatos: Elecciones Regionales y Municipales 2018, cuyos objetivos incluían identificar casos de discriminación y acoso político contra las candidatas durante la campaña electoral de 2018. Asimismo, la plataforma Observa Igualdad brinda información sobre los casos de vulneración de derechos políticos de candidatas y candidatos.
República Dominicana	En el marco de la mesa de trabajo para mujeres políticas, se ha elaborado una propuesta de lineamientos interinstitucionales para la atención y derivación de casos de acoso político y un estudio de acoso político hacia mujeres.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de los informes nacionales sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 de los respectivos países.

Bibliografía

- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2017), *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.13/5), Santiago, marzo.
- (2016a), *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible* (LC/G.2686/Rev.1), Santiago, diciembre.
- (2011), “Informe anual 2011. El salto de la autonomía: de los márgenes al centro”; *Documentos de Proyectos* (LC/W.436), Santiago, septiembre.
- DGCP (Dirección General de Contrataciones Públicas) (2019), “Base de datos actualizada de mujeres “ [en línea] <https://www.dgcp.gob.do/index.php/mujer/>.
- SBD/SUGEF/INAMU (Sistema de Banca para el Desarrollo/Superintendencia General de Entidades Financieras/Instituto Nacional de las Mujeres) (2019), *Informe de brechas entre hombres y mujeres en el acceso y uso del sistema financiero en Costa Rica*, San José.

CAPÍTULO III

Desafíos actuales y horizonte 2030 para la igualdad de género

En este primer informe regional sobre la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 se destaca la importancia de esta herramienta político-técnica para el diseño y la implementación de políticas integrales y efectivas de igualdad de género. A su vez, se indican sus potencialidades para la transversalización de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo sostenible. La aplicación de las medidas de la Estrategia de Montevideo está contribuyendo a la construcción de un entramado institucional sólido que moviliza la voluntad política y asegura que las acciones para el logro de la igualdad de género se constituyan en políticas de Estado.

Cabe destacar que las medidas de la Estrategia de Montevideo se adaptan a las diversas situaciones que presentan los países de la región. Dado que los países exhiben distintos grados de avance hacia el logro de la igualdad y enfrentan obstáculos diferentes, los ejes de la Estrategia se jerarquizan de acuerdo con las prioridades y las necesidades de cada contexto. Según los informes nacionales, la velocidad y la profundidad con las que se ha aplicado la Estrategia de Montevideo han sido heterogéneas. Se distingue la priorización de algunos ejes por sobre otros; predominan los ejes de institucionalidad, marco normativo y monitoreo, evaluación y rendición de cuentas. Los ejes que se han implementado con más lentitud son los de tecnología, financiamiento y cooperación.

Según la información analizada, la Estrategia de Montevideo ha permitido ampliar los marcos conceptuales y el alcance de las políticas. Varios Gobiernos han tomado como marco de referencia para la elaboración o la actualización de los planes y las políticas de igualdad los enfoques, los nudos, los ejes y las medidas que se acordaron.

Desde el punto de vista político, el reconocimiento de los nudos de la desigualdad, descritos en la Estrategia de Montevideo, ha posibilitado que los Gobiernos comprendan más ampliamente las condiciones estructurales de la desigualdad y enfatizan en la necesidad de incluir un enfoque integral y transformador de las desigualdades de género en todas sus iniciativas. A su vez, los Gobiernos han identificado la manera en que, en los diferentes contextos, los nudos de la desigualdad se refuerzan entre sí y se manifiestan en la naturalización de la violencia y la discriminación de género, en la sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres y en la limitación en el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos y, por lo tanto, han identificado también la necesidad de contar con políticas efectivas que den respuesta a problemas multidimensionales.

Además, la incorporación de los enfoques de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres e interseccionalidad e interculturalidad en el trazado de los planes y las políticas, tal como establece la Estrategia, tiene profundas implicancias en relación con el alcance, los objetivos y los impactos de las políticas públicas. Si bien se necesita más información sobre la manera en que estos enfoques guían las políticas y los programas, su reconocimiento es un paso importante que lleva a ir más allá de las políticas focalizadas, asistenciales y de corto plazo. En efecto, es una oportunidad para identificar los sesgos de género y eliminarlos de las políticas macroeconómicas, productivas, laborales, sociales y ambientales a fin de contribuir a una redistribución del tiempo, del poder y de los recursos. Cabe destacar que, según los informes nacionales, todavía se deben superar importantes retos para establecer sistemas de seguimiento de las políticas públicas de igualdad de género que permitan evaluar sus impactos en la vida de las mujeres y en la reducción de las brechas.

Por otra parte, en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la Estrategia de Montevideo ha permitido fortalecer el papel de los mecanismos para el adelanto de las mujeres en los procesos de transversalización de la perspectiva de género en los planes y las estrategias de desarrollo sostenible. Desde una perspectiva intersectorial, se ha involucrado a los sectores del Estado que tradicionalmente no eran sensibles al enfoque de género. En este sentido, se destacan los esfuerzos de coordinación intersectorial e interinstitucional entre los mecanismos para el adelanto de las mujeres, los ministerios sectoriales y las

entidades de planificación. La Estrategia de Montevideo se ha empleado como instrumento de planificación y ha llevado a una mayor vinculación entre los planes de igualdad de género y los planes y las estrategias de desarrollo sostenible a nivel nacional y local.

No obstante, se deben afrontar aún múltiples desafíos para superar los nudos de la desigualdad para 2030. El primer desafío es la magnitud de las desigualdades de género en la región y las capacidades y los recursos estatales disponibles para hacerles frente y reducirlas en un contexto adverso. Por ejemplo, los avances en el marco normativo y la institucionalidad para hacer frente a la discriminación y la violencia de género, si bien son necesarios, no son suficientes para poner fin a esta violación de los derechos humanos de las mujeres. Para ello es preciso una respuesta integral que contemple los diez ejes de implementación de la Estrategia de Montevideo.

En segundo lugar, si bien los Gobiernos han identificado que la incorporación del enfoque de interseccionalidad e interculturalidad es crucial para reducir las desigualdades para la amplia diversidad de mujeres, la operacionalización de dicho enfoque en las políticas, los programas y las acciones sigue siendo un reto. Por lo tanto, se deben seguir intensificando los esfuerzos para una mayor desagregación de los datos en los sistemas de información. En este sentido, se busca especialmente conocer y abordar la situación de las mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes, migrantes, adolescentes y jóvenes, entre otras, y el conjunto de barreras que deben sortear para lograr la autonomía.

En tercer lugar, los Gobiernos reconocen que las desigualdades de género se manifiestan en el plano internacional, regional, nacional y subnacional y que se requiere una visión renovada de la política pública para poder responder de forma integral y coordinada. Todavía es necesario fortalecer tanto la multiescalaridad en la actuación del Estado como la cooperación regional que trasciende las fronteras nacionales. Cabe destacar que, en algunos casos, los mecanismos para el adelanto de las mujeres han intensificado su trabajo para extender el alcance de las políticas de igualdad de género y de derechos de las mujeres a los espacios subnacionales y locales. Es preciso que se siga reforzando el anclaje territorial de las políticas para ampliar su cobertura, pertinencia y efectividad para dar respuesta a las múltiples necesidades y demandas de las mujeres y las niñas. Para ello, también es preciso armonizar los marcos normativos en los diferentes niveles de gobierno en los países en sinergia con las políticas, los acuerdos y las estrategias de gobernanza multilateral.

En cuarto lugar, los diferentes países concuerdan en la necesidad de incrementar los presupuestos destinados a las políticas de igualdad de género. Se alerta sobre la baja asignación presupuestaria a las políticas de igualdad. Cabe destacar que las reducciones en la inversión presupuestaria en las políticas de igualdad de género conllevan una disminución en la capacidad de respuesta de los Estados en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas. Además, en el actual escenario de contracción económica, es preciso que las mujeres (especialmente las mujeres en situación de pobreza) no sean quienes se vean desproporcionadamente perjudicadas; por el contrario, se deben implementar políticas contracíclicas en sectores clave para que las mujeres alcancen la autonomía. La aplicación de las medidas de la Estrategia de Montevideo que corresponden a los ejes del financiamiento y la cooperación proporcionan alternativas para ampliar el espacio fiscal e incrementar la recaudación tributaria de forma progresiva, lo que permitiría contar con los recursos suficientes para cumplir los compromisos asumidos para alcanzar la igualdad.

Además, si bien la región se destaca por la participación de la sociedad civil en la configuración de la Agenda Regional de Género, es preciso seguir creando las condiciones favorables para la efectiva participación de la sociedad civil, en particular de las organizaciones y los movimientos de mujeres y feministas en el seguimiento de las políticas públicas. Estas organizaciones han jugado un papel crucial en la introducción de la exigibilidad de los derechos de las mujeres en la agenda pública y en alertar sobre los posibles retrocesos en circunstancias políticas y económicas adversas.

A 40 años de la adopción de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y del establecimiento de la Agenda Regional de Género y a 25 años de la aprobación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, se constata que los avances en el camino hacia la igualdad no son lineales. Existen retrocesos y se plantean nuevos desafíos como consecuencia de los cambios en los escenarios económicos, políticos y sociales. La Estrategia de Montevideo ofrece una hoja de ruta para

superar las brechas de implementación y alcanzar el desarrollo sostenible a partir de la igualdad de género, la autonomía de las mujeres y el respeto de sus derechos. Contribuye a la capacidad de planificación en contextos de incertidumbre, a la alineación de los medios con los fines y a la aceleración del paso hacia la igualdad, vinculando las medidas de corto con las de mediano plazo.

El análisis de los avances conseguidos durante estos tres años en los que se ha aplicado la Estrategia da cuenta de que es necesario redoblar los esfuerzos para desatar los nudos estructurales de la desigualdad y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030. La XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que se celebrará en 2022, será una oportunidad para hacer un balance a mitad de camino antes de la fecha límite de 2030.

Por lo tanto, será necesario no solo examinar los avances logrados en los marcos normativos, la institucionalidad y los sistemas de información, sino dar pasos decididos en relación con el financiamiento de las políticas de igualdad, la cooperación y la tecnología desde una mirada multiescalar. Contemplar los diez ejes de implementación de forma articulada es clave para generar las condiciones propicias para que las políticas públicas tengan impactos profundos y de largo plazo en el logro de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género. Para ello, se deben llevar adelante transformaciones profundas en la forma de organización y de gestión del Estado. Es preciso superar las inercias institucionales y las resistencias culturales a los procesos de transversalización de género en las políticas y avanzar hacia una mayor participación de los ministerios sectoriales y las entidades de planificación y presupuestación. Además, se deben seguir fortaleciendo los mecanismos para el adelanto de las mujeres, a la vez que se asegura su plena integración en los mecanismos de coordinación nacional para el seguimiento de la Agenda 2030. Esto contribuirá a crear sinergias positivas para lograr la igualdad de género en las tres dimensiones del desarrollo sostenible y alcanzar la igualdad sustantiva para 2030.



Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)
www.cepal.org