

ANEXOS

A. TÉRMINOS DE REFERENCIA	1
B. DOCUMENTOS CONSULTADOS	16
C. LISTA DE INSTITUCIONES Y ACTORES ENTREVISTADOS O CONSULTADOS	21
D. INFORMES DE ESTUDIOS DE CASO	24
E. INFORMES DE ENCUESTAS	54
F. MATRIZ DE EVALUACIÓN	122
G. MARCO DE RESULTADOS	132
H. INFORMACIÓN FINANCIERA EEM - OFICINA REGIONAL ONU MUJERES PARA LAC (ACRO)	134
I. RESULTADOS LOGRADOS EN EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	135
J. FICHA DE COMENTARIOS AL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN	140

A. *Términos de Referencia*

TERMS OF REFERENCE

Regional Evaluation on Women's Economic Empowerment in the Americas and the Caribbean region

1. BACKGROUND

In July 2010, the United Nations General Assembly established the United Nations Entity for Gender Equality and Women's Empowerment (UN Women). The mandate of UN Women is guided by the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW); the Beijing Declaration and Platform for Action; Agenda 2030 and the Sustainable Development Goals (SDGs); UN Security Council resolutions; the recommendations and resolutions of the Commission on the Status of Women (CSW); and other applicable United Nations instruments, standards and resolutions.

UN Women's work is focused on responding to its integrated mandate:

- a) **Normative work:** to support inter-governmental bodies, such as the Commission on the Status of Women and the General Assembly, in their formulation of policies, global standards and norms;
- b) **Operational work:** to help Member States to implement international standards and to forge effective partnerships with civil society; and

- c) **Coordination work:** to hold the UN system accountable for its own commitments on gender equality, including regular monitoring of system-wide progress, and also the broader role of the entity in mobilizing and convening key stakeholders and partnerships.

Women's Economic Empowerment (WEE) is one of the core thematic priorities and has been included as a stand-alone goal area within its current and previous strategic plans. The 2030 Agenda for Sustainable Development in its SDG 5 includes specific targets (and indicators) directly related to Women's Economic Empowerment:

5.4) recognizing and valuing unpaid care and domestic work through the provision of public services, infrastructure and social protection policies and the promotion of shared responsibility within the household and the family as nationally appropriate;

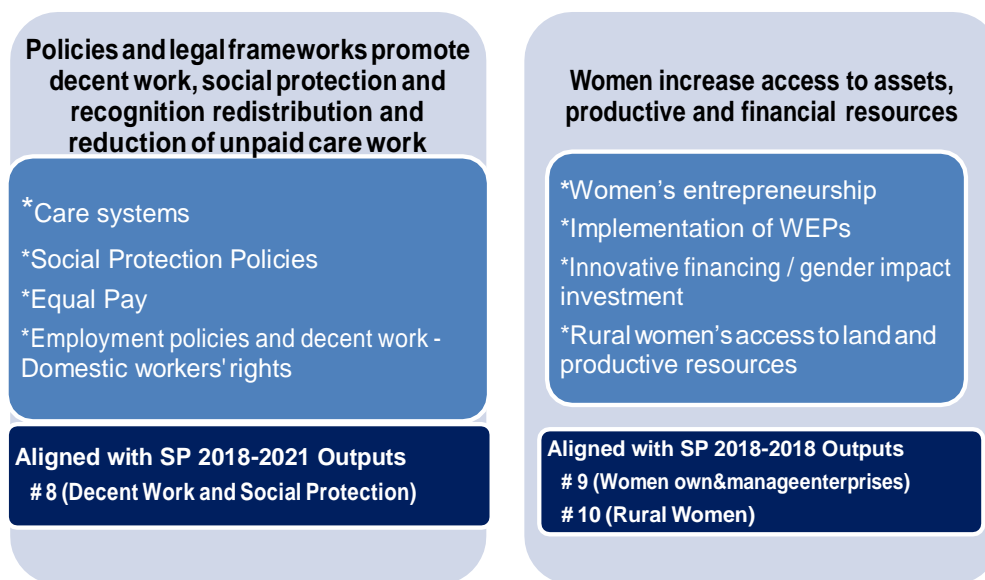
5.a) undertaking reforms to give women equal rights to economic resources, as well as access to ownership and control over land and other forms of property, financial services, inheritance and natural resources, in accordance with national laws.

The UN Women's Strategic Plan 2018-2021 outlines strategic direction, objectives and approaches to support efforts to achieve gender equality and empower all women and girls. It supports the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and contributes to the genderresponsive implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development. With a cross-cutting emphasis on responding to countries' requests and leaving no woman or girl behind, the Strategic Plan outlines five strategic priorities for UN Women in 2018–2021:

- A comprehensive and dynamic set of global norms, policies, and standards on gender equality and the empowerment of women is strengthened and implemented.
- Women lead, participate in, and benefit equally from governance systems.
- Women have income security, decent work, and economic autonomy.
- All women and girls live a life free from all forms of violence.
- Women and girls contribute to and have greater influence in building sustainable peace and resilience and benefit equally from the prevention of natural disasters and conflicts and humanitarian action.

In the region of Latin America and the Caribbean (LAC) women have gained unprecedented access to economic resources and autonomy in the last 25 years, but cultural attitudes and norms related to traditional gender roles and stereotypes persist, challenging women's rights. The unequal economic empowerment of women, which is likely to deteriorate in the context of increasing austerity, in conjunction with generalized discriminatory gender norms and stereotypes, affects women's capacities to participate equally in all aspects of public and private life, exercise their rights, have access to justice and take advantage of opportunities to live dignified lives. UN Women Regional Office for the Americas and the Caribbean (ACRO) in its Strategic Note (2019-2021) establishes its current comparative advantage in the area of Women's Economic Empowerment. This focus is informed by the evidence-based strategies set out in the Regional Report *Progress of Women in Latin America and the Caribbean 2017: Transforming economies, realizing rights*.

A summary of the priority areas on WEE in the region are the following:



2. PURPOSE, SCOPE AND OBJECTIVES OF THE EVALUATION

The **main purpose** of this regional evaluation is to contribute to enhancing UN Women's approach to increase women's economic empowerment in the Americas and the Caribbean region. The findings of this regional evaluation will be used for strategic policy and programmatic decisions, organizational learning and accountability as well as for the identification of good practices addressing the structural impediments to gender equality and the women's economic empowerment. The evaluation is also expected to feed into UN Women's efforts to promote 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals (SDGs).

Particularly, it intends to identify UN Women's contributions that supported progress to advance **genderresponsive social protection systems**; the recognition, reduction and redistribution of **domestic and nonremunerated care work**; and to **enhance women's income security and decent work**. The targeted users of the evaluation are the UN Women Executive Board, UN Women Senior Management, UN Women in the Americas and the Caribbean region, and key stakeholders.

The evaluation will be **formative**. Formative evaluations are usually conducted during the development of a programme or its ongoing operation. They provide feedback on areas for improvement, are prospective and proactive in their orientation, and serve quality assurance purpose. Finally, formative evaluations often form the basis for the summative evaluations when the programme is matured.

This formative evaluation will analyze the design and implementation of programmes and activities related with women's economic empowerment in the LAC Region during the **period 2015 to the first half of 2019**, covering the period before and after the publication of the *Progress of Women in Latin America and the Caribbean* (2017) and two UN Women Strategic Plans (SPs 2014-2017 and 2018-2021).

The specific **objectives** of this formative evaluation are to:

- ✦ Assess the relevance of UN Women's work on Women's Economic Empowerment at regional and national levels during the selected period, as well as UN Women's added value in this thematic area.
- ✦ Assess the effectiveness and efficiency in progressing towards the achievement of results after the elaboration of the Progress report and as defined in the 2014-2017 and 2018-2021 UN Women SPs in Women's Economic Empowerment.
- ✦ Identify lessons learned, good practices, key strategies, methodologies, funding mechanisms and resources which made possible UN Women's contribution to Women's Economic Empowerment¹, providing recommendations for future interventions.
- ✦ Identify what external factors (social, cultural and political) had a major impact on UN Women's work on Women's Economic Empowerment (both positively and negatively).
- ✦ Assess how has the *Progress of Women in Latin America and the Caribbean* report helped to improve the work on WEE.

Key evaluation questions²:

Relevance

- To what extent UN Women's work on WEE in the region is aligned with international/regional norms, national policies and plans, UN Women Strategic Plan and the SDGs?
- To what extent does the triple mandate (normative, coordination and programmatic) help to increase the work on WEE in the region?
- To what extent does UN Women's work on WEE respond to the needs and priorities of women and marginalized groups (i.e. indigenous and afro-descendant, women's domestic workers, migrants, rural women), following the 2030 Agenda commitment of no one left behind?
- To what extent does UN Women become a relevant actor in the area of WEE at regional and national level?
- To what extent the role of UN Women ACRO has been relevant to enhance the WEE's agenda at national level?
 - How has the *Progress of Women in Latin America and the Caribbean* report and other knowledge products contributed to orient UN Women's work in the region?

Effectiveness

- To what extent is UN Women contributing to the development of the WEE in the LAC Region, particularly to advance gender-responsive social protection systems, the

¹ Particularly looking at gender-responsive social protection systems; the recognition, reduction and redistribution of domestic and nonremunerated care work; and to enhance women's income security and decent work.

² The proposed evaluation questions will be discussed with the evaluation team and refined in the inception report if needed.

recognition, reduction and redistribution of domestic and non-remunerated care work, and to enhance women's income security and decent work?

- What are UN Women's added value and comparative advantages to achieving results in the area of WEE in the Latin American and Caribbean region?
- What strategies, approaches or methodologies were more effective to advance genderresponsive social protection systems, the recognition, reduction and redistribution of domestic and non-remunerated care work, and to enhance women's income security and decent work?
- What are key innovations, drivers and barriers for change in this area of UN Women's work?
- How strategic have been the alliances established by UN Women at regional and national levels for the progress in terms of WEE?
- How can we improve the synergies between the UN Women's priority areas as well as between the different projects and initiatives in the area of WEE?
- What new approaches are needed to respond effectively to the needs of marginalized groups where UN Women can make the difference?

Efficiency

- To what extent the organizational structure has contributed to enhance UN Women's work on WEE at regional and country level?
- Where are the major gaps in human and financial resources to implement UN Women's WEE mandate?
- From where has UN Women been obtaining its financial resources and how effective have they been in order to drive the WEE's agenda?
- What institutional mechanisms or changes are needed to make UN Women's approach on WEE more efficient?

Sustainability

- How has UN Women strengthened the capacities of partners (governmental and civil society representatives) to contribute to the WEE in the region?
- What initiatives can be replicated and taken up to scale to effectively support the WEE in the region?
- What partners does UN Women need to engage with at global, regional and/or national level which will make a meaningful contribution to WEE?

3. METHODOLOGY

The evaluation will be a transparent and **participatory** process involving relevant UN Women stakeholders and partners at the corporate, regional, and country levels. The evaluation will be

based on gender and human rights principles, as defined in the UN Women Evaluation Policy³ and adhere to the United Nations Norms and Standards for Evaluation in the UN System⁴. The evaluation methodology will employ mixed methods and will ensure that the views of the diversity of women are represented in the evaluation.

An important component of this evaluation will be the assessment of UN Women's results logic and approach for Women's Economic Empowerment work. For its design, the evaluation will deploy a theory of change approach to analyze how UN Women's support is provided in supporting the work on WEE. The theory of change will take into consideration the *Progress of Women in Latin America and the Caribbean* (2017) report, the UN Women Strategic Plans 2014-2017 and 2018-2021 and other policy frameworks and guidelines that inform UN Women's work in this area. The logic model will be used to assess whether this area is on the right track and whether the proposed interventions have the potential to achieve proposed outcomes in suggested timeframe.

The evaluation will have **three levels of analysis** and validation of information:

- *Level 1* will start with a desk review of information sources on Women's Economic Empowerment work available through corporate UN Women monitoring, reporting, and information systems such as UN Women Annual Reports, donor reports, financial reports, PRODOCS, specially the WEE PRODOC, relevant UN Women and other stakeholders' evaluations⁵, and global and regional intergovernmental normative agreements, such as CEDAW, Beijing, CSW reports, etc.⁶
- *Level 2* will involve more in-depth portfolio analysis of all UN Women Offices in the Americas and the Caribbean region. Level 2 analysis will be primarily based on a document review and supplemented with additional online/skype interviews with the key stakeholders in this area.
- *Level 3* will involve thematic case studies related to our main areas of interventions and will deploy field visits in, at least, 3 countries. The thematic areas that will be analyzed as case studies are the following:
 - Gender-responsive social protection systems
 - Domestic and non-remunerated care work
 - Women's income security and decent work

The following data sources will be utilized, and data will be triangulated to ensure validity and reliability:

- Review of key documents: *Progress of Women in Latin America and the Caribbean* report, UN Women Strategic Plans, Strategic Notes, AWP, Annual Reports, donor reports, financial reports, UN policies, global and regional intergovernmental agreements, monitoring and

³ UN Women, *Evaluation policy of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women* (UNW/2012/12).

⁴ United Nations Evaluation Group, Norms and Standards for evaluation in the UN System, access at:

http://www.uneval.org/normsandstandards/index.jsp?doc_cat_source_id=4

⁵ Main evaluation references: <http://gate.unwomen.org/> and

<http://genderevaluation.unwomen.org/en>⁶ Some of these documents are compiled in Section 6: KEY EVALUATION GUIDANCE DOCUMENTS.

reporting information for specific regional and national programmes and initiatives, corporate and decentralized evaluations, etc.

- Interviews/focus groups with a purposive sample of UN Women staff, UN system partners, national level partners, civil society partners and beneficiaries, main donors, and regional entities and mechanisms, including regional, sub-regional and national women's machineries, among others.
 - Survey of key partners and staff to assess UN Women's comparative advantage in WEE work.
- In-depth document review of all UN Women Regional, Multi-country, Country Offices and programme presences in the region, including strategic notes, annual reports, relevant evaluations, and monitoring and reporting information on specific relevant programmes and initiatives in this thematic area.
- Thematic case studies: The criteria for selecting the field missions, that will feed the thematic case studies⁶, may include the size of investment, sub-regional representation, potential for scalingup, feasibility of evaluation mission, and their potential to generate knowledge and learning on our main areas of interventions in Women's Economic Empowerment. The field missions will be selected by the Evaluation Team in consultation with the Evaluation Reference Group.

The evaluation process has five phases:

- 1) **Preparation:** gathering and analyzing programme data, conceptualizing the evaluation and internal consultations on the approach, preparing the TOR, establishment of the Evaluation Reference Group, and recruitment of the Evaluation Team;
- 2) **Inception:** consultations between the Evaluation Team and the Regional Office, programme portfolio review, stakeholder mapping, inception meetings with the Evaluation Reference Group, review of the result logic for this thematic area, finalization of selection criteria for case studies, finalization of evaluation methodology and inception report;
- 3) **Data collection and analysis:** desk review, in-depth review of global, country and regional level planning frameworks and programme documents, in-depth review of WEE portfolio of ACRO, Multi-Country Office, Country Offices and programme presences, online interviews, staff and partner survey/s, visits to (at least) 3 countries in the framework of the thematic case studies, and preparation of case study reports;
- 4) **Analysis and synthesis stage:** analysis of data and interpretation of findings, drafting of an evaluation report and other communication products (evaluation brief); and

⁶ Gender-responsive social protection systems, domestic and non-remunerated care work, and women's income security and decent work.

- 5) **Dissemination and follow-up:** development of a Management Response, publishing of the evaluation report, uploading the published report on the GATE website⁷, and production of other knowledge products and learning events, such as a webinar.

4. UN WOMEN RESPONSIBILITIES, MONITORING AND SUPERVISION

The **UN Women Independent Evaluation Service and ACRO** are responsible for the management and quality assurance of regional evaluations. The Regional Office will hire an **external and independent evaluation firm** to conduct the evaluation. The evaluation firm will have a combination of the requisite experience in evaluation and technical expertise in the thematic area. The **Regional Evaluation Specialist** (RES) for the Americas and the Caribbean will manage the evaluation process, constitute a quality assurance system and provide administrative and substantive support, including joining the evaluation team in selected field missions, if feasible. The Independent Evaluation Service, through the RES, will ensure that the evaluation is conducted in accordance with the UN Women Evaluation Policy, UN Women Evaluation Handbook⁹, United Nations Evaluation Group (UNEG) Norms and Standards, Ethical Guidelines and Code of Conduct for Evaluation in the UN System and other key guidance documents¹⁰.

The establishment of the **Evaluation Reference Group** will help to ensure that the evaluation approach is robust and relevant to staff and stakeholders and make certain that factual errors or errors of omission or interpretation are identified in evaluation products. It will be composed of the Regional Evaluation Specialist, the Regional Director, two Country Representatives and the Regional Specialist in WEE. External participants (from other UN Agency, civil society or academia) may also be invited to be part of the Group. The purpose of the Evaluation Reference Group is to facilitate the participation and systematic involvement of key stakeholders in the evaluation as well as to provide quality assurance and feedback to all evaluation products (inception, case studies and final reports).

5. EXPECTED PRODUCTS AND TIME FRAME

The proposed timeframe and expected products will be discussed with the evaluation team and refined in the inception report. The IES and ACRO reserves the right to ensure the quality of products submitted by the external evaluation team and will request revisions until the product meets the quality standards as expressed by the UN Women Independent Evaluation Service in the UN Women Evaluation Handbook⁸ and the *Global Evaluation Reports Assessment and Analysis System* (GERAAS)^{9,10}

⁷ UN Women's Global Accountability and Tracking of Evaluation Use (GATE) website:

<http://gate.unwomen.org> ⁹ UN Women Evaluation Handbook: How to manage gender-responsive evaluation, accessible at:

<http://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook> ¹⁰

United Nations Evaluation Group, UNEG Ethical Guidelines, accessible at:

http://www.uneval.org/papersandpubs/documentdetail.jsp?doc_id=102 and UNEG Code of Conduct for Evaluation in the UN system, accessible at: http://www.uneval.org/papersandpubs/documentdetail.jsp?doc_id=100

⁸ UN Women Evaluation Handbook: How to manage gender-responsive evaluation, accessible at:

<http://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook>

⁹ <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/about%20us/evaluation/evaluation-geraasmethodologyen.pdf?la=en>

¹⁰ All evaluation products will be written in Spanish and translated to English.

Activities	Product to be delivered ¹³	Timeframe
Inception phase of evaluation		September
Inception report	Based on inception phase activities, the Inception report will present a refined scope, the theory of change, a detailed outline of the evaluation design and methodology, evaluation questions, and criteria for the selection of field visits. The report will include an evaluation matrix, detailed work plan and the structure of the final report. A first draft report will be shared with the RES and based upon the comments received the evaluation team will revise the draft. The revised draft will be shared with the Reference Group for feedback. The evaluation team will maintain an audit trail of the comments received and provide a response on how the comments were addressed in the final inception report.	
Data collection phase of evaluation		October
Thematic case study reports	The findings from the thematic case studies will be summarized in a report format. The format of the case study report will be defined in the inception report. The case study reports will be shared with the RES and the reference group. The evaluation team will maintain an audit trail of the comments received and provide a response on how the comments were addressed in the final case study reports.	
Analysis and reporting phase		November - December
Draft Report	A first draft report will be shared with the RES for initial feedback. The second draft report will be shared with the reference group for identification of factual errors, omissions and/or misinterpretation of information. The third draft report will be shared with both groups for final validation. The evaluation team will maintain an audit trail of the comments received and provide a response on how the comments were addressed in the revised drafts.	

Final Report	The final report will include a concise Executive Summary (10 pages, English and Spanish) and annexes detailing the methodological approach and any analytical products developed during the evaluation. The structure of the report will be refined in the inception report.
Evaluation Brief	A dissemination product or brief will extract the key findings, conclusions and recommendations of the evaluation report in a user-friendly format (English and Spanish).
Dissemination & Follow up	January - February
Dissemination Strategy	ACRO is responsible for coordinating the management response and presenting the evaluation results. A dissemination strategy will be prepared by the RES to socialize evaluation results, including publication of the report, dissemination platforms (i.e. webinar), specific events, etc.

6. KEY EVALUATION GUIDANCE DOCUMENTS (click for hyperlink)

- [Progress of Women in Latin America and the Caribbean 2017](#)
- [El Progreso de las mujeres en Colombia 2018. Transformar la economía para realizar los derechos](#)
- [Progress of the world's women 2015-2016. Transforming economies, realizing rights](#)
- [Declaración de Buenos Aires. Consulta Regional de América Latina y el Caribe previa a CSW63](#)
- [Consulta Regional para América Latina y el Caribe CSW63 Foro de la Sociedad Civil](#)
- [Report of the Expert Group Sixty-third session of the Commission on the Status of Women \(CSW 63\) 'Social protection systems, access to public services and sustainable infrastructure for gender equality and the empowerment of women and girls'](#)
- [Declaración de Santo Domingo. Consulta Regional de América Latina y el Caribe previa a CSW62](#)
- [Declaración de Panamá. Consulta Regional de América Latina y el Caribe previa a CSW61](#)
- [Leave no one behind a call to action for gender equality and women's economic empowerment](#)
- [Consulta del panel de alto nivel Visiones y perspectivas sobre el empoderamiento económico de las mujeres en América Latina y el Caribe. Visiones y perspectivas sobre el empoderamiento económico de las mujeres en América Latina y el Caribe](#)
- [Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe](#)

- [Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social. CAPÍTULO: 07 Políticas de cuidado e acesso a bens e serviços públicos](#)
- [El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas](#)
- [XIV Reunión Internacional de Especialistas sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado. La información de uso del tiempo como herramienta para el empoderamiento de las mujeres](#)
- [Caja de herramientas para el empoderamiento económico de las mujeres rurales emprendedoras](#)
- [Launch of the Global Equal Pay Platform of Champions. Report.](#)
- [Catálogo de medidas y políticas públicas para favorecer la consecución de la Igualdad Salarial, incidiendo en el sector público y privado](#)
- [Mapeo de legislación sobre igualdad salarial en la región de América Latina y el Caribe](#)
- [Mapeo y Análisis de género de los programas de protección social y del sistema de seguridad social de la República Dominicana](#)
- [Combatiendo la desigualdad desde lo básico. Piso de protección social e igualdad de género](#)
- [Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina Panorama Regional sobre trabajadoras domésticas migrantes en América Latina](#)
- [Análisis de legislación discriminatoria en América Latina y Caribe en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres](#)
- [Montevideo Strategy for Implementation of the Regional Gender Agenda within the Sustainable Development Framework by 2030](#)
- [Evaluation Consultants Agreement Form](#)
- [Evaluation Policy of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women \(UNW/2012/8\)](#)
- [UN Women Evaluation Handbook: How to manage gender-responsive evaluation](#)
- [Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluation – towards UNEG Guidance](#)
- [Norms for Evaluation in the UN System](#)
- [Standards for Evaluation in the UN System](#)
- [UNEG Code of Conduct for Evaluation in the UN System](#)
- [UNEG Ethical Guidelines](#)
- [UNEG Quality Checklist for Evaluation Reports](#)

7. PAYMENT TERMS

The payments will be completed until 15 days upon receipt of invoice as well as receipt and acceptance of the product/s. The schedule of payments is as follows:

Deliverable	Payment condition
Inception report	30% of the total contracted after receipt of invoice as well as receipt and acceptance of the deliverable.
Thematic case study reports	30% of the total contracted after receipt of invoice as well as receipt and acceptance of the deliverable.
Final report	40% of the total contracted after receipt of invoice as well as receipt and acceptance of the deliverable.

8. EVALUATION TEAM

Organizational Profile

- Proven organizational legal constitution.
- Organizational CV with minimum of 3 previous job/projects/contracts reference and/or accreditations.
- Financial statement for the last 2 current years.
- Firm with extensive experience in evaluation and, preferably, in the thematic area of Women's Economic Empowerment.
- Specialized knowledge in WEE processes at regional and country levels.
- Previous experience in conducting gender responsive evaluations as well as regional and complex multi-stakeholders' evaluations.
- Experience on evaluation of similar programmes and projects in the Americas and the Caribbean region.
- Previous work for other UN Agencies/ major multilateral or bilateral programmes.

Evaluation Team

The core evaluation team will be composed of, at least, 2 members from a firm with extensive experience in evaluation and, preferably, in the thematic area of Women's Economic Empowerment. The team will include an experienced Evaluation Team Leader and a Senior Expert on WEE (preferable with specialized knowledge in gender-responsive social protection systems, domestic and non-remunerated care work, and women's income security and decent work). All team members must sign the "Evaluation consultant's agreement form"¹¹, based on the UNEG Code of Conduct and Ethical Guidelines for Evaluation in the UN system.

The combined expertise of the team should include:

- Advanced evaluation expertise and experience in a wide range of evaluation approaches including utilization-focused, gender and human rights responsive, and mixed methods.
- Previous experience in conducting thematic evaluations as well as regional and complex multistakeholder evaluations, preferably for the UN system.
- Knowledge and experience in gender and development with a special focus on Women's Economic Empowerment
- Experience in working in the Americas and the Caribbean Region at regional and country level.
- Experience and knowledge in human rights issues, the human rights-based approach to programming, human rights analysis and related UN mandates.
- Experience in engaging with a wide range of partners (governmental, non-governmental, multilateral, private sector, etc.) relevant for Women's Economic Empowerment in the region.

¹¹ The form can be downloaded at:

<http://gate.unwomen.org/resources/docs/codeofconduct/UNWomen%20%20CodeofConductforEvaluationForm-Consultants.pdf>

- Excellent analytical, facilitation and communications skills; ability to negotiate with a wide range of stakeholders.

Fluency in Spanish and English is mandatory.

Below is a more detailed description of the tasks and qualification requirements for each team member.

Team Leader

The team leader, with at least 10 years of evaluation experience, will be responsible for delivering the key evaluation products. He/she will coordinate the work of all other team members during all phases of the evaluation process, ensuring the quality of outputs and application of methodology as well as timely delivery of all products. In close collaboration with the Evaluation Task Manager (RES), he/she will lead the conceptualization and design of the evaluation, the coordination and conduct of the country visits and the shaping of the findings, conclusions and recommendations of the final report. More specifically the tasks of the team leader include:

- Developing an inception report outlining the design, methodology and the criteria for the selection of the case studies, required resources and indicative work plan of the evaluation team. Assigning and coordinating team tasks within the framework of the TOR.
- Directing and supervising the research and analysis of secondary evidence, project documents, databases and all relevant documentation.
- Coordinating the conduct of case studies and preparing case study reports.
- Overseeing and assuring quality in the preparation of the case studies and taking a lead in the analysis of evaluation evidence.
- Drafting the evaluation report and leading the preparation of specific inputs from designated team members, based on case study reports prepared by the team members, desk research, focus groups, surveys, etc.
- Preparing for meetings with the Evaluation Task Manager and other stakeholders to review findings, conclusions and recommendations.
- Leading the stakeholder feedback sessions, briefing the Evaluation Task Manager on the evaluation through informal sessions and finalizing the report based on feedback from the Evaluation Task Manager.
- Preparing evaluation brief, PPT presentation and working with the report editor, responding to final edits on the evaluation report.
- Participating in a Webinar to present evaluation results.

Qualifications:

- At least 10 years' practical experience in conducting evaluations of international policies and programmes utilizing a wide range of approaches and methods including utilization focused, gender and human rights responsive, and mixed methods with a background in political science;

- Extensive experience acting as team leader for complex evaluations and proven ability to manage a diverse evaluation team;
- Previous experience in conducting evaluations on public policy and programmes to promote Women's Economic Empowerment and gender equality would be considered an asset;
- Excellent knowledge of the UN system, UN reform processes and UN Women programming at the regional and country level;
- Experience and knowledge on gender equality, gender mainstreaming, gender analysis and the related mandates within the UN system; experience/knowledge of women's rights nongovernmental organizations;
- Experience and knowledge in human rights issues, the human rights-based approach to programming, human rights analysis and related UN mandates.
- Working experience in the Americas and the Caribbean Region at regional and country level.
- Experience in engaging with a wide range of partners (governmental, non-governmental, multilateral, private sector, etc.) relevant for Women's Economic Empowerment in the region.
- Excellent analytical, facilitation and communications skills and ability to negotiate amongst a wide range of stakeholders;
- Fluent in Spanish and English.

Senior Expert on WEE

The senior expert on WEE will provide substantive advice on issues related to women's economic empowerment issues, particularly focusing on gender-responsive social protection systems, domestic and non-remunerated care work, and women's income security and decent work. Under the overall supervision of the evaluation team leader, the senior expert will participate in the inception and the conduct phases of the evaluation. He/she will provide inputs to the inception report, participate in the case studies and draft the case study reports, based on a standardized approach and format. In addition, he/she will contribute to the preparation of the final report and evaluation brief as necessary.

Qualifications:

- At least 7-10 years' professional experience on Women's Economic Empowerment at global, regional or national.
- Experience/knowledge on gender equality and women's empowerment issues, gender mainstreaming, normative frameworks to promote women's rights and economic empowerment at regional and global levels; gender analysis and knowledge of the related mandates within the UN system and particularly that of UN Women's;
- Experience or knowledge in gender-responsive social protection systems, domestic and nonremunerated care work, and women's income security and decent work;

- Strong analytical, facilitation and communications skills and ability to negotiate amongst a wide range of stakeholders;
- Working experience in the Americas and the Caribbean Region at regional and country level.
- Knowledge of human rights issues, the human rights-based approach to programming, human rights analysis and related mandates within the UN system;
- Fluent in Spanish and/or English.

B. Documentos consultados

ONU Mujeres

ONU Mujeres (2019). *Documento Resumen del Modelo de Acción de ONU Mujeres en América Latina y el Caribe.*

ONU Mujeres (noviembre, 2019). *Evaluación ONU Mujeres, Evaluación de la Nota Estratégica 2015-2019, Guatemala. Informe Final.*

ONU Mujeres (2019). Programa conjunto de Empoderamiento de las Mujeres Rurales. Reporte Narrativo y Financiero. Primer Año.

ONU MUJERES (diciembre, 2018). *Declaración de Buenos Aires aprobada por las Ministras y Altas Autoridades de los Mecanismos Nacionales para el Avance de las Mujeres para el 63º periodo de sesiones de la Comisión del Estatus de la Mujer (CSW63). Sistemas de protección social, acceso a servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Consulta Regional de América Latina y el Caribe. Buenos Aires, Argentina, 11-12 diciembre de 2018.*

ONU MUJERES (noviembre, 2018). *Consulta Regional para América Latina y el Caribe. 63ª Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW). Sistemas de protección social, acceso a servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Tendencias, desafíos y recomendaciones para América Latina y el Caribe. Documento base para discusión (versión 23 noviembre de 2018).*

ONU MUJERES (febrero, 2018). *Declaración de Santo Domingo aprobada por las Ministras y Altas Autoridades de los Mecanismos Nacionales para el Avance de las Mujeres para el 62º periodo de sesiones de la Comisión del Estatus de la Mujer (CSW62). Empoderamiento de las mujeres y las niñas rurales. Santo Domingo, República Dominicana, 6 y 7 de febrero de 2018.*

ONU MUJERES (enero, 2018). *Consulta Regional para América Latina y el Caribe 62º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW). Desafíos y oportunidades en el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas rurales. Documento base para la discusión (versión final 16 de enero de 2018).*

ONU MUJERES (2018). *Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe.*

ONU Mujeres (2017). *Guía Metodológica: Proceso de Formación en Desarrollo de Emprendimientos, Negocios y Empresarialidad.*

ONU Mujeres (2017). *Plan estratégico 2018 - 2021.*

ONU Mujeres (2017). *El Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe 2017 "Transformar las Economías para realizar los Derechos".*

ONU Mujeres (2017). *Evaluación de medio período: Plan Estratégico de ONU Mujeres Paraguay.*

ONU MUJERES (septiembre, 2016). *Programa "Ampliando Oportunidades económicas de las mujeres rurales emprendedoras (BEO)", para el período 2013-2016. Evaluación Final del Programa. Informe Final.*

ONU Mujeres (2013). *Plan estratégico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2014-2017. "Hacer del siglo XXI el siglo de las mujeres y la igualdad de género"*.

ONU Mujeres (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Informe Regional*.

ONU MUJERES (s/f). Programa de Empoderamiento Económico de las Mujeres en Honduras, Guatemala y El Salvador, diseño proyecto MELYT.

ONU Mujeres. *El imperativo del cuidado*, en <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2014/3/the-care-imperative>

ONU Mujeres. *Empoderamiento Económico*, en <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment>

ONU Mujeres ACRO (2019). Nota estratégica de la Oficina Regional de las Américas y el Caribe 2019-2021.

ONU Mujeres ACRO (2019). *Evaluación Regional sobre normas y políticas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en América Latina y el Caribe (2011-2017)*. Santiago de Chile. ONU Mujeres ACRO. 2019 Development Outcome Reports (20201102).

ONU Mujeres Colombia (s/f). *Rutas para fortalecer el compromiso del Sector Privado con las mujeres y la igualdad de género*. Iniciativas promovidas por el Gobierno Nacional y por Naciones Unidas en Colombia.

ONU Mujeres Colombia (s/f). *Evaluación de la Nota Estratégica 2014-17*.

ONU Mujeres Colombia (sitio oficial). <https://data.unwomen.org/where-we-work/colombia>

ONU Mujeres México (sitio oficial). <https://mexico.unwomen.org/es/nuestro-trabajo/estadisticas-de-genero>

ONU Mujeres, FAO, FIDA y PMA (s/f). *Programa Conjunto: Acelerando el progreso del empoderamiento económico de las mujeres rurales en Guatemala*. Diseño del programa.

ONU Mujeres y OIT. (2020). *Inversiones de Impacto con Enfoque de Género y Financiamiento Innovador. Documento de Política*.

ONU Mujeres y OIT. (2020). *Propuesta de Iniciativa de Financiamiento Innovador y de Inversiones con Enfoque de Género*. Programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio".

ONU Mujeres y OIT. (2019). *Inversión con Impacto de Género en la región de América Latina y Caribe. Estado de situación, iniciativas y prácticas innovadoras*. Programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio".

UN Women (2019). *Outcome 3: Bi-regional women-led innovation and business ventures. Final report*.

UN Women (2018). *UN Women Knowledge Management Strategy 2018-2021*. New York.

UN Women (2015). *An empowered future. Corporate evaluation of UN Women's contribution to women's economic empowerment*. New York. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/un-women-corporate-evaluation-an-empowered-future-en.pdf?la=en&vs=2517>

UN Women (2015). Progress of the World's Women 2015-2016. Transforming Economies, Realizing Rights. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-en.pdf?la=en&vs=0>

UN Women (s/f). *Model documents for a Country Portfolio Evaluation in UN Women.*

UN Women (s/f). *Model documents for a Multi-Country Portfolio Evaluation in UN Women.*

UN Women (s/f). *Programatic Plan and Action Model Final Document for Programme and Policy Guidance on Women's Economic Empowerment.* Documento interno de trabajo (borrador).

UN Women (s/f). Terms of Reference: Regional Evaluation on Women's Economic Empowerment in the Americas and the Caribbean region.

UN Women (s/f). *Work with the private sector: The Three-Pillar-Model.*

UN Women ACRO. 2019 Annual Report.

UN Women ACRO. 2019 Annual Work Plan.

UN Women ACRO (2019). UN Women Strategic Note 2019-2021. UN WOMEN AC-RO COUNTRY OFFICE. SN REPORT 2020. Narrative. Report Date: 1/22/2020.

UN Women ACRO. 2018 Annual Report.

UN Women ACRO. 2018 Annual Work Plan.

UN Women ACRO. 2018 Development Outcome Reports.

UN Women ACRO. 2017 Annual Report.

UN Women ACRO. 2017 Annual Work Plan.

UN Women ACRO. 2017 Development Outcome Reports.

UN Women ACRO. 2016 Annual Report.

UN Women ACRO. 2016 Annual Work Plan.

UN Women ACRO. 2016 Development Outcome Reports.

UN Women ACRO. 2015 Annual Report.

UN Women ACRO. 2015 Annual Work Plan.

UN Women ACRO. 2015 Development Outcome Reports.

UN Women ACRO (2014). Strategic Note. Americas and Caribbean Regional Office (2014-2017).

UN Women ACRO (2014). UN Women Strategic Note 2014-2018. UN WOMEN AC-RO COUNTRY OFFICE. SN REPORT 2016. Narrative. Report Date: 2/13/2020.

UN Women ACRO (s/f). Terms of Reference: Consultancy for the development of research on the participation of women in the STEM sector in Latin America and the Caribbean and elaboration of a programmatic proposal.

UN Women ACRO (s/f). *Results, Challenges, Opportunities.* Documento interno de trabajo.

UN Women Guatemala (november, 2017). *2015-2019, Strategic Note Mid-Term Review, Final Report.*

NORMAS DE EVALUACIÓN - SNU

Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas - UNEG (abril 2005). Normas de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas.

Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas - UNEG (abril 2005). Estándares de evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas.

ONU Mujeres, Oficina Independiente de Evaluación (2015). *Cómo gestionar evaluaciones Con enfoque de género. Manual De Evaluación.* <https://genderevaluation.unwomen.org/-/media/files/un%20women/gender%20evaluation/handbook/evaluationhandbook-sp-web.pdf?la=en&vs=2150>

OTROS DOCUMENTOS

Abarca, H. y A. Faúndez (2011). *Enfoque de Igualdad de Género y Derechos Humanos en la Evaluación. Sistematización de la práctica en América Latina y el Caribe.* Chile. https://www.betterevaluation.org/en/plan/approach/utilization_focused_evaluation

Argaña, Mercedes (2019). *Desigualdades de género en el trabajo de cuidados no remunerado, en Usos del tiempo y desigualdades en Paraguay.* Asunción.

Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila – ATRAHDOM (s/f). *Informe Situación de las mujeres trabajadoras domésticas, maquila y del campo en Guatemala.*

AWID. Derechos de las mujeres y cambio económico. No. 9, agosto 2004. Disponible en https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

BetterEvaluation. *Utilization-Focused Evaluation.* https://www.betterevaluation.org/en/plan/approach/utilization_focused_evaluation

Bolivia. Concejo Municipal de Cochabamba (19 de febrero de 2019). Ley Municipal 0380/2019 de Corresponsabilidad en el Trabajo del Cuidado No Remunerado para la Igualdad de Oportunidades.

CEPAL (2019). *Informe de avance cuatrienal sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe.*

CEPAL y FAO (2009). *El empleo de las mujeres rurales. Lo que dicen las cifras.*

CEDAW (noviembre de 2017). *Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala.* CEDAW/C/GTM/CO/8-9.

Chen, H.T. (s/f). *Theory-Driven Evaluation: Conceptual Framework, Methodology and Application.* Center for Disease Control and Prevention. http://new.ceval.de/modx/uploads/pdf/Chen_presentation.pdf

Consejo de Derechos Humanos (28 de enero, 2019). *Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos A/HRC/40/3/Add.1.*

Consejo Económico y Social, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. (Diciembre, 2016). *El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo.* 61er. período de sesiones. E/CN.6/2017/3.

Coordinadora de ONG y Cooperativas (CONGCOOP). *Visibilizar la situación de las Mujeres Rurales Indígenas y Campesinas en el acceso a tierra, agua y empleo agrícola. Informe del año 2017 presentado ante la CEDAW.*

Dirección General de Estadísticas (2018). *Encuestas y Censo, Encuesta Permanente de Hogares Continua, Segundo Trimestre, Paraguay.*

FAO. "Más del 50% de las mujeres rurales trabajan en ERNA, empleos rurales no agrícolas". Nota de política sobre Mujeres Rurales 3. Visible en <http://www.fao.org/3/a-as104s.pdf>

Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (2020). *Encuesta regional sobre el impacto del COVID-19 en las Trabajadoras del Hogar (PPT).*

Filgueira F. (s/f). *Situational Analyses and Inputs for a Business Model for ACRO Unwomen. Regional Challenges and Inputs for an Action Plan.* Documento interno de trabajo.

Gobierno Nacional de Paraguay (s/f). Documento Marco para el Diseño de la Política Nacional de Cuidados en el Paraguay.

Gobierno Nacional de Paraguay (2019). Decreto No. 1783 de mayo de 2019.

Joint SDG Fund (s/f). Strengthening of the National Social Protection Strategy Puente al Desarrollo to break the cycle of poverty at the local level with a gender and environmental perspective. Joint Programme Document. UNDP, ILO, FAO, UN Women.

Laboratoria (sitio oficial). <https://www.laboratoria.la/>

Ministerio de Economía de Guatemala (2017). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 3-2017.*

Naciones Unidas (23 de enero de 2018). Resolución de la Asamblea General de 20 de diciembre de 2017. A/RES/72/234.

Naciones Unidas (21 de julio de 2010). Resolución aprobada por la Asamblea General el 2 de julio de 2010. A/RES/64/289.

Naciones Unidas (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Informe Regional.*

Oficina Internacional del Trabajo - OIT. *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, visible en <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm>

Oficina Internacional del Trabajo – OIT. *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015.*

Ramírez, A. (s.f.). *Estudio de Caso de Brasil: Estrategias innovadoras en un contexto complejo. Evaluación Regional de Acceso a Justicia como mecanismo de prevención para acabar con las violencias contra las mujeres 2011-2015.* ONU MUJERES.

Rogers, P. (2018). *La teoría de cambio.* UNICEF: Síntesis metodológicas. Sinopsis de la evaluación de impacto N° 2.

Patton, M.Q. and Campbell-Patton, Ch.E. (2017). *Principles-Focused Evaluation.* <https://www.cehd.umn.edu/OLPD/MESI/spring/2017/Patton-Principles.pdf>

C. Lista de instituciones y actores entrevistados o consultados

NIVEL REGIONAL			
N°	NOMBRE	INSTITUCIÓN	CARGO
1	Maria Noel	ONU Mujeres ACRO	Directora Regional
2	Raquel Coello	ONU Mujeres ACRO	Especialista de Políticas de Empoderamiento Económico
3	Beatriz García	ONU Mujeres ACRO	Especialista KM EE
4	Engell Jaime	ONU Mujeres ACRO	Especialista KM MELyT
5	Adriana Carvalho	ONU Mujeres ACRO	Especialista Win Win BR y coordinadora regional interina
6	Rita Cassisi	ONU Mujeres ACRO	Coordinadora Programa MELyT
7	Guillermina Martín	Centro Regional PNUD para América Latina y el Caribe	
8	María Arteta	Oficina Subregional de la OIT	Responsable de Género
9	Claudia Briones	SEGIB	Especialista de Género
10	Lisa Williams	OCDE	Gender Equality and Women's Empowerment Team Lead
11	Julio Bango	Sistema Nacional de Cuidados	Director
12	Maria Angeles Salle	ENRED Consultores	
13	Alma Espino		Consultora Internacional
14	Corina Rodriguez		Consultora Internacional
15	Fernando Filgueira		Consultor Internacional
NIVEL PAÍSES			
16	Florence Raes	ONU Mujeres Argentina	Representante Argentina/Paraguay
17	Verónica Baracat		Win Win
18	Mary Alyson McClean	ONU Mujeres MCO Barbados	Representante
19	Tonni Ann Broadber		Punto focal EEM
20	Isiwa Iyehen		
21	Violeta Dominguez	ONU Mujeres Bolivia	Representante
22	Ximena Loza		Punto focal EEM
23	Anastasia Divinskaya	ONU Mujeres Brasil	Representante
24	Ana Carolina Querino		Punto focal EEM
25	Maricel Marion Sauterel		Esp. Transversalización
26	Maria Ines Salamanca	ONU Mujeres Chile	Representante
27	Rebeca Sanhueza		Proyecto Originarias
28	Roxana Martinelli		Win Win
29	Ana Guezmes	ONU Mujeres Colombia	Representante
30	Diana Espinosa		Punto focal EEM
31	Gabriela Mata	ONU Mujeres Costa Rica	Win Win
32	Bibiana Aido	ONU Mujeres Ecuador	Representante

33	Alyson Vasconez		Punto focal EEM
34	Miriam Bandes Zablah	ONU Mujeres El Salvador	Representante
35	Adriana Quinones	ONU Mujeres Guatemala	Representante
36	Eugenia Close		Punto focal EEM
37	Dede Ekoue	ONU Mujeres Haití	Representante
38	Mina Palacios (MELYT)	ONU Mujeres Honduras	Punto focal EEM
39	Alejandra Prieto	ONU Mujeres México	Punto focal EEM
40	Juliette Bonnafe		
41	Teresa Guerra		
42	Lourdes Colinas		
43	Ernesto Treviño		
44	Catalina Gutierrez	ONU Mujeres Rep. Dominicana	Representante
45	Teresa Perez Del Castillo (Win Win)		Punto focal EEM
46	Magdalena Furtado	ONU Mujeres Uruguay	Representante
47	Gladis Caal	ONU Mujeres Guatemala	Coordinadora Territorial en Polochic, Programa Conjunto
48	Kemberly González		Promotora en Polochic, Programa Conjunto
49	Carlos Linares	OIT - Guatemala	Coordinador Oficina País
50	Hernán Coronado	OIT - Guatemala	Oficial técnico
51	Alba Picado	FAO - Guatemala	
52	Klemen Gamboa	FAO - Guatemala	
53	Rocío Castillo	PMA - Guatemala	
54	María José Schaffer	OCR - Guatemala	Oficina de la Coordinadora Residente
55	Leticia Teleguario	Ministerio de Trabajo - Guatemala	Ex Ministra de Trabajo
56	Marta Olga Rodríguez	Ministerio de Agricultura y Ganadería/Unidad de Género (Guatemala)	Coordinadora
57	Judith López	Ministerio de Agricultura y Ganadería/Unidad de Género (Guatemala)	Técnico de planificación
58	Anabella Cordón	Ministerio de Agricultura y Ganadería/Unidad de Género (Guatemala)	Profesional especialista en género
59	Elida Chalí	Ministerio de Agricultura y Ganadería/Unidad de Género (Guatemala)	Apoyo y seguimiento de proyectos productivos con enfoque de igualdad de género
60	Lesbia Arreaga	Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia. Unidad de Género (Guatemala)	
61	Perla Euler	Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM) - Guatemala	Delegada de SEPREM en Cobán
62	Carmen María Paz y Paz	AGRITEC - Guatemala	
63	Maritza Velásquez	Asociación de Trabajadoras del hogar a domicilio y de maquilas. ATRAHDOM - Guatemala	
64	Linsleyd Tillit	Asociación de Mujeres Alas de Mariposa - Guatemala	
65	Erla Regina Ponce	Programa Conjunto, Municipio Tucurú - Guatemala	Participante
66	Carolina Pacay	Programa Conjunto, Municipio Tucurú - Guatemala	Participante

67	Marta Caal Pop	Programa Conjunto, Municipio La Tinta - Guatemala	Participante
68	Olga Macz	Programa Conjunto, Municipio La Tinta - Guatemala	Participante
69	Cecilia Guillermina Cu Yat	Programa Conjunto, Municipio de Panzós - Guatemala	Participante
70	Ana Iraida Sacul Pop	Programa Conjunto, Municipio de Panzós - Guatemala	Participante
71	Imelda Yac Choc	Programa Conjunto, Municipio de Panzós - Guatemala	Participante
72	Edoardo Pucci	Embajada de Italia (Guatemala)	
73	Susanna Nystron	Embajada Suecia (Guatemala)	
74	Kurt Schneider	SWISS CONTACT (Guatemala)	
75	Gustavo Hernández	HEIFER INTERNACIONAL GUATEMALA	
76	Florencia Villalba	Secretaría Técnica de Planificación	Directora general de desarrollo y ordenamiento territorial
77	Cinthia Arrua	Viceministerio de Políticas Sociales - Ministerio de Desarrollo Social	Directora de Investigación y Difusión
78	Analia Correa	Viceministerio de Políticas Sociales - Ministerio de Desarrollo Social	Técnica del Departamento de Políticas transversales
79	Reveca Chavez	Viceministerio de Políticas Sociales - Ministerio de Desarrollo Social	Jefa Departamento de estudios y difusión, Dirección de Investigación y Difusión
80	Nine Espinoza	Ministerio de la Mujer. Dirección General de Planificación	
81	Marta Melgarejo	Ministerio de la Mujer. Dirección General de Políticas de Igualdad	
82	Princesa Lezcano	Ministerio de la Mujer. Dirección General de Políticas de Igualdad	
83	Stella Guillen	Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República - UTGS	Secretaria general
84	Alcira Quintana	Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República - UTGS	
85	Sandra Bosh	ONU Mujeres Paraguay	Ex especialista EEM
86	Bernardo Puente	OIT Paraguay	Ex funcionario
87	Susana Perisanti	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Servicio nacional de promoción profesional (Paraguay)	
88	Patricia Luchin	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora (Paraguay)	
89	Clyde Soto	Centro de Documentación y Estudios - CDE (Paraguay)	
90	Librada Maciel	Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de ITAPUA (Paraguay)	
91	Marciana Santander	Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay	Secretaria General

ESTUDIO DE CASO CUIDADOS EN PARAGUAY

1. INTRODUCCIÓN

El estudio de caso permite observar el potencial de ONU Mujeres para generar conocimiento y aprendizaje sobre un área específica de intervención en materia de Empoderamiento Económico de la Mujer. Procura analizar en mayor profundidad y detalle la intervención de ONU Mujeres, para explorar los factores que han incidido en el alcance de los objetivos planteados. Permite también recoger evidencias sobre efectos de las intervenciones en los niveles individual, institucional y territorial, desde las experiencias de la población destinataria. En términos generales, a través del estudio de caso se describirá una situación, se explicarán resultados de intervenciones, se identificarán mecanismos causales y se harán conclusiones.

Si bien los hallazgos y las conclusiones del estudio de caso no podrán generalizarse, echarán luz sobre procesos y dinámicas que no podrían capturarse en un análisis regional general, ampliando así la base empírica para la identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas que contribuyan al aprendizaje de ONU Mujeres y sus aliados.

Este estudio, concentrado en Paraguay, es parte de la evaluación regional del área de Empoderamiento Económico de la Mujer de la Oficina Regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe, por lo tanto, tendrá la misma referencia temporal, 2015 - 2019, y metodología, que combina fuentes primarias y fuentes secundarias, y utiliza el estudio documental y entrevistas semiestructuradas, que fueron realizadas virtualmente por las limitaciones sanitarias que impuso el COVID 19.

2. CUIDADOS, UN TEMA DE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

El trabajo de cuidados es una de las dimensiones menos reconocidas de la contribución de las mujeres al desarrollo y a la supervivencia económica de los hogares. Como actividad no cuenta en la economía del mercado y desde la perspectiva social, está desvalorizado e invisibilizado, pues en apariencia no se requieren habilidades para ejercer los cuidados y, supuestamente, cualquiera puede llevarlos a cabo¹².

Los estereotipos de género son los que sitúan a las mujeres como únicas responsables de las tareas de cuidados, lo que les demanda una enorme cantidad de tiempo. La desigual distribución del trabajo de cuidados representa un enorme obstáculo para lograr igualdad de género y para que exista igualdad de condiciones entre los hombres y las mujeres en el [disfrute de los derechos](#). Pero esta distribución desigual, que trae consecuencias negativas para las mujeres y para los hombres, no es natural, es evitable. Avanzar en el tema de cuidados requiere un cambio cultural a largo plazo. Los Estados y los demás actores de desarrollo deben tomar medidas concretas para reducir y redistribuir la carga del trabajo de cuidado de las mujeres, tales como mejorar los servicios públicos y la infraestructura en las zonas más desfavorecidas, invertir en tecnologías de uso doméstico asequibles, proporcionar prestaciones de apoyo, tales como servicios de cuidado infantil (guarderías y salas cunas) y establecer incentivos para que los

¹² ONU Mujeres, Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe, 2018, pág. 8

hombres tomen un rol más activo en la tarea de cuidados¹³.

En consideración de lo expuesto, ONU Mujeres llama a los Estados a atender tres cuestiones centrales: **RECONOCER**: Hacer visible y revalorizar el trabajo de cuidados como un trabajo clave para el bienestar de las sociedades y para el funcionamiento de la economía, tanto como bien prestado en el seno de los hogares, como desde su consideración de sector económico de empleo decente en pleno auge. **REDISTRIBUIR**: Distribuir de manera más justa y equilibrada el trabajo de cuidados no remunerado y las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, así como el ejercicio de la paternidad responsable. Se hace indispensable impulsar una agenda que empodere a la ciudadanía en el ejercicio del derecho al cuidado y asigne responsabilidades a los sujetos e instituciones obligadas a prestarlo. **REDUCIR**: Apoyar y dar cobertura a las necesidades básicas del cuidado, reduciendo la carga de trabajo no remunerado que soportan desproporcionadamente las mujeres en los hogares, desde un enfoque de derechos (el derecho a los cuidados como derecho clave de la ciudadanía) y basándose en los principios de igualdad, universalidad y solidaridad¹⁴.

3. CUIDADOS: SITUACIÓN DE PARAGUAY

Paraguay se caracteriza por tener un bono demográfico, donde la proporción de personas capaces de insertarse en el mercado laboral, y producir y generar ahorro, es más alta que la de las personas dependientes –niñez y adultas mayores–. Sin embargo, esta situación tiene implicancias en el cuidado, generando una reducción de la cantidad de personas disponibles para ejercer esa función o la necesidad de aumentar la carga de trabajo en las personas que tradicionalmente han ejercido tal función. En ambos casos, las mujeres son las principales afectadas.

Por otro lado, la persistencia de la reducción de las tasas de mortalidad y la reducción de la fecundidad dieron lugar a un rápido proceso de envejecimiento de la población. Actualmente una de cada diez personas es adulta mayor (60 años o más), y en 30 años esta cifra se duplicará, ocasionando que una de cada cinco personas sea adulta mayor. El escenario actual, entonces, arroja que la dependencia infantil está experimentando una substancial disminución debido a la caída de la proporción de niños y jóvenes, en contraste con la dependencia de adultos mayores que va en aumento¹⁵.

Paralelamente, la Encuesta de Uso del Tiempo realizada en el país en 2016, muestra la desproporcionada carga de trabajo que tienen las mujeres como consecuencia de la suma del trabajo remunerado y no remunerado¹⁶:

- El 93,9% de las mujeres realiza actividades no remuneradas frente al 85,1% de los hombres.
- Del total de horas trabajadas semanalmente, los hombres destinan el 75% a trabajo remunerado y solo 25% a trabajo no remunerado. En el caso de las mujeres esta relación se invierte. Ellas destinan el 61% del tiempo total asignado a actividades no remuneradas y solo el 39% a actividades remuneradas.

¹³ Ver ONU Mujeres, El imperativo del cuidado, en <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2014/3/the-care-imperative>

¹⁴ ONU Mujeres, Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe, 2018, págs. 17 y 18

¹⁵ Gobierno Nacional de Paraguay, Documento Marco para el Diseño de la POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS EN EL PARAGUAY, págs. 28 y 29

¹⁶ Ibid, pág. 32

- En total, las mujeres dedican 28,7 horas semanales a esta actividad, mientras que los hombres 12,9 horas semanales.
- Aunque las mujeres le dedican menos tiempo al trabajo remunerado, al sumar el tiempo de trabajo no remunerado, su carga global semanal termina siendo mayor que la de los hombres.

El bono demográfico y los datos de la citada encuesta, evidencian la necesidad de invertir en consolidar un sistema de cuidados que atienda especialmente a la población infantil del país, se anticipe a las demandas de una población adulta mayor creciente y aporte a una mejor distribución de la carga de los cuidados. Se apunta hacia políticas públicas de cuidado sensibles a las cuestiones de género y basadas en los derechos humanos que permitan transformar la división sexual del trabajo en los hogares, y cambiar así las actitudes de las personas y los sesgos de las instituciones públicas y privadas hacia el trabajo de cuidados¹⁷.

4. LA ESTRATEGIA DE ONU MUJERES: HACIA UNA POLÍTICA DE CUIDADOS EN PARAGUAY

Paraguay se ha dotado de normas jurídicas donde destacan leyes sectoriales y en su marco se implementan acciones destinadas a diferentes sectores de la población; sin embargo, no tiene una política articulada e intersectorial de cuidados. Desde el 2011, la oficina de país de ONU Mujeres inició su estrategia para apoyar a llenar este vacío, con un enfoque de protección social, igualdad de género y cuidados.

El tema era absolutamente desconocido, así que los primeros pasos se dirigieron a generar conocimiento para instalar argumentos en el debate nacional. En esta línea, se convocó a un seminario internacional sobre protección social que ONU Mujeres coordinó con el Ministerio de la Mujer. Participó el estamento público y sociedad civil. Este primer evento permitió insertar el tema en la agenda. Posteriormente, el Ministerio de la Mujer, con el apoyo de ONU Mujeres, convocó a otras instituciones públicas para continuar discutiéndolo. Por ser un tema incipiente y desconocido, no había suficiente fuerza ni voluntad política, pero hubo interés en las personas que representaban a las instituciones. Así se formó un grupo informal, con la intención de conocer y comprender más sobre cuidados.

En 2012, ONU Mujeres realizó un diagnóstico sobre la situación de cuidados en Paraguay. Los resultados del estudio se entregaron a las autoridades y se fue perfilando la necesidad de la construcción de una política pública sobre la materia, pero aún había muchas dudas sobre cómo el país debía entender y abordar el tema de cuidados. ONU Mujeres continuó impulsando estudios, asesoría técnica, talleres y trayendo experiencias de otros países, especialmente la de Uruguay¹⁸. Todo el equipo de ONU Mujeres participó activamente. Según testimonios recogidos durante la evaluación, la participación de ONU Mujeres fue activa, propositiva y comprometida.

“El aporte de ONU Mujeres fue fundamental. Fue la responsable de instalar el tema en la agenda nacional. Fue la primera que habló en el país de una política de cuidado. Nadie había trabajado el tema antes.” Testimonio de funcionaria del Ministerio de Desarrollo Social.

¹⁷ Ver en Argaña, Mercedes, Desigualdades de género en el trabajo de cuidados no remunerado, en Usos del tiempo y desigualdades en Paraguay, Asunción, 2019, pág. 57.

¹⁸ Uruguay, desde 2015, viene trabajando en el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC). Este Sistema nace con el objetivo de generar un modelo corresponsable de cuidados entre familias, Estado, comunidad y mercado, basándose de un modo transversal en la corresponsabilidad de mujeres y hombres. Su concepción, por tanto, se sustenta en el cuidado como derecho universal y en la igualdad de género como principio transversal.

Como resultado, se mantuvo el tema en la agenda de la institucionalidad pública. Con un nuevo gobierno, en 2016, la Secretaría Técnica de Planificación y el Ministerio de la Mujer lo retoman, con el acompañamiento de ONU Mujeres. Logran que se articule un grupo interinstitucional impulsor, con el propósito de avanzar hacia un sistema de protección social. Se empieza a hablar del diseño de una política nacional de cuidados. En el 2017 y 2018 la incidencia de ONU Mujeres fue más fuerte para mantener y fortalecer al grupo impulsor, y para que fuera reconocido institucionalmente.

5. FACTORES QUE INCIDIERON EN EL LOGRO DE RESULTADOS

Con el tema en el debate nacional, ONU Mujeres, en alianza con otros actores, impulsó en el 2016 una encuesta sobre el uso del tiempo¹⁹. Al comienzo fue un tema árido, pero luego despertó mucho interés. Los resultados de la encuesta hicieron evidente la importancia de profundizar el tema de los cuidados, especialmente porque se demostró que muchas mujeres no estaban en el empleo porque tenían que ocuparse de las tareas de cuidados o de las tareas domésticas.

Esta evidencia despertó el interés del Ministerio de Desarrollo Social, por lo que se sumó a los esfuerzos del Ministerio de la Mujer y de ONU Mujeres para fortalecer al Grupo Impulsor de Políticas Públicas de Cuidado en el Paraguay (GIPC), instancia integrada por 12 instituciones públicas²⁰. El mismo es muestra de la perseverancia de ONU Mujeres, que logró hacer coincidir intereses interinstitucionales para un mismo objetivo.

El GIPC es un equipo de carácter técnico, comprometido con el derecho al cuidado, en comunicación fluida con las esferas de decisión política y con las organizaciones de la sociedad civil. Su función es liderar un proceso de construcción participativa de la política de cuidados. El grupo se institucionalizó mediante Decreto 2019²¹, el cual establece que *“una Política de Cuidados debe constituirse en uno de los pilares de la Política de Protección Social que incorpore a una parte de la población, en situación de vulnerabilidad, a través de medidas normativas y acciones para garantizar la protección de quienes necesitan cuidado y a la vez garantizar adecuadamente el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores con responsabilidades familiares (madres o padres sostenes del hogar, amas de casa, tutores, curadores, y otros) así como para precautelar el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres ante prácticas discriminatorias...”*

El grupo aprobó un marco técnico conceptual que define cuidados como el *“conjunto de actividades de atención y apoyo que son necesarias para lograr el desarrollo y el bienestar físico y emocional de las personas en las diferentes etapas de su ciclo de vida”*²². Ha contado siempre con la asesoría de ONU Mujeres y un resultado ha sido la sensibilización, no sólo de las y los representantes en el grupo, sino de la institución misma, toda vez que cada representante se ha comprometido a llevar las discusiones del grupo a los cuerpos técnicos de sus instituciones, a efecto de vencer resistencias. Las actividades en cada institución que se hicieran en esta línea, han sido acompañadas por el Ministerio de la Mujer y ONU Mujeres, para facilitar la apertura y propiciar el interés.

Este acompañamiento institucional en todo nivel ha favorecido iniciativas que aportan al

¹⁹ ONU Mujeres se alió con el Ministerio de la Mujer, con el Ministerio de Hacienda y con la Dirección General de Estadísticas para formular una base para la encuesta del uso del tiempo. El BID dio el apoyo financiero. La encuesta estuvo a cargo de la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC), organismo dependiente de la Secretaría Técnica de Planificación (STP) de la Presidencia de la República. Con este aporte científico, Paraguay se sumó al conjunto de 18 países de la región de América Latina y el Caribe que actualmente cuentan con encuestas de uso del tiempo, que permiten conocer cómo mujeres y hombres distribuyen su tiempo a lo largo de todo el día.

ejercicio de cuidados. El Ministerio de Trabajo, participante del grupo impulsor, decidió formar y capacitar a personas cuidadoras para así darles un valor agregado a su trabajo remunerado y a su salario, específicamente a mujeres que ya estaban ejerciendo como cuidadoras remuneradas. Se han formado personas que cuidan a adultos mayores y a niñas y niños, y se está en proceso de hacer una malla curricular para personas que quieran especializarse en cuidados de personas con discapacidad.

Asimismo, ONU Mujeres ha servido de puente para acercar la acción del grupo impulsor a la plataforma de cuidados, conformada por la sociedad civil y la Academia. A la primera para recibir sus insumos y para que aporten en la socialización del tema; y a la segunda, para incentivar investigaciones que sumen a la construcción de la política pública. En el marco de su gestión, ONU Mujeres logró también que el Ministerio de Desarrollo Social introdujera el tema de cuidados en el Plan Nacional de Reducción de Pobreza, quedando como una temática prioritaria y transversal a ser considerada en la materia de protección social.

Otro resultado importante fue despertar el interés de la Unión Europea por el proceso, logrando que a través del apoyo del programa Eurososial se elaborara un documento marco de la política de cuidados, que fue lanzado oficialmente en el 2019. Este marco conceptual propone la guía y líneas estratégicas para la política. Según este documento, el objetivo de la política nacional de cuidados del Paraguay será garantizar el derecho de las personas en situación de dependencia a recibir cuidados en condiciones de calidad e igualdad, promoviendo el desarrollo de la autonomía, la atención y asistencia a las personas en situación de dependencia, así como el desarrollo infantil en el marco de un modelo de corresponsabilidad entre familias, Estado, mercado y comunidad, y entre varones y mujeres. Asimismo, contiene una hoja de ruta al 2020, que incluye una serie de actividades para hacer partícipes a los gobiernos departamentales del país. No obstante, su implementación fue suspendida por el COVID 19.

Para ONU Mujeres, si bien una Política Pública de Cuidados es fundamental, no es suficiente. Por ello, paralelamente está promoviendo, junto con el Grupo Impulsor, un proyecto de ley sobre cuidados que complementa la política. El objetivo es elaborar un anteproyecto para presentarlo a las instancias parlamentarias, lo que tampoco ha podido avanzar por el COVID, y por la incertidumbre respecto a la suerte de la oficina de país, que aún no sabe si cerrará o se mantendrá.

6. LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRACTICAS

Lecciones Aprendidas

- La incertidumbre sobre el futuro de la Oficina de país obstaculiza la consolidación de equipos de trabajo, lo que impacta negativamente en los procesos iniciados.
- Mantener silencio sobre el futuro de la Oficina de país debilita el diálogo político, genera inestabilidad en las relaciones con la institucionalidad pública, impide iniciar nuevos procesos pese a las oportunidades del escenario, o continuar con los existentes.

²⁰ Ministerio de la Mujer, la Secretaría Técnica de Planificación (STP), el Ministerio de Desarrollo Social (MDS), el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS), el Ministerio de la Niñez y la Adolescencia (MINNA), el Ministerio de Hacienda (MH), la Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS), la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), la Unidad Técnica de Gabinete Social (UTGS), y el Instituto de Previsión Social (IPS).

²¹ Ver Decreto No. 1783 de mayo de 2019

²² Gobierno Nacional de Paraguay, Op. Cit., pág. 33

Buenas Prácticas

- Complementar el acompañamiento político con productos de conocimiento que den evidencia y brinden insumos, como fue la elaboración del diagnóstico sobre la situación de cuidados en Paraguay, que permitió acceder a información relevante que motivara la intervención institucional.
- Utilizar estrategias comunicacionales para introducir en la sociedad y en el ámbito político nuevas ideas y sembrar en la conciencia pública la necesidad de la política pública en cuidados.
- Apostar por un Grupo Impulsor de carácter interinstitucional e intersectorial que se apropiara del objetivo y garantizara continuar con la tarea, dando sostenibilidad al proceso.
- Enfocar el trabajo en cambios de legislación y en políticas públicas, que es con lo que se puede lograr mayor incidencia. Especialmente cuando se es una oficina pequeña y con pocos recursos.

7. A MANERA DE CONCLUSIÓN Y PROYECCIÓN

- La incertidumbre respecto del cierre de la Oficina de país, si bien generó situaciones que debilitaron la gestión de ONU Mujeres, no le impidió continuar empujando temas de carácter nacional, lo cual dice mucho de su visión y compromiso.
- El buen trabajo y desempeño de ONU Mujeres, su legitimidad y credibilidad, han permitido que, no obstante la incertidumbre de su futuro, las instituciones continúen confiando en su liderazgo y apoyando sus intervenciones.
- ONU Mujeres Paraguay ha sido estratégica en focalizar su interés en incrementar su incidencia en materia de transversalización del enfoque de igualdad en la construcción de la política nacional de cuidados, y en sus aportes al diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de planes, programas y proyectos sociales al interior de varios ministerios del país, como el Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Desarrollo Social.
- ONU Mujeres tuvo la visión frente a la crisis de los cuidados, de la necesidad de medidas integrales y duraderas, capaces de responder a las necesidades venideras, promoviendo un modelo de organización social del cuidado con enfoque de género, que contribuyera a la autonomía y al empoderamiento económico de las mujeres.
- La salida de ONU Mujeres pondría en grave riesgo el proceso de construcción de la política pública sobre cuidados, y aún más, la iniciativa de proyecto de ley sobre la materia.
- ONU Mujeres Paraguay tiene aún un amplio espacio de trabajo respecto del diseño de la política nacional de cuidados, especialmente cuando los pasos a seguir ya están definidos: i) Diagnósticos específicos por población beneficiaria de la política de cuidados en términos de caracterización poblacional y de servicios existentes con desagregación territorial; y ii) realización de instancias participativas a nivel territorial para la discusión de la política de cuidados. Ámbitos donde ONU Mujeres ha demostrado una amplia experiencia.

ANEXOS

1. PERSONAS ENTREVISTADAS

No.	NOMBRE	INSTITUCIÓN	RELACIÓN
1.	Florencia Villalba	Secretaría Técnica de Planificación. Directora general de desarrollo y ordenamiento territorial	Diseño de política nacional de cuidados
2.	Cinthia Arrua, Directora de Investigación y Difusión. Viceministerio de Políticas Sociales-VMPS.	Ministerio de Desarrollo Social	Diseño de política nacional de cuidados y política de protección social
3.	Analia Correa, Técnica del Departamento de Políticas transversales del MDS.		
4.	Reveca Chavez, Jefa Departamento de estudios y difusión. Dirección de investigación y difusión del viceministerio.		
5.	Nine Espinoza	Ministerio de la Mujer. Dirección General de Planificación.	Diseño de política nacional de cuidados
6.	Marta Melgarejo	Ministerio de la Mujer. Dirección General de Políticas de Igualdad.	Diseño de política nacional de cuidados
7.	Princesa Lezcano	Ministerio de la Mujer. Dirección General de Políticas de Igualdad.	Diseño de política nacional de cuidados
8.	Stella Guillen Secretaria general del UTGS	Unidad Técnica del Gabinete Social de la Presidencia de la República UTGS	Sistema de Protección Social
9.	Alcira Quintana Unidad Técnica del Gabinete Social		

2. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Argaña, Mercedes. *Desigualdades de género en el trabajo de cuidados no remunerado, en Usos del tiempo y desigualdades en Paraguay*, Asunción, 2019.

ONU Mujeres. *Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe*, 2018., 2019

ONU Mujeres, El imperativo del cuidado, en
<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2014/3/the-care-imperative>

Gobierno Nacional de Paraguay. Documento Marco para el Diseño de la Política Nacional de Cuidados en el Paraguay, 2019.

Gobierno Nacional de Paraguay, Decreto No. 1783 de mayo de 2019.

ESTUDIO DE CASO

MUJERES TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN GUATEMALA Y PARAGUAY

1. INTRODUCCIÓN

El estudio de caso permite observar el potencial de ONU Mujeres para generar conocimiento y aprendizaje sobre un área específica de intervención en materia de Empoderamiento Económico de la Mujer. Procura analizar en mayor profundidad y detalle la intervención de ONU Mujeres, para explorar los factores que han incidido en el alcance de los objetivos planteados. Permite también recoger evidencias sobre efectos de las intervenciones en los niveles individual, institucional y territorial, desde las experiencias de la población destinataria. En términos generales, a través del estudio de caso se describirá una situación, se explicarán resultados de intervenciones, se identificarán mecanismos causales y se harán conclusiones.

Si bien los hallazgos y las conclusiones del estudio de caso no podrán generalizarse, echarán luz sobre procesos y dinámicas que no podrían capturarse en un análisis regional general, ampliando así la base empírica para la identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas que contribuyan al aprendizaje de ONU Mujeres y sus aliados.

Este estudio, concentrado en Guatemala y Paraguay, es parte de la evaluación regional del área de Empoderamiento Económico de la Mujer de la Oficina Regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe, por lo tanto, tendrá la misma referencia temporal, 2015 – 2019, y metodología, que combina fuentes primarias y fuentes secundarias, y utiliza el estudio documental y entrevistas semiestructuradas, que fueron realizadas virtualmente por las limitaciones sanitarias que impuso el COVID 19.

2. CONTEXTO: MUJERES TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Millones de mujeres han accedido a trabajos remunerados, especialmente en el sector de servicios y en el manufacturero²³, pero se han reproducido al mismo tiempo las desigualdades de género a raíz de la concentración de las trabajadoras en la parte inferior de la cadena de valor mundial²⁴. La categoría de menor remuneración mensual es la del servicio doméstico, que está compuesta en su mayor parte por mujeres y concentra a 15,3% de la fuerza laboral femenina²⁵.

A pesar de su importancia para la vida de muchas familias y la sociedad, el trabajo doméstico remunerado es una de las actividades laborales donde se registra mayor déficit de trabajo decente. En la mayoría de los países las trabajadoras domésticas están sujetas a leyes especiales que limitan sus derechos laborales con respecto a las trabajadoras asalariadas formales; también se caracteriza por el bajo nivel de formalización de la relación de trabajo y deficiente cobertura de seguridad social²⁶. En otras palabras, aunque las mujeres participan cada vez más en el trabajo remunerado, aumentando en consecuencia sus posibilidades de autonomía y de independencia en muchos contextos, continúan enfrentando la segregación ocupacional por motivos de género y a menudo experimentan tratos discriminatorios en la contratación, violencia y acoso sexual²⁷.

²³ Consejo Económico y Social, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. (Diciembre, 2016). *El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo*. 61er. período de sesiones. E/CN.6/2017/3, párr. 6.

²⁴ Ibid. 6.

²⁵ En América Latina se registran entre 17 y 19 millones de trabajadores desempeñándose laboralmente en un hogar privado, lo que representa cerca de 7% de la ocupación urbana regional. Ver ONU Mujeres, *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Informe Regional*, 2013, pág. 82.

²⁶ ONU Mujeres, *Trabajo decente e igualdad de género. Op.cit.*, 82.

²⁷ Consejo Económico y Social, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Op. Cit., párr. 6

ONU Mujeres desarrolla una serie de herramientas y productos dirigidos a mejorar las condiciones de trabajo de las personas, en su mayoría mujeres, que se dedican laboralmente al trabajo doméstico, en línea con el Convenio 189 de la OIT, entre las que destacan: análisis socioeconómicos de la situación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos; análisis jurídicos de los marcos normativos y reglamentarios sobre trabajo doméstico; y análisis de las deficiencias respecto al Convenio 189 de la OIT. Asimismo, herramientas de capacitación y desarrollo de capacidades para las asociaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos; cálculo de los costos de las iniciativas de trabajo formal y decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos; y diseño de contratos a nivel individual y de protocolos a nivel inspección, para el trabajo decente en el trabajo doméstico²⁸.

Por lo tanto, en su Nota Estratégica 2019-2021, la Oficina Regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe, establece en su prioridad 4, el Empoderamiento Económico con miras a mejorar las políticas y los marcos legales para promover el trabajo decente, la protección y el reconocimiento social, la redistribución y la reducción del trabajo no remunerado, lo cual incluye áreas de trabajo específicas, entre ellas, el trabajo decente para las mujeres trabajadoras domésticas, lo que abarca igualdad de remuneración para trabajos de igual valor y sistemas de protección social sensibles al género.

Los derechos de las trabajadoras domésticas son entonces una de las prioridades regionales. En esta línea, las acciones conjuntas de la Oficina Regional con las oficinas en los países aumentaron el conocimiento y los compromisos en la región para promover la ratificación del Convenio 189 de OIT y su aplicación, a través de iniciativas legales y de formulación de políticas. ACRO dio asistencia técnica para incidencia regional y nacional sobre trabajo decente para las trabajadoras domésticas e identificó áreas para la reforma de los marcos legales con el fin de ponerlos en armonía con este Convenio de la OIT²⁹.

3. PARAGUAY: LA DEFENSA DE LA IGUALDAD SALARIAL PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Cerca del 7,1% de la población ocupada del país está dedicada al trabajo doméstico, con una presencia más urbana que rural, siendo 93,6% mujeres frente a 7,7% hombres³⁰. Pese a esta gran diferencia, los hombres dedicados al trabajo doméstico ganan mucho más que las mujeres trabajadoras doméstica, siendo la brecha salarial en este sector la mayor en el país. En el 2017 mientras una trabajadora doméstica ganaba en promedio Gs.1.195.806 (USD \$173,20), un trabajador doméstico (chofer, jardinero) ganaba Gs. 1.669.822 (USD \$ 241,86)³¹. Por otra parte, 9 de cada diez trabajadoras domésticas no están inscritas en el sistema de jubilación y pensiones, trabajando en condiciones de informalidad. Según testimonios recogidos por la evaluación, el sector doméstico, mayoritariamente femenino, es uno de los más vulnerables, donde predomina un alto nivel de informalidad, la sobrecarga de trabajo, el exceso de horas de trabajo, el irrespeto al salario mínimo, y la obiedad de la seguridad social.

En el marco de los derechos económicos y el empoderamiento de las mujeres, especialmente de las mujeres más desfavorecidas, la oficina de país de ONU Mujeres se propuso, en relación con las mujeres trabajadoras domésticas, y en consonancia con las observaciones y

²⁸ ONU Mujeres, Documento Resumen del Modelo de Acción de ONU Mujeres en América Latina y el Caribe, 2019, págs. 33 ss

²⁹ ONU Mujeres (ACRO), Informe Final de Evaluación Regional sobre normas y políticas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en América Latina y el Caribe (2011-2017). Enero de 2019

³⁰ Dirección General de Estadísticas. Encuestas y Censo. Encuesta Permanente de Hogares Continua, Segundo Trimestre, Paraguay, 2018

³¹ Dirección General de Estadísticas. Encuestas y Censo. Encuesta Permanente de Hogares Continua, Segundo Trimestre, Paraguay, 2018

recomendaciones finales del Comité CEDAW, números 28 y 32, la promoción y la adopción de normas que garanticen sus derechos. Así, ONU Mujeres Paraguay contribuyó³² a la aprobación de la Ley Integral sobre la violencia contra las mujeres, la Ley Marco sobre la Mujer Rural, la Ley de Trabajo Doméstico (Ley No. 5407/15) y el proyecto de Ley de Paridad Democrática.

La Ley de Trabajo Doméstico, aprobada en el 2015, constituyó un hito en la defensa de derechos de las mujeres trabajadoras domésticas porque reformó las disposiciones especiales que contenía el Código del Trabajo respecto al trabajo doméstico y equiparó los derechos de las trabajadoras domésticas al régimen general, salvo las disposiciones respecto al salario, el cual pasó del 40% del mínimo al 60% (del salario mínimo legal). ONU Mujeres también contribuyó en el proceso de reglamentación de esa ley, en el marco de una Comisión Tripartita de igualdad de oportunidades.

Sin embargo, resultaba obvio que la igualdad salarial era un pendiente. Por lo tanto, ONU Mujeres articuló un proceso de reforma del artículo 10 de la Ley de Trabajo Doméstico, impulsado por la Comisión de Igualdad del Congreso de la República. La modificación del artículo 10³³, implicaría cambios relacionados con el salario mínimo legal para trabajadores/as domésticos, que pasaría del 60% al 100% del régimen general para las y los trabajadores de todo el país. Es decir, el derecho al salario mínimo legal del 100%. En esta tarea, ONU Mujeres y la Oficina de la OIT coordinaron acciones. El representante de esta oficina expresó a la presente evaluación: *“el acompañamiento de ONU Mujeres fue cercano y constante, mientras otros esfuerzos fueron cediendo.”*

El avance normativo hacia la igualdad legal significó para ONU Mujeres tender puentes de coordinación entre trabajadoras domésticas y el movimiento feminista, una innovación en Paraguay, e ir de la mano con los sindicatos del sector: Sindicato de Trabajadoras Domésticas (SITRADOM), Sindicato de ITAPUA y el sindicato de empleadas del servicio doméstico. Pero también, capacitar y empoderar a las mujeres trabajadoras domésticas sobre sus derechos.

“No había leyes antes que defendieran a las trabajadoras domésticas. Las mujeres no conocían sus derechos, se les pagaba lo que querían los patronos; había explotación. Muchas domésticas vienen del interior del país. Se requería organizarse para cambiar la situación. Ahora ya la mayoría conoce sus derechos y reclama.” Secretaria General del Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay.

El propósito fue que se escuchara la voz de las mujeres trabajadoras domésticas. Que ellas fueran sus propias voceras en la reivindicación de sus derechos, principalmente frente a los parlamentarios. Por lo tanto, ONU Mujeres se enfocó en fortalecer esa voz y la incidencia del sector.

³² Ver datos contenidos en la Evaluación de Medio período 2017 del Plan Estratégico de ONU Mujeres de Paraguay.

³³ “Art. 10.- Salario Mínimo legal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos se beneficiarán del régimen de salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo. Las personas que desempeñen trabajo doméstico en turnos discontinuos o jornadas inferiores a la jornada máxima legal, no podrán recibir remuneraciones que sean proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal para esta actividad.”

“Tuvimos talleres con periodistas para saber cómo intervenir, cómo hablar. Nuestro argumento era que merecíamos un salario mínimo igual que los demás. CDE y ONU Mujeres apoyaban económicamente para que pudiéramos trasladarnos varias trabajadoras domésticas a Asunción. Viajábamos 400 Km dos o tres veces por semana para ir a hablar con congresistas.” Sindicato de ITAIPU.

La reforma del artículo 10 fue un tema de debate nacional, principalmente por el eventual impacto socio-laboral de la misma. De aprobarse la reforma, se esperaba una ola de despidos masivos de trabajadoras domésticas, por ello la necesaria alianza de ONU Mujeres con el Ministerio del Trabajo. El asunto entonces no fue sólo de discusión parlamentaria, sino de abordaje social. Por ende, se requirió de la suma de esfuerzos, que fueron articulados por ONU Mujeres, para garantizar apoyo político y financiero. Para esta articulación, ONU Mujeres perfiló la iniciativa legal como una forma de combatir la discriminación contra la mujer. El objetivo fue entonces la igualdad salarial a través de una reforma legal. Desde esta perspectiva, logró que el tema estuviera presente en la agenda política nacional.

Contar con una subvención del Fondo de Igualdad de Género, que tenía entre sus componentes a Trabajadoras Domésticas, le permitió a ONU Mujeres una intervención sostenida en el tiempo, que comprendió no sólo la incidencia política y el apoyo directo a organizaciones de mujeres trabajadoras domésticas, sino también la realización de varios estudios relacionados, entre ellos, una encuesta sobre igualdad y no discriminación, que sirvió para evidenciar el tema y afianzar el apoyo de la sociedad a la igualdad salarial. Paralelamente, se hizo una investigación de carácter regional sobre la situación del trabajo doméstico en América Latina³⁴ y una sistematización sobre la lucha por la igualdad legal. Los insumos de estos estudios contribuyeron a fundamentar y empoderar la posición de ONU Mujeres y sus aliados.

En el 2019 se aprobó la reforma del artículo 10. Con ello, se puede afirmar que Paraguay ha sentado las bases legales para un mejor mercado laboral. No obstante, a nivel práctico hay un desfase entre la norma y la realidad³⁵; por lo cual es obligatoria la debida difusión de lo que implica el cambio, para combatir el desconocimiento de derechos y la discriminación. Por otro lado, hay muy poca fiscalización del trabajo doméstico. Muchas denuncias de las trabajadoras domésticas no tienen respuesta. El Ministerio de Trabajo no logra responder a las denuncias, lo que contribuye a la precariedad de la vigencia de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras domésticas, pese a la ley³⁶.

En otras palabras, las mujeres trabajadoras domésticas se liberaron del peso de la discriminación legal; sin embargo, las normas no significan que se haya eliminado la desigualdad

³⁴ En junio de 2020, ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) presentaron los resultados de un estudio sobre Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis de la COVID-19, que ofrece un panorama sobre la situación de especial vulnerabilidad que atraviesan las trabajadoras domésticas en la región, poniendo en relieve los impactos de la actual crisis provocado por la COVID-19.

³⁵ Muchas mujeres trabajadoras domésticas para conservar sus empleos se acogieron a la Ley de Empleo Parcial, que permite trabajar tiempo parcial, haciendo una reducción de la jornada laboral. Ahora una mujer puede trabajar medio tiempo en un lugar y medio tiempo en otro y ambos patrones deben aportar a la seguridad social de forma proporcional.

³⁶ El país tiene un déficit grande respecto a la inspección del trabajo. Hay 23 inspectores para todo el país, y ninguno es funcionario público, con contratados para ejercer esta función. El servicio de Atención de Asuntos Laborales de la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora recibió entre enero y octubre de 2018, 414 denuncias en el marco de la Ley de Trabajo Doméstico. Estos datos son solo de Asunción.

de hecho. Para ONU Mujeres, las normas deben ir acompañadas de un cambio de pensamiento. Toca entonces continuar sensibilizando sobre el beneficio de la formalización y la no discriminación. Se necesita mantener el apoyo a las organizaciones de trabajadoras domésticas, y fortalecerlas, para que puedan monitorear y controlar el cumplimiento de la ley. Deben ser fuertes para que se conviertan en referentes para el cumplimiento de la ley. Asimismo, se requiere trabajar la sensibilización ciudadana en materia de igualdad de la mujer, derechos de las trabajadoras domésticas, el fortalecimiento de la mujer desde un enfoque de género, y las prácticas de cuidados, todo desde una perspectiva de trabajo decente.

ONU Mujeres Paraguay considera que es menester trabajar en procesos de reglamentación de la ley porque hay vacíos que dificultan la cuestión operativa, como el acceso a la seguridad social, y obviamente, es relevante continuar el trabajo de difusión de los derechos logrados entre las trabajadoras domésticas. No menos importante es sostener el trabajo de incidencia frente a actores políticos estatales que tienen la posibilidad de establecer procesos para asegurar el acatamiento a la ley.

4. GUATEMALA: LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA OIT ES NECESARIA PARA PROTEGER A LAS MUJERES TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Según datos de la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM), en Guatemala había, para el 2016, más de 242 mil personas trabajadoras domésticas, de ellas el 92% eran mujeres, y de este porcentaje, el 62% correspondía a mujeres indígenas migrantes internas, desplazadas por la violencia, la guerra y la falta de oportunidades de desarrollo en sus pueblos. Además, el 43% eran niñas y jóvenes de edades entre 14 a 26 años³⁷. El 80% recibía salarios por debajo del salario mínimo vigente³⁸; un 70% trabajaba jornadas de entre 12 a 22 horas diarias sin pago de horas extras; un 73% era víctima de malos tratos incluyendo abuso y acoso sexual, maltratos físicos, verbales y psicológicos; un 39% de la población recibía pago de prestaciones como aguinaldo y la bonificación anual; un 19% gozaba de vacaciones pagadas; el 65% no gozaba de días de descanso pagados; y solo un 2% era beneficiaria del Seguro Social (porque sus empleadores las han inscrito como trabajadoras de sus empresas y no como trabajadoras domésticas)³⁹.

Esta caracterización del trabajo doméstico evidencia que en Guatemala las trabajadoras domésticas son un grupo vulnerable, con precariedad laboral, siendo la mayor parte mujeres indígenas y niñas. Para este último caso, la evaluación recogió la preocupación de la OIT por la violación de derechos humanos de las niñas trabajadoras domésticas, tratándose realmente de una explotación laboral e incluso con presencia de casos de abuso sexual. Más aún cuando la situación de trabajo de las niñas ha sido normalizada socialmente. Es común que las familias tengan a las niñas trabajadoras en sus casas, laborando para ellas con salarios exiguos y jornadas extenuantes, pero creyendo que les hacen un favor. Estas niñas trabajadoras, la mayoría indígenas, a quienes muchas veces se les prohíbe hablar su idioma y vestir sus trajes, no existen en las estadísticas. Otra preocupación expresada por la OIT es la necesaria vinculación de

³⁷ Según ATRADHOM, de esa población de niñas y jóvenes, el 70% no ha logrado terminar los estudios primarios y solo el 10% terminó tercero básico (secundaria). Ver Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM, Informe Situación de las mujeres trabajadoras domésticas, maquila y del campo, en Guatemala.

³⁸ Según datos recopilados, 3 de cada 5 trabajadoras domésticas devengan menos de Q 1,000 mensuales, en la capital, mientras que en el interior los salarios siguen siendo de Q. 300 a Q. 400 quetzales mensuales, sin pago de prestaciones. Ver Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM, Informe Situación de las mujeres trabajadoras domésticas, maquila y del campo, en Guatemala.

³⁹ Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila, ATRAHDOM, Informe Situación de las mujeres trabajadoras domésticas, maquila y del campo, en Guatemala.

abordaje entre trabajadoras domésticas y trata de mujeres para la explotación laboral, toda vez que la atracción de una oportunidad de trabajo en casas de habitación expone a las mujeres a ser víctimas de trata.

No obstante, el marco normativo guatemalteco no reconoce mayores derechos a las mujeres trabajadoras domésticas, sean adultas o niñas, sobre todo en materia de salario. En Guatemala el trabajo doméstico está regulado en el Código de Trabajo (Decreto 330), bajo un régimen especial que data de hace 73 años.

Frente a esta situación, el Comité CEDAW expresó a Guatemala *“su preocupación por la discriminación contra la mujer en el empleo, la falta de protección social y laboral que padecen las mujeres, debida a la precariedad de su trabajo en la agricultura, la industria maquiladora y la producción local de alimentos, y la segregación de la mayoría de las mujeres en las ocupaciones peor remuneradas, en particular en el trabajo informal, como en el servicio doméstico. También le preocupa la persistencia del trabajo infantil y la escasa información sobre las estrategias para su erradicación.”*⁴⁰

El Comité recomendó a Guatemala: i) Eliminar la segregación ocupacional horizontal y vertical, entre otras cosas mediante la adopción de medidas especiales de carácter temporal para promover el acceso de las mujeres al empleo, entre ellas, aumentando el acceso de las mujeres al trabajo decente y velando por que las mujeres empleadas en los sectores informal y agrícola estén cubiertas por la protección social y laboral; ii) Agilizar la ratificación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (Núm. 189), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y establecer el salario mínimo y la seguridad social por ley para todos los trabajadores; iii) Intensificar las inspecciones del trabajo para detectar el trabajo infantil y enjuiciar a los empleadores que contraten a niñas con fines de explotación, principalmente en los sectores informal y agrícola; iv) Aprobar leyes que aborden específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, entre otras cosas, mediante el derecho laboral y el derecho penal, con sanciones adecuadas y la concesión de reparación a las víctimas.

Efectivamente, el Congreso del país se avocó al conocimiento de Convenio 189 de la OIT, enviándolo a la Comisión de Trabajo, pero no había voluntad política para ingresarlo en la agenda legislativa. Siendo la decisión de la ratificación una cuestión política, ONU Mujeres estableció una agenda para incidir en el Congreso. En asocio con el Ministerio de Trabajo inició diálogos con organizaciones de mujeres indígenas para corroborar la importancia del convenio, sin embargo, este sector tenía otros temas en su agenda. Entonces, la alianza se estableció primeramente entre el Ministerio, ONU Mujeres y la OIT, con el fin de sensibilizar sobre la situación de las trabajadoras domésticas y para socializar el citado convenio, con un enfoque de trabajo decente para las trabajadoras domésticas y destacando la brecha de género⁴¹.

La campaña de difusión del convenio 189 se lanzó en 2018 y fue masiva. Inició en la ciudad de Guatemala, con el propósito de que el Congreso debatiera sobre el mismo. Se sumaron sindicatos (SITRADOM Y ATRAHDOM), organizaciones de mujeres y otros actores. Las actividades incluyeron formación en derechos humanos para trabajadoras domésticas e incidencia política. Pese a los esfuerzos de sensibilización, los empleadores no apoyaron la gestión, principalmente porque se rehusaban a pagar el salario mínimo y el seguro social. A nivel de Congreso, el

⁴⁰ CEDAW, Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala, CEDAW/C/GTM/CO/8-9, noviembre de 2017, párr. 34

⁴¹ ONU Mujeres firmó un memorándum de entendimiento conjunto con el Ministerio de Trabajo sobre el tema de trabajadoras domésticas, básicamente para promover el enfoque de género en el mundo laboral, el empoderamiento de las mujeres, etc.

proyecto de ley 4981 vinculado al Convenio llegó a segunda lectura (faltó una para convertirse en ley).

Si bien no hubo más avances legislativos y el convenio 189 no fue ratificado, los actores entrevistados son coincidentes en afirmar que el rol de ONU Mujeres fue crucial; colocó la discusión del Convenio 189 en el debate político y público, e interiorizó el tema en su agenda y en su discurso. Además, ONU Mujeres promovió, junto con el Ministerio de Trabajo, un reglamento del convenio, para cuando este sea aprobado, lo que implicó la conformación de una mesa de coordinación entre diversos actores y sectores.

“ONU Mujeres posicionó en el debate público el tema del Convenio 189 y su enfoque fue el adecuado”. Representante de OIT.

Durante el 2019, las condiciones políticas no fueron las adecuadas para insistir en la ratificación del convenio. La estrategia de ONU Mujeres fue volcarse a fortalecer a los sindicatos y continuar promoviendo el conocimiento del instrumento en el poder local y en las organizaciones de mujeres. En el 2020, con el nuevo gobierno, ONU Mujeres convocó a los diputados a un foro para retomar el proyecto de ley vinculado al Convenio 189, pero todo quedó suspendido por la crisis sanitaria que generó el COVID 19.

5. FACTORES QUE INCIDIERON EN EL LOGRO DE RESULTADOS

Las oficinas de país de ONU Mujeres de Guatemala y Paraguay lograron promover e impulsar sus respectivas estrategias en torno a las mujeres trabajadoras domésticas porque tuvieron la visión de aliarse con el Ministerio de Trabajo, ente rector en materia de derechos del sector. Con apoyo financiero y principalmente técnico, ONU Mujeres potenció las capacidades institucionales y forjó un diálogo entre este Ministerio y sociedad civil. Los avances en el abordaje de los intereses de ONU Mujeres en el tema, también se debieron al trabajo interagencial con OIT, especialmente por la coincidencia de enfoques en materia de trabajo decente. No sólo existió una complementariedad de experiencias, sino también de perspectivas para alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato de un sector de la vida laboral violentado en sus derechos.

Para lograr la reforma del artículo 10 de la Ley de Trabajo Doméstico en Paraguay y avanzar en Guatemala en la incidencia frente al Congreso de la República para la ratificación del Convenio 189 de la OIT, ONU Mujeres aprovechó sus ventajas comparativas para vincularse de manera directa con sociedad civil, organizaciones de mujeres, feministas, sindicatos e instituciones públicas. Es importante señalar que tanto en Paraguay como en Guatemala la participación de sindicatos representativos de las trabajadoras domésticas contribuyó de manera decisiva a alcanzar a las titulares de derechos para empoderarlas y aportarles a su consolidación como sujetas de derechos. Así lograron legitimar sus acciones frente al gobierno y otros espacios, y posicionar el tema en el debate político y nacional.

En esta línea, se fortalecieron alianzas con medios alternativos para incidir en la sociedad y para amplificar las voces en favor de normas que protegieran a las trabajadoras domésticas, con un enfoque de trabajo decente, igualdad y protección social. La suma de esfuerzos diversos, obligó a ONU Mujeres a desplegar sus facultades para articularlos, a efecto de alcanzar complementariedades y no duplicar.

La innovación de las estrategias fue acompañada de la previsión de los efectos de los cambios esperados, por ello fue determinante la conformación de las alianzas, especialmente la participación del Ministerio de Trabajo y de otras entidades públicas, que contribuirían a un abordaje integral, de tal manera que esta agenda particular de las mujeres trabajadoras domésticas estuviera ligada a otra más amplia, como las políticas públicas en materia de trabajo decente, seguridad social y cuidados.

De acuerdo a datos recogidos por la evaluación, los procesos en ambos países fueron posibles gracias a los equipos humanos de ONU Mujeres, que se comprometieron con la causa; no sólo apoyaron técnica y financieramente, sino que fueron equipos que participaron activamente en pensar y en planificar los procesos, y los acompañaron de forma permanente y sostenida. En Guatemala, la ratificación del Convenio 189 implicaría el reconocimiento de estándares laborales de trabajo decente para las trabajadoras domésticas en cuestiones claves como el salario mínimo, la limitación de la jornada de trabajo, vacaciones y descansos remunerados, la protección de la maternidad, el acceso a la protección social, e inclusive la protección de las trabajadoras domésticas migrantes. Lastimosamente, ONU Mujeres no logró que el Congreso lo aprobara, pero visibilizó la situación de discriminación de las mujeres trabajadoras domésticas y generó conocimiento sobre el convenio.

En Paraguay, si bien la ratificación del Convenio 189 es tema superado, la normativa nacional no resultaba coherente con este instrumento, siendo necesarias reformas legales para que las trabajadoras domésticas accedan a salarios mínimos, vinculados a la posibilidad de acceso al sistema de seguridad social. ONU Mujeres pensó en los procesos, dio voz a las trabajadoras domésticas y les facilitó escalar hacia sus objetivos.

Aunque la discriminación que viven las mujeres trabajadoras domésticas se mantiene en el escenario, ONU Mujeres, tanto en Guatemala como en Paraguay, significó un paso cualitativo para que sus reivindicaciones fueran visibilizadas y conocidas. Su concepción como defensora de derechos de las mujeres y de la igualdad de género dio una entrada importante a sus iniciativas.

6. LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS

Lecciones Aprendidas

- Para el caso de Paraguay, la incertidumbre sobre el futuro de la Oficina de país obstaculiza la consolidación de equipos de trabajo, lo que impacta negativamente en los procesos iniciados. En este mismo sentido, mantener silencio sobre el futuro de la Oficina de país debilita el diálogo político, genera inestabilidad en las relaciones con la institucionalidad pública, impide iniciar nuevos procesos pese a las oportunidades del escenario, o continuar con los existentes.
- Los cambios normativos tratándose de discriminación basada en género, requieren cambios culturales, por lo tanto, los primeros sin los segundos no son suficientes. E igualmente, resulta difícil lograr cambios normativos cuando las concepciones culturales de discriminación se mantienen.

Buenas Prácticas

- La focalización en cambios de legislación y en políticas públicas es un acierto, porque con ellas se puede alcanzar una mayor incidencia que permite avanzar hacia los objetivos de ONU Mujeres.
- Convertir a las mujeres trabajadoras domésticas en sus propias voceras legitimó las acciones y empoderó las capacidades del sector.

- La generación de productos como investigaciones, sistematizaciones y encuestas, entre otros, contribuyen a fundamentar y empoderar la posición de ONU Mujeres y sus aliados y a potenciar su incidencia política frente a actores clave.
- Enfocar la acción en pro de las trabajadoras domésticas desde el trabajo en empoderamiento económico de las mujeres resultó estratégico tanto en Paraguay como en Guatemala para superar resistencias culturales.

7. A MANERA DE CONCLUSIÓN Y PROYECCIÓN

- La incertidumbre respecto del cierre de la Oficina de país de Paraguay, si bien generó situaciones que debilitaron la gestión de ONU Mujeres, no le impidió continuar empujando temas de carácter nacional, lo cual dice mucho de su visión y compromiso. Asimismo, el buen trabajo y desempeño de la agencia, su legitimidad y credibilidad, han permitido que, no obstante la incertidumbre de su futuro, las instituciones continúen confiando en su liderazgo y apoyando sus intervenciones.
- Es crucial la vinculación temática entre mujeres trabajadoras domésticas y mujeres víctimas de trata de personas, pues muchas víctimas de trata son captadas con fines laborales, y luego terminan siendo explotadas laboral o sexualmente. En la medida que las trabajadoras domésticas estén más empoderadas, van a ser menos vulnerables a la trata de personas.
- ONU Mujeres debe continuar apoyando y acompañando a los sindicatos y organizaciones de trabajadoras domésticas, porque constituyen el puente con las titulares de derechos; pero además, porque tienen vínculos en el interior de los países, de donde provienen gran parte de las mujeres trabajadoras domésticas, facilitando el acceso de ONU Mujeres para trabajar en su empoderamiento.
- Se ha sugerido la importancia de articular en ambos países una mesa de trabajo que específicamente aborde el tema de mujeres trabajadoras domésticas, donde participen el Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Trabajo, sindicatos y organizaciones comprometidas, para que, con el acompañamiento y asesoría de ONU Mujeres, se elabore un plan estratégico post-COVID 19 y se definan los pasos que siguen para la protección del sector.
- Compartir e intercambiar experiencias de otros países respecto del avance normativo y social sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, aportaría a potenciar las acciones en Guatemala y Paraguay para orientar el trabajo nacional, gracias a sinergias e intervenciones similares en las que apoyarse.

ANEXOS

1. PERSONAS ENTREVISTADAS EN GUATEMALA

No.	NOMBRE	INSTITUCIÓN	RELACIÓN
1.	Adriana Quiñones	ONU Mujeres Guatemala	Representante de país
2.	Eugenia Close	ONU Mujeres Guatemala	Oficial de Empoderamiento Económico de las Mujeres
3.	Carlos Linares	OIT Coordinador Oficina país	Impulso Convenio 189 OIT
4.	Hernán Coronado	OIT Oficial técnico	Responsable proyecto Trabajadoras Domésticas
5.	Maritza Velázquez	Asociación de Trabajadoras del hogar a domicilio y de maquilas. ATRAHDOM	Impulso Convenio 189 OIT

6.	Leticia Teleguario	Ex Ministra de Trabajo	Líneas políticas seguidas respecto de trabajo doméstico.
----	--------------------	------------------------	--

PERSONAS ENTREVISTADAS EN PARAGUAY

No.	NOMBRE	INSTITUCIÓN	RELACIÓN
1.	Florence Raes	ONU Mujeres	Representante de país
2.	Sandra Bosh	Ex especialista en empoderamiento económico de ONU Mujeres	Leyes entorno a trabajo doméstico
3.	Bernardo Puente	Ex OIT Paraguay	Cooperación y asesoría trabajadoras domésticas
4.	Clyde Soto	Centro de Documentación y Estudios (CDE)	Asesoría técnica a mujeres trabajadoras domésticas
5.	Susana Perisanti	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Servicio nacional de promoción profesional.	Cursos a mujeres trabajadoras domésticas.
6.	Patricia Luchin	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora.	Programas y proyectos del Ministerio vinculados a mujeres trabajadoras domésticas
7.	Librada Maciel	Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de ITAPUA	Derechos de trabajadoras domésticas
8.	Marciana Santander	Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico del Paraguay. Secretaria General.	Derechos de trabajadoras domésticas

2. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Consejo Económico y Social, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. (Diciembre, 2016). *El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo*. 61er. período de sesiones. E/CN.6/2017/3

ONU Mujeres, *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Informe Regional*, 2013.

ONU Mujeres. Documento Resumen del Modelo de Acción de ONU Mujeres en América Latina y el Caribe, 2019.

ONU Mujeres - ACRO. Informe Final de Evaluación Regional sobre normas y políticas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en América Latina y el Caribe (2011-2017). Enero de 2019.

Dirección General de Estadísticas. Encuestas y Censo, Encuesta Permanente de Hogares Continua, Segundo Trimestre, Paraguay, 2018.

ONU Mujeres. Evaluación de Medio período, Plan Estratégico de ONU Mujeres, Paraguay, 2017.

Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila ATRAHDOM. *Informe Situación de las mujeres trabajadoras domésticas, maquila y del campo en Guatemala, s/a*.

CEDAW. Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala, CEDAW/C/GTM/CO/8-9, noviembre de 2017.

ESTUDIO DE CASO

MUJERES RURALES EN GUATEMALA

1. INTRODUCCIÓN

El estudio de caso permite observar el potencial de ONU Mujeres para generar conocimiento y aprendizaje sobre un área específica de intervención en materia de Empoderamiento Económico de la Mujer. Procura analizar en mayor profundidad y detalle la intervención de ONU Mujeres para explorar los factores que han incidido en el alcance de los objetivos planteados. Permite también recoger evidencias sobre los efectos de las intervenciones en los niveles individual, institucional y territorial, desde las experiencias de la población destinataria. En términos generales, a través del estudio de caso se describirá una situación, se explicarán resultados de intervenciones, se identificarán mecanismos causales y se harán conclusiones.

Si bien los hallazgos y las conclusiones del estudio de caso no podrán generalizarse, echarán luz sobre procesos y dinámicas que no podrían capturarse en un análisis regional general, ampliando así la base empírica para la identificación de buenas prácticas y lecciones aprendidas que contribuyan al aprendizaje de ONU Mujeres y sus aliados.

Este estudio, concentrado en Guatemala, es parte de la evaluación regional del área de Empoderamiento Económico de la Mujer de la Oficina Regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe, por lo tanto, tendrá la misma referencia temporal, 2015 – 2019, y metodología, que combina fuentes primarias y fuentes secundarias, y utiliza el estudio documental y entrevistas semiestructuradas, que fueron realizadas virtualmente por las limitaciones sanitarias que impuso el COVID 19.

2. CONTEXTO: MUJERES RURALES EN GUATEMALA

Guatemala tiene una sociedad multiétnica, multilingüe y pluricultural. En el 2018 se ubicó en el puesto 127 en el índice de desarrollo humano, el segundo más bajo de la región latinoamericana, cayendo dos puntos debido a la falta de igualdad de género y a la desigualdad social y económica. En ese mismo año, la pobreza multidimensional se estimó en 70,3%. Las mujeres y los pueblos indígenas (especialmente mujeres indígenas) se ven afectados de manera desproporcionada por esa pobreza, dado que las desigualdades socioeconómicas se enlazan fuertemente con la discriminación⁴². Guatemala es también el país de América Latina y el Caribe con el más alto porcentaje de mujeres sin ingresos propios (51% de las mujeres), donde la brecha de género es más amplia⁴³.

El censo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) del 2018 arrojó que el 54% de la población guatemalteca es urbana y el 46% vive en el área rural⁴⁴. Destaca que el 86,8 % de las mujeres rurales trabajan en el sector informal. Los sectores agrícola y manufacturero emplean el mayor número de trabajadores (46,9 %), quienes reciben un salario por debajo del mínimo legal,

⁴² Consejo de Derechos Humanos, Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, A/HRC/40/3/Add.1, 28 de enero, 2019, párrs. 65 y 66.

⁴³ ONU Mujeres, Evaluación ONU Mujeres, Evaluación de la Nota Estratégica 2015-2019, Guatemala, Informe Final, noviembre, 2019, pág. 19.

⁴⁴ Lo que implica un decrecimiento de la población rural, toda vez que el censo de 2002 arrojó que el 53% de los guatemaltecos vivía en el área rural y el 46.9% en el área urbana. Ver Ministerio de Economía de Guatemala, Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 3-2017, págs. 22 ss.

aproximadamente \$280. Las mujeres trabajadoras rurales, en su mayoría indígenas, ni siquiera alcanzan esa suma. Su salario mensual promedio es de \$134⁴⁵.

Por otra parte, en el ámbito rural, solo un 18,2% de mujeres tienen acceso a títulos de propiedad de la tierra, vía la compra, en comparación con el 81,8% de hombres, y apenas el 6,5% son mujeres indígenas⁴⁶. En otras palabras, la mayor parte de la tierra para producción está en manos de hombres. Además, existe un limitado acceso de las mujeres rurales a subsidios para la compra de tierra. Tratándose de adjudicaciones de tierra a través de FONTIERRAS⁴⁷, hasta el año 2016 se había reportado a 13.162 familias beneficiarias, de las cuales 10.719 eran familias mayas. Los principales beneficiarios fueron hombres y en lo que respecta a la inclusión de mujeres, el FONTIERRAS considera que están implícitas en “los núcleos familiares” a través de la adjudicación en la copropiedad de la tierra o patrimonio familiar⁴⁸. Sin embargo, denuncias de mujeres beneficiadas por FONTIERRAS señalan que ellas fueron coaccionadas o forzadas a vender sus derechos de copropiedad sobre la tierra por parte de sus cónyuges, convivientes o coyotes de la tierra⁴⁹.

Según pudo recoger la evaluación, aunque las mujeres rurales participan y/o se responsabilizan de la producción agrícola, no son propietarias ni se benefician de los programas productivos. Los programas oficiales las circunscriben a la producción familiar, en el traspatio de sus casas. Entonces, están invisibilizadas en las cadenas de valor; y como no tienen acceso a crédito, porque no son propietarias, no pueden comprar semilla ni herramientas.

Las mujeres rurales son poco visibilizadas. Su trabajo en el campo es percibido como un factor familiar, no se les ve como agricultoras, ni se valora el tiempo y esfuerzo que invierten.

En general, las mujeres y las niñas rurales tienen un acceso limitado a los recursos productivos como la tierra, los insumos agrícolas, el financiamiento y el crédito, los servicios de extensión y la tecnología, lo que a su vez limita su eficiencia en el sector agrícola, el acceso a los servicios públicos, a la protección social, a las oportunidades de empleo y a los mercados e instituciones locales y nacionales⁵⁰. Estas situaciones evidencian la violencia estructural de género que impacta en los derechos económicos de las mujeres rurales. Son claras expresiones de discriminación de la institucionalidad pública relacionada, que no toma medidas para garantizar la autonomía a las mujeres en el ejercicio de sus derechos de acceso, uso y control de la tierra, y

⁴⁵ Consejo de Derechos Humanos, Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, A/HRC/40/3/Add.1, 28 de enero, 2019, párr. 74.

⁴⁶ ONU Mujeres, Evaluación ONU Mujeres, Evaluación de la Nota Estratégica 2015-2019, Guatemala, Informe Final, noviembre, 2019, págs. 19.

⁴⁷ El Fondo de Tierras de acuerdo al Decreto Ley 24-99 del Congreso de la República es una institución descentralizada del Estado, participativa y de servicio que cimienta su misión y visión en el marco del cumplimiento de los Acuerdos de Paz. Se desarrolla con base a la Agenda Estratégica 2012-2025 que se fundamenta en cuatro ejes: 1. Acceso a la tierra para el desarrollo integral y sostenible. 2. Regularización de procesos de adjudicación de tierras del Estado. 3. Desarrollo de Comunidades Agrarias Sostenible y 4. Fortalecimiento institucional para responder a las aspiraciones sociales y mandatos legales; apoyados por ejes transversales que fortalecen sus acciones. Se organiza internamente con base al Acuerdo Gubernativo Número 435-2013 de fecha 7 de noviembre de 2013.

⁴⁸ Coordinadora de ONG y Cooperativas (CONGCOOP), Visibilizar la situación de las Mujeres Rurales Indígenas y Campesinas en el acceso a tierra, agua y empleo agrícola. Informe del año 2017 presentado ante la CEDAW.

⁴⁹ ONU Mujeres, Evaluación ONU Mujeres, Ibid.

⁵⁰ Coordinadora de ONG y Cooperativas (CONGCOOP), Ibid.

⁵⁰ ONU Mujeres, FAO, FIDA y PMA, Programa Conjunto Acelerando el progreso del empoderamiento económico de las mujeres rurales en Guatemala.

de otros beneficios y oportunidades relacionadas con su desarrollo económico. Las mujeres rurales en Guatemala se enfrentan a grandes vacíos estructurales al no existir beneficios oficiales con perspectiva cultural y de género, que caractericen y visibilicen de forma integral su condición, circunstancias y necesidades específicas.

3. VISIÓN DE ONU MUJERES RESPECTO A MUJERES RURALES

Desde la apertura de la oficina, ha habido interés en construir un portafolio y estrategia para abordar a las mujeres rurales. La visión estratégica de ONU Mujeres ha sido la complementariedad entre proyectos, de tal manera que su implementación implicara pasos secuenciales hacia un mismo objetivo programático. No se trata pues de proyectos y actividades aisladas, sino de partes de un todo orientadas a cambiar las realidades de las mujeres rurales a fin de fortalecer sus capacidades. Así, con el proyecto BEO⁵¹, en el período 2013-2015, se alfabetizó a las mujeres y se inició un modelo de autonomía económica. Con el Programa Conjunto de Empoderamiento de las Mujeres Rurales ese modelo se ha ampliado y consolidado, generando en las mujeres capacidades de comercialización, acceso a mercados domésticos y locales, y para participación política en los espacios locales. Con MELYT⁵² se introduce en el modelo el componente de acceso a crédito e inclusión del sector privado⁵³ en las cadenas de producción para generar ingresos sostenibles a las mujeres rurales.

“La apuesta de ONU Mujeres ha sido innovadora y arriesgada” (Representante ONU Mujeres Guatemala).

Para trabajar con las mujeres rurales, ONU Mujeres comprendió rápidamente la necesidad de incluir en sus intervenciones a las instituciones estatales regionales rectoras, principalmente en materia de derechos de las mujeres, agricultura y participación política; toda vez que era importante desdibujar el apoyo estatal a las mujeres rurales, porque se limitaban a verlas como mujeres en el entorno familiar y no como sujetas de derechos y actoras económicas. El propósito, que las mujeres se beneficiaran de los servicios y programas estatales como gestoras de la economía campesina, y así mejorar la seguridad alimentaria de las familias y de las comunidades. Las mujeres rurales debían ser consideradas como microempresarias, productoras y agricultoras; como actoras clave para mejorar sus ingresos.

Las iniciativas locales se complementaron con otras de carácter nacional en torno al empoderamiento económico de las mujeres, como fue la creación de una Coalición sobre el tema

⁵¹ “Ampliando Oportunidades económicas de las mujeres rurales emprendedoras (BEO)”, para el período 2013-2016, fue una iniciativa de ONU Mujeres y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), para el empoderamiento económico para las mujeres rurales en cuatro países: Guatemala, México, El Salvador y Nicaragua. El BEO brindó asistencia técnica y formación integral, apoyo en inversiones no tradicionales, en la comercialización de productos de las mujeres, y en tecnologías ahorradoras de tiempo y de servicios de cuidados para que las mujeres pudieran mejorar sus condiciones de vida y dedicar más tiempo al autocuidado personal y a sus negocios (artesanía y textiles, industrialización de alimentos y bebidas, café, hortalizas y plantas medicinales, producción y acopio de granos básicos, producción avícola y apícola, turismo local, entre otros). Benefició a más de 5.000 mujeres rurales. El programa permitió sistematizar los procesos de trabajo, mediante una “caja de herramientas” (10 herramientas), buscando con ella contribuir al conocimiento de las organizaciones y entidades que compartan el objetivo de fortalecer la autonomía económica, política y física de las mujeres. La caja de herramientas sintetiza el conocimiento generado por los equipos de trabajo al implementar el modelo del programa desarrollado en el BEO-Mujeres Emprendedoras. Evaluación Final del Programa, Informe Final, septiembre, 2016.

⁵² Ver ONU MUJERES, Programa de Empoderamiento Económico de las Mujeres en Honduras, Guatemala y El Salvador, diseño proyecto MELYT.

⁵³ En esta línea, ONU Mujeres se propuso como meta la vinculación de 50 empresas. Para el 2019 tenían 41 en su catálogo.

donde participan los tres poderes del Estado, el sector privado, sociedad civil, academia y cooperación internacional. Este espacio se lanzó el 5 de marzo de 2020 y su propósito: generar acciones para el fomento de la autonomía económica de las mujeres y dar cumplimiento al Plan Nacional de Innovación y Desarrollo (PLANID) y a la Política General de Gobierno (PGG). Básicamente, la estrategia de la coalición tiene tres ejes: 1. Empleabilidad y acceso al crédito. 2) Que las mujeres estén listas para el mercado de trabajo, a través de la capacitación y la formación. 3) Política de cuidados que implica un cambio de cultura, porque son las mujeres las que están dedicadas al cuidado. Se busca que las mujeres puedan acceder a empleos apoyándolas en la tarea del cuidado, como la instalación de guarderías.

Por otra parte, en la visión integral de ONU Mujeres resultaba igualmente relevante la participación política de las mujeres rurales en los espacios de decisión comunitarios y locales. Por lo tanto, las mujeres participantes del Programa Conjunto fueron capacitadas en la lógica política de sus ambientes, pero también, las entidades públicas vinculadas a los sistemas de consejo de desarrollo, como delegaciones regionales de la Secretaría de Coordinación Ejecutiva, para que interiorizaran la necesaria participación de las mujeres en esos espacios frente a la desigualdad en el acceso a los recursos⁵⁴. Sólo estando presentes en la toma de decisiones, las mujeres podrán acceder a fondos de desarrollo comunitario para sus proyectos y para la satisfacción de sus necesidades específicas de carácter comunitario. Si bien, son pocas las mujeres que han accedido a puestos de decisión local, lo trascendente es la instalación de capacidades, tanto entre las mujeres rurales, como en la institucionalidad pública.

Empoderar a las mujeres, para que las mujeres puedan tomar el liderazgo; darles el poder del conocimiento.

4. ACTUALES PROYECTOS DE ONU MUJERES PARA MUJERES RURALES

ONU Mujeres se ha planteado un trabajo articulado dirigido a las mujeres rurales, que incluye un abordaje integral para su empoderamiento económico, con la expectativa de contribuir a la reducción de su pobreza. El área de empoderamiento económico de las mujeres rurales ha tenido como propósito lograr un cambio transformador en la vida de las mujeres, mediante la innovación del modelo de producción tradicional, que incluye: 1. Generación de ingresos a través de emprendimientos. 2. Formalización de las organizaciones de mujeres y propiedad legal de sus activos. 3. Capital semilla para fortalecer las empresas. 4. Tecnologías que ahorran tiempo para que las mujeres dediquen más tiempo a sus actividades productivas. 5. Fortalecimiento a través de la capacitación en derechos humanos y autoestima. 6. Fortalecimiento y capacitación en torno a la toma de decisiones y la prevención de la violencia. 7. Fortalecimiento a través de capacitación en liderazgo y participación ciudadana⁵⁵. Para el alcance de estos objetivos, la oficina de ONU Mujeres actualmente implementa dos programas para el empoderamiento económico de las mujeres rurales: El programa conjunto de Empoderamiento de las Mujeres Rurales (RWEE, por sus siglas en inglés) y el programa Mujeres, Economía Local y Territorios (MELYT).

⁵⁴ ONU Mujeres capacitó a todos los delegados regionales de la Secretaria de Coordinación Ejecutiva, en ocho regiones. Se capacitaron alrededor de 500 personas. Además, se gestionó con el secretario el curso YO SÉ DE GÉNERO, que ONU Mujeres tiene en su plataforma. El curso fue obligatorio. También se impartió un diplomado virtual sobre la importancia de la participación de las mujeres en los consejos de desarrollo, abordando los factores que impiden esta participación.

⁵⁵ ONU Mujeres, Evaluación ONU Mujeres, Evaluación de la Nota Estratégica 2015-2019, Op. Cit., pág. 64.

PROGRAMA CONJUNTO		MELYT	
Área de cobertura geográfica	Alta Verapaz (Tucurú, Panzós y La Tinta)	Área de cobertura temática	Mujeres emprendedoras rurales
Agencias socias	ONU Mujeres, PMA, FAO y FIDA	Aliados	UN Women Regional Office for Latin America and the Caribbean Secretaria de Integración Económica Centroamericana (SIECA) Consejo de Ministras de las Mujeres (COMMCA) Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE)
Período	2014-2019	Período	24 meses
Donantes	Noruega y Suecia	Donantes	Cooperación italiana
Presupuesto por 5 años	\$ 2,088,254	Presupuesto total	3.500.000 euros

El Programa Conjunto se implementa en Guatemala, Etiopía, Kirguistán, Liberia, Nepal, Níger y Ruanda. Es una iniciativa global cuyo objetivo principal es asegurar a las mujeres rurales medios de vida y derechos en el contexto de la sostenibilidad y el desarrollo. Por ese medio se busca responder a la diversidad de problemas que las mujeres rurales enfrentan en su vida cotidiana. Su estrategia se fundamenta en cuatro resultados vinculados al incremento de capacidades en las mujeres rurales para la producción de finca y traspatio mediante la implementación de buenas prácticas agrícolas; el dominio de tecnologías apropiadas para prácticas de postcosecha; el incremento de ventas de excedentes; y el conocimiento y aplicación de nuevas prácticas para la mejora de utilización biológica y consumo de alimentos⁵⁶.

El programa MELYT es un programa regional centroamericano, donde además de Guatemala participan Honduras y El Salvador. Promueve acciones que fomentan la empresarialidad femenina y el desarrollo integral de la región mediante la acción conjunta y coordinada de las instituciones sectoriales de los países participantes, y de los actores locales en el ámbito de la cooperación transfronteriza y la integración centroamericana. Busca contribuir a la creación de nuevas y mejores oportunidades de empleo e ingresos para las mujeres emprendedoras y empresarias rurales e indígenas en línea con la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de Integración Centroamericana (SICA). La estrategia se basa en el supuesto que, gracias al fortalecimiento y la promoción de iniciativas empresariales de las mujeres a nivel local se pueden generar, a través de un sistema de alianzas y colaboraciones regionales, medidas concretas para combatir la pobreza, incluso a los niveles nacionales y regionales, que introducen nuevos modelos en el campo de las políticas de género y en la implementación de políticas internacionales y de Centroamérica. Para el caso de Guatemala, se beneficiarán directamente

⁵⁶ Ver ONU Mujeres, Programa conjunto de Empoderamiento de las Mujeres Rurales, Reporte Narrativo y Financiero, Primer Año, 2019

200 mujeres emprendedoras rurales, e indirectamente 1200 mujeres en edad productiva y potenciales emprendedoras⁵⁷.

5. LOGROS A NIVEL MACRO DE LA INTERVENCIÓN DE ONU MUJERES QUE BENEFICIAN A LAS MUJERES RURALES

En materia de empoderamiento económico de las mujeres rurales, ONU Mujeres, con diversas iniciativas, ha dado pasos significativos que le han permitido un salto cualitativo, pasando de la gestión de proyectos a una estrategia de país a largo plazo. En esta línea es importante resaltar:

Institucionalización de una Mesa Técnica para el desarrollo rural con enfoque de género y pueblos, cuyo objetivo es articular esfuerzos en territorio para no duplicar. Se busca fortalecer desde lo central la acción de cada institución y potenciar la importancia de las mujeres rurales. Participan 13 instituciones, siendo los principales los Ministerios. La Mesa trabaja desde 2012 pero se institucionaliza, gracias a ONU Mujeres, en el 2017 a través de una carta de entendimiento.

Promoción del trabajo decente y el empoderamiento económico de las mujeres rurales, a través de la incidencia para generar la Política de género del MAGA, así como contribuyendo al uso del Marcador Presupuestal de género en SEGEPLAN, y fortaleciendo el INE especialmente en las áreas de seguimiento al Uso del Tiempo (encuesta) y al monitoreo de los ODS.

Implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y su Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023, en su Eje de Desarrollo Económico y Productivo, así como de la Política Nacional de Desarrollo Rural Integral, a través de asistencia técnica, logrando que se potencie la autonomía económica, la capacidad productiva y empresarial de las mujeres, incluyendo a las mujeres indígenas y rurales, garantizando su acceso a recursos, bienes y servicios.

Posicionamiento del tema de mujeres rurales en la agenda pública del gobierno, lo que contribuyó a la aprobación de la Ley de Desarrollo Económico de las Mujeres, la cual crea un fondo para las mujeres rurales, así como incentivos para compras con perspectiva de género. Ahora, están en línea de diseño y aprobación de políticas públicas que complementen esa ley.

Los centros de servicios empresariales de la mujer: desarrollados junto con socios locales. Su función es mapear en las áreas los emprendimientos activos en manos de mujeres rurales y brindarles asistencia técnica para que mejoren su modelo de negocios.

6. CAMBIOS Y RESULTADOS GENERADOS EN LA VIDA DE LAS MUJERES RURALES

Testimonios de mujeres participantes, recogidos durante el proceso evaluativo, son coincidentes en señalar que con ONU Mujeres y el Programa Conjunto pasaron de ser mujeres rurales a mujeres emprendedoras. Tienen conciencia sobre el valor y calidad de sus productos y sobre su comercialización. Pero además, han sido capacitadas sobre las diferentes formas de violencia que viven, se les promueve a participar en los espacios políticos de decisión local y su autoestima ha mejorado, lo que les permite hoy participar en las reuniones comunitarias y expresarse.

“Soy la secretaria de mi grupo. Nos dedicamos a criar cerdos, a cocinar y a vender comida. Aprendí a hacer presupuestos para invertir y vender, también comercializar la comida que hacemos. He aprendido mucho sobre la violencia. Antes nos quedábamos encerradas en las casas. Ahora somos ejemplo para nuestros hijos, los mandamos a estudiar. Al principio había resistencia de los

⁵⁷ ONU Mujeres, diseño del programa MELYT.

maridos. Ahora ven los productos que hacemos y que tenemos ganancias, entonces aceptan. Tenemos dinero disponible para nosotras” (Mujer participante de Panzós).

Estas mujeres, en su mayoría indígenas, tienen en común que son mujeres rurales de escasos recursos, casi todas dependientes económicas. Con el programa conjunto han demostrado que pueden generar ingresos para ellas y sus familias.

“Le estoy dando estudios a mi hija mayor, con esfuerzo de mi trabajo. Es la niña mayor que va a segundo básico (secundaria). Yo pago sus pasajes y materiales. Los otros hijos están en primaria y los gastos de ellos los cubre mi marido. Pero mi hija va a segundo básico por mi esfuerzo, gracias a ONU Mujeres” (Mujer indígena, madre, participante en el Programa Conjunto).

Las mujeres han mejorado la calidad de sus productos, tanto si son telares, como comida, pasteles, shampoo, costuras, tejidos u otros. Aunque los ingresos son pequeños, tienen su dinero y deciden cómo invertirlo.

No obstante que las mujeres han sido capacitadas y empoderadas con conocimientos para la elaboración de sus productos, ONU Mujeres identificó que carecían de dinero para la compra de materiales y equipo básico. Entonces, trabajó con ellas el ahorro y la administración de fondos colectivos. De esta manera, de sus ventas, las mujeres ahorran para nuevas inversiones y para distribuir ganancias al final del año. En esta línea, resaltan interesantes testimonios de uno de los grupos de mujeres apoyados por ONU Mujeres, que señalan que, si bien con el COVID 19 no han podido salir para vender, siguen elaborando los artículos en sus casas, y ante la necesidad han usado el ahorro colectivo para comprar pollos para todas y así ayudarse y no pasar hambre en el marco de esta crisis sanitaria.

Asimismo, las mujeres han aprendido a trabajar en equipo, a fomentar la organización para la producción, a preparar sus productos con calidad y venderlos; también a hacer presupuestos y a fomentar alianzas con proveedores y clientes. Han podido acceder a ferias y mercados, e incluso algunos grupos de mujeres han alcanzado acuerdos con las municipalidades para que les den un lugar para las ventas. Hoy los gobiernos locales reconocen a las organizaciones de las mujeres y en alianza diseñan mecanismos para el intercambio comercial local, como lo fue la iniciativa “*Liquatenamitla*” (Nuestros Pueblos), que permitió que las mujeres sacaran y vendieran sus productos en coordinación con los gobiernos locales.

En general, el principal éxito de ONU Mujeres está en haber logrado que las mujeres fortalecieran su autoestima y empoderaran sus capacidades, para que tomen sus propias decisiones, tengan confianza para desarrollar una actividad productiva, decidan sobre sus activos y dispongan sobre los ingresos que generan. A nivel familiar, ONU Mujeres ha contribuido para que las mujeres participantes, titulares de derechos, se constituyan en “figura de referencia” en su hogar, especialmente frente a las hijas. Asimismo, las mujeres expresan que participan más activamente en la toma de decisiones relacionadas a los gastos del hogar, que ha aumentado la corresponsabilidad en las labores de cuidados y hay testimonios que afirman que eso ha tenido impacto en la disminución de violencia intrafamiliar. A nivel comunitario, las mujeres rurales e indígenas se refieren a un incremento de su participación en la toma de decisiones de interés colectivo, y en tener menos temor de contender a los hombres los puestos de elección popular. Esto ha implicado la superación de prejuicios, de formas de acoso de baja intensidad e ir rompiendo con roles tradicionales. A nivel institucional, el programa ha apoyado

a la transversalización del enfoque de género en las labores del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAGA)⁵⁸, a la sensibilización de entidades vinculadas con participación política, y a generar puentes de diálogo con las autoridades municipales. Pero más importante aún, ONU Mujeres ha incidido para que representaciones locales rectoras estratégicas sean aliados relevantes del programa conjunto y contribuyan a que las mujeres mejoren la calidad de su acción y de sus productos, mediante asistencia técnica especializada y la dotación de insumos.

7. FACTORES QUE INCIDIERON EN EL LOGRO DE RESULTADOS

Un factor indiscutible que ha favorecido el alcance de resultados es la decisión estratégica de ONU Mujeres de integrar todos sus programas en el marco de una visión común. De esta manera se desarrolló un modelo de trabajo en empoderamiento económico de las mujeres rurales, que se ha ido ampliando y consolidando. Es un modelo de autonomía para las mujeres rurales, que consta de tres formas de autonomía, cada una con diferentes componentes. AUTONOMÍA ECONÓMICA que incluye uso del tiempo, acceso a mercados, ahorro y crédito, entre otros. AUTONOMÍA FÍSICA donde trabajan prevención de violencia y derivación de casos, y enseñan a las mujeres sus derechos y las diferentes formas de violencia. AUTONOMÍA POLÍTICA que implica la participación de las mujeres en las autoridades locales, para que las demandas de las mujeres se incluyan en las acciones locales. Paralelamente se sensibiliza a los gobiernos locales para que se abran oportunidades de participación a las mujeres. Este modelo parte de BEO, se perfecciona y consolida con el programa conjunto, y con MELYT se fortalece, enfocándose en recursos financieros para la mujer y el acceso a los mercados.

Todos los actores entrevistados durante el trabajo de campo coinciden en señalar las fuertes habilidades de ONU Mujeres en incidir en las instituciones públicas a través de un diálogo directo con líderes políticos, lo que ha redundado en su involucramiento en el tema género. Sus conexiones con líderes políticos han contribuido a generar una diferencia. Además, conocer la realidad de las mujeres a partir de la evidencia y trasladar esa realidad a los diferentes sectores para la toma de acción, ha destacado como un plus de la organización; esto ha implicado asimismo el posicionamiento del empoderamiento económico de la mujer en el marco de la cooperación y de otras agencias de Naciones Unidas.

Se reconoce en ONU Mujeres, como característica diferenciadora, tener una visión de coordinación y enlaces, tanto con gobierno como con el sector privado, lo que le permite amplificar las intervenciones de sus proyectos. Uno de los resultados más importantes con el gobierno es que los diferentes programas institucionales logran concretarse en el ámbito local. Con las empresas ha logrado “empresas ancla”, para que los productos de las mujeres rurales puedan ser vinculadas a empresas que trabajan con comercio justo, interesadas en promover la economía local, con un compromiso social. La apertura del sector privado aportará a la sostenibilidad de las intervenciones dirigidas a las mujeres rurales.

“ONU Mujeres tiene buenas ideas, ganas y buen corazón. Escucha, entiende las necesidades y brinda soluciones.” Embajada de Italia, Programa MELYT.

ONU Mujeres asienta experiencias que luego son replicadas por otros actores, por ejemplo, HEIFER INTERNACIONAL GUATEMALA retoma los modelos de trabajo de ONU Mujeres en

⁵⁸ Ver ONU Mujeres, Evaluación ONU Mujeres, Evaluación de la Nota Estratégica 2015-2019, Guatemala, Informe Final, noviembre, 2019

materia de desarrollo empresarial y ahorro y los suma a los propios, enriqueciendo su acción a favor de las mujeres rurales⁵⁹.

Por otra parte, cabe destacar la capacidad de ONU Mujeres de responder rápidamente frente a situaciones emergentes en favor de las mujeres rurales. Por su intervención se está garantizando que los programas gubernamentales para enfrentar el COVID 19 lleguen a las mujeres, insistiendo en que la focalización de la ayuda sea de acuerdo al censo, y en que se prioricen los hogares con mujeres jefas de hogar. También contribuyó en la construcción de la plataforma MI PYME LOCAL para fomentar el consumo local en el territorio y ayudar en la venta de productos de las mujeres en el marco de esta crisis.

El camino de éxitos de ONU Mujeres no ha sido fácil. Varios factores limitantes continúan presentes: i) el bajo nivel de compromiso del gobierno y del poder legislativo en impulsar una agenda integral de derechos humanos de las mujeres, que incluiría avanzar hacia una legislación que contenga elementos para las mujeres rurales y una política pública relacionada; ii) la fragilidad de la institucionalidad de las mujeres; iii) las dificultades de movilización de recursos; iv) dificultad en procesos de entrega y traslado de capacidades en territorio a las instituciones públicas rectoras por las débiles capacidades de los gobiernos locales y la alta rotación de funcionarios/as, entre otros. Ante los cambios de gobierno y rotación de personal, ONU Mujeres representa en muchos casos un eslabón de continuidad; v) La falta de sensibilización en los espacios de decisión locales dominados por hombres. Por lo tanto, la participación política de las mujeres también presenta pocos avances. Enseñarles a participar, que sepan cómo hacerlo, que puedan hablar en los espacios de decisión, no ha resultado suficiente.

8. LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS

Buenas Prácticas

- La **generación de conocimiento** sobre empoderamiento económico para impactar en políticas públicas, legislación, instituciones públicas, sector privado y en la acción de otros actores. En esta línea destacan documentos como:
 - El progreso de las mujeres en Guatemala, que sería una adaptación de informe global y regional con actualización de datos del censo de 2018.
 - Perfil de género, capítulo Guatemala.
 - Estrategia multisectorial de empoderamiento económico en Guatemala.
 - Participación de mujeres en consejos de desarrollo en Guatemala.
 - Igualdad de género como base para el desarrollo sostenible en Guatemala y el cumplimiento de la agenda 2030: una adaptación al informe global, pasando de promesas a la acción.
 - Caja de Herramientas del modelo de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres.
- Un factor determinante para el aprendizaje ha sido la **asesoría personalizada**, según el grupo de mujeres (su étnia e idioma) y el proyecto en cuestión. Para cada grupo se diseñaron iniciativas específicas, dependiendo de su conformación, actividad económica y nivel de organización.

⁵⁹ En este sentido ver ONU Mujeres, Guía Metodológica: Proceso de Formación en Desarrollo de Emprendimientos, Negocios y Empresarialidad, 2017.

- El **trabajo conjunto con la oficina regional de ONU Mujeres** que ha permitido que Guatemala participe en proyectos donde no es parte, como WIN WIN, beneficiándose de otras experiencias y adaptándolas al país.
- **Involucramiento de las empresas y los gobiernos locales** en la comercialización de los productos de las mujeres para un comercio justo y sostenible.

Lecciones Aprendidas

- ONU Mujeres comprendió rápidamente que **la alfabetización de las mujeres rurales era indispensable para avanzar en su empoderamiento económico y en la defensa de sus derechos**. Alfabetizó a cientos de mujeres rurales en el Departamento de Alta Verapaz. El haber tomado en cuenta el analfabetismo como un factor limitante del desarrollo y de su propia gestión, constituye una lección aprendida que debe tomarse en cuenta en todos los programas enfocados a población rural en Guatemala.
- Los programas de ONU Mujeres dejan como aprendizaje la **necesidad de trabajar en un enfoque basado en la demanda de los mercados, y no sólo en la producción**. Esto es, en la necesidad de vincular tempranamente las empresas anclas o intermediarias que permiten tener acceso a mercados estables a las organizaciones de mujeres.
- La **incidencia a nivel de política pública de mujeres rurales debe constituirse en una prioridad** de ONU Mujeres, por un lado, por los aportes macro respecto a los derechos de las mujeres, y por el otro, considerando la necesidad de focalización de sus recursos, ante lo escaso de estos.
- El **involucramiento de la institucionalidad pública estratégica**, a nivel nacional y local, en la acción programática debe ser un parámetro necesario desde los inicios de la intervención, y no una alianza accidental. Se han vertido opiniones en relación a que el trabajo articulado con instituciones del Estado presentes en terreno no estaba agendado en el marco del programa, sino que se dio sobre la marcha.

9. A MANERA DE CONCLUSIÓN Y PROYECCIÓN

- ONU Mujeres ha demostrado ser estratégica para responder a las necesidades de las mujeres rurales en Guatemala. El manejo integral de su portafolio ha sido clave frente a limitaciones en la movilización de recursos y para generar cambios reales en la vida de las mujeres y sus familias. La participación directa de las mujeres rurales como titulares de derechos, como resultado del empoderamiento de sus capacidades, pone en evidencia los aportes de ONU Mujeres.
- El COVID 19 ha tenido un fuerte impacto socioeconómico en la vida de las mujeres rurales y ha significado un nuevo reto para ellas y para ONU Mujeres. ONU Mujeres está incidiendo para que los programas del Estado lleguen a los territorios y a las mujeres. Saben que hay casos de extrema violencia y de hambre. Asimismo, están incitando al sector privado a apoyar.
- Se ha sugerido que la acción de ONU Mujeres debe centrarse en el campo normativo y en la política pública, tanto por su experiencia en la incidencia política como por sus facilidades de diálogo político al más alto nivel. También en la identificación de las brechas de género. No obstante, en estos campos como en la implementación de proyectos, ONU Mujeres ha demostrado amplias capacidades. Conocer la realidad de las mujeres, trabajar con ellas y hacer de puente con los servicios institucionales y el sector privado, ha transformado la vida de las mujeres rurales.

- Aunque las mujeres rurales son capaces de producir con calidad, pueden administrar sus recursos y conocen sobre sus derechos, dos flancos aún están descubiertos, pese a los esfuerzos de ONU Mujeres por resolver las situaciones: la participación efectiva de las mujeres en los espacios comunitarios de toma de decisión y su enlace con empresas ancla que den sostenibilidad a su producción.
- Se requiere de estrategias más efectivas para el traspaso de conocimientos y tecnologías a las instituciones públicas presentes en el campo, para hacer rutas de trabajo y llevar las experiencias a otros territorios.
- ONU Mujeres debe incidir para que sus instrumentos de conocimiento en materia de empoderamiento económico de las mujeres rurales sean institucionalizados, tales como guías metodológicas de procesos de formación de desarrollo de emprendimientos, negocios y empresarialidad. Esto facilitaría un traslado efectivo de las experiencias acumuladas.
- Se requiere fortalecer la acción en relación con las empresas ancla para generar las condiciones necesarias para una efectiva relación con las mujeres emprendedoras rurales. Estas empresas deben entender las circunstancias de estas mujeres, su entorno, sus capacidades y necesidades. Facilitaría el intercambio entre la empresa ancla y los grupos de mujeres.

ANEXOS

1. PERSONAS ENTREVISTADAS

No.	NOMBRE	INSTITUCION	RELACION
1.	Alba Picado	FAO	Programa Conjunto Aceleración de los progresos en materia del Empoderamiento Económico de la Mujer Rural
2.	Klemen Gamboa	FAO	Programa Conjunto Aceleración de los progresos en materia del Empoderamiento Económico de la Mujer Rural
3.	Rocío Castillo	PMA	Programa Conjunto Aceleración de los progresos en materia del Empoderamiento Económico de la Mujer Rural
4.	María José Schaffer	Oficina de la Coordinadora Residente – OCR- Guatemala	Visión de la OCR sobre ONU Mujeres Guatemala y sus programas
5.	Marta Olga Rodríguez. Coordinadora de la Unidad de género.	Ministerio de Agricultura y Ganadería MAGA. Unidad de Género.	Implementación de la política de igualdad de género en el MAGA y de programas con mujeres rurales
6.	Judith López. Técnico de planificación de la unidad.		
7.	Anabella Cordon. Profesional especialista en género de la unidad.		
8.	Elida Chalí. Servicios profesionales como apoyo y seguimiento de proyectos productivos		

	con enfoque de igualdad de género.		
9.	Lesbia Arreaga	Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia. Unidad de Género.	Sistema de coordinación de desarrollo
10.	Perla Euler	Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM). Delegada de SEPREM en Cobán	Trabajo con mujeres rurales
11.	Edoardo Pucci	Embajada de Italia	Programa MELYT "Mujeres, Economía Local y Territorios" (MELYT)
12.	Susanna Nystron	Embajada Suecia	Apoya Programa Conjunto de ONU Mujeres, FAO, PMA y FIDA
13.	Gustavo Hernández	HEIFER INTERNACIONAL GUATEMALA	Desarrollo rural, empoderamiento y desarrollo empresarial
14.	Carmen María Paz y Paz	AGRITEC	Desarrollo empresarial de mujeres rurales
15.	Kurt Schneider	SWISS CONTACT	ONG sueca con proyecto Empoderamiento económico de jóvenes y mujeres indígenas
16.	Linsleyd Tillit	Asociación de Mujeres Alas de Mariposa	Empoderamiento económico de las mujeres
17.	Erla Regina Ponce	Municipio Tukurú	Participante del Programa Conjunto Aceleración de los progresos en materia del Empoderamiento Económico de la Mujer Rural
18.	Carolina Pacay	Municipio Tukurú	Participante del Programa Conjunto
19.	Marta Caal Pop	Municipio La Tinta	Participante del Programa Conjunto
20.	Olga Macz	Municipio La Tinta	Participante del Programa Conjunto
21.	Cecilia Guillermina Cu Yat	Municipio de Panzós	Participante del Programa Conjunto
22.	Ana Iraidá Sacul Pop	Municipio de Panzós	Participante del Programa Conjunto
23.	Imelda Yac Choc	Municipio de Panzós	Participante del Programa Conjunto
24.	Gladis Caal	Coordinadora Territorial de ONU Mujeres en Polochic	Programa Conjunto
25.	Kemberly González	Promotora de ONU Mujeres en Polochic	Programa Conjunto

2. BIBLIOGRAFIA UTILIZADA

Consejo de Derechos Humanos, Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, A/HRC/40/3/Add.1, 28 de enero, 2019

ONU Mujeres, Evaluación ONU Mujeres, Evaluación de la Nota Estratégica 2015-2019, Guatemala, Informe Final, noviembre, 2019

ONU Mujeres, FAO, FIDA y PMA, Programa Conjunto Acelerando el progreso del empoderamiento económico de las mujeres rurales en Guatemala, Diseño del programa.

ONU Mujeres, Programa conjunto de Empoderamiento de las Mujeres Rurales, Reporte Narrativo y Financiero, Primer Año, 2019

ONU MUJERES, Programa “Ampliando Oportunidades económicas de las mujeres rurales emprendedoras (BEO)”, para el período 2013-2016, Evaluación Final del Programa, Informe Final, septiembre, 2016.

ONU MUJERES, Programa de Empoderamiento Económico de las Mujeres en Honduras, Guatemala y El Salvador, diseño proyecto MELYT

ONU Mujeres, Guía Metodológica: Proceso de Formación en Desarrollo de Emprendimientos, Negocios y Empresarialidad, 2017

UN WOMEN Guatemala 2015-2019, Strategic Note Mid-Term Review, Final Report, nov., 2017

Ministerio de Economía de Guatemala, Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 3-2017

Coordinadora de ONG y Cooperativas (CONGCOOP), Visibilizar la situación de las Mujeres Rurales Indígenas y Campesinas en el acceso a tierra, agua y empleo agrícola. Informe del año 2017 presentado ante la CEDAW.

E. Informes de Encuestas

RESULTADOS SONDEO PUNTOS FOCALES DE EEM

La *Evaluación Regional sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres en las Américas y el Caribe* incluyó la aplicación de un sondeo en línea a los puntos focales de empoderamiento económico de las mujeres de las oficinas de ONU Mujeres en la región. El propósito era recabar información sobre la focalización estratégica de las intervenciones de ONU Mujeres a partir del informe de Progreso, el valor agregado y las ventajas comparativas de ONU en el área de empoderamiento económico de las mujeres, validación de los supuestos de la Teoría de cambio regional, elementos de eficacia; mecanismos de coordinación; la aplicación de enfoques transversales, así como la sostenibilidad. Busca también recuperar buenas prácticas y aprendizajes clave y la recopilación de recomendaciones en tres áreas: para incrementar la eficiencia o eficacia de las intervenciones, para mejorar el trabajo o coordinación con otras AFP de las NNUU, para incrementar el impacto y valor agregado y por último para fortalecer el trabajo conjunto de la oficina de país y la oficina regional. A partir de una solicitud de ACRO se incluyó una sección sobre el impacto del covid -19.

Se elaboró un cuestionario integrado por preguntas cerradas y abiertas en la plataforma de Google Forms. El link para el sondeo fue enviado vía electrónica a las y los representantes de todas las Oficinas País y de la Oficina Regional de ONU Mujeres de forma directa, dando un tiempo de 10 días para ser completado. Se indicó que el sondeo debe ser completado por la persona que la agencia designe, aunque preferiblemente por el punto focal de empoderamiento económico de cada oficina de ONU Mujeres. El tiempo para completar la encuesta fue extendido en dos ocasiones para aumentar la tasa de respuestas.

El procesamiento de las respuestas se realizó por cada pregunta, para obtener tabulaciones y conclusiones, insumos valiosos para la evaluación. La información no se analizó por país.

Los resultados del sondeo han sido utilizados para triangular y enriquecer los hallazgos de las demás fuentes de información a lo largo del informe de evaluación. El informe consta de 11 secciones, siguiendo la misma orden y estructura del cuestionario: 1. Datos generales; 2. Temas prioritarios; 3. Teoría de Cambio; 4. Eficacia; 5. Coordinación; 6. Enfoques transversales; 7. Valor agregado de ONU Mujeres; 8. Sostenibilidad; 9. Buenas prácticas y lecciones aprendidas; 10. Recomendaciones; y 11. Impacto del Covid-19.

1. DATOS GENERALES

Se mandó el sondeo a 16 oficinas de ONU Mujeres en la región LAC. En total 12 informantes de oficinas de país y una oficina multipaís respondieron el cuestionario en línea.

Los cargos de las personas que completaron el sondeo fueron:

- ⇒ 3 Representantes o coordinadoras de país
- ⇒ 10 Analistas/Gerentes/Oficiales/Especialistas de Programas

Informantes de las siguientes oficinas de ONU Mujeres completaron el sondeo: Argentina/Paraguay; Bolivia; Brasil; Chile; Colombia; Costa Rica; Ecuador; El Salvador; Guatemala; Honduras; México; Uruguay; y MCO-Caribe.

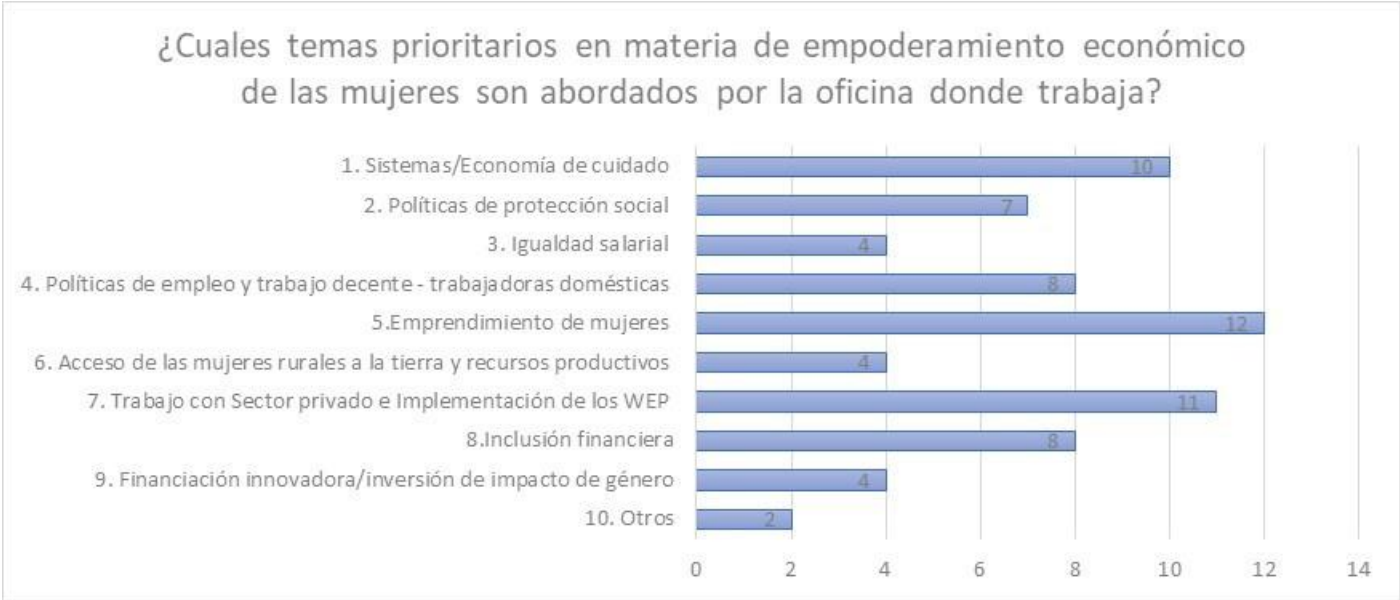
Informantes de las oficinas de ONU Mujeres en Haití, República Dominicana y Perú no respondieron el cuestionario.

2. TEMAS PRIORITARIOS

Los temas prioritarios en materia de empoderamiento económico de las mujeres abordados por un mayor número de oficinas en la región son: Emprendimiento de mujeres (12 oficinas); Trabajo con sector privado e implementación de los WEP (11 oficinas); y Sistemas/economía del cuidado (10 oficinas).

Otros temas prioritarios que trabajan más de la mitad de las oficinas de ONU Mujeres participantes en el sondeo son: Inclusión financiera y políticas de empleo y trabajo decente - derechos de las trabajadoras domésticas abordados en 8 de las 13 oficinas, así como Políticas de protección social, trabajado en 7 oficinas.

Los temas que una minoría de las oficinas trabajan son acceso de las mujeres rurales a la tierra y recursos productivos (4 oficinas), financiación innovadora/inversión de impacto de género (4 oficinas) e Igualdad salarial (4 oficinas).



Cabe mencionar que 2 de las oficinas abordan otros temas considerados prioritarios en la materia; como son: Formación y vínculo con mercado laboral; Uso del tiempo y estadísticas; Empoderamiento económico en post emergencia; Temáticas de empoderamiento económico en grupos como mujeres indígenas o mujeres migrantes; y Experiencias demostrativas de empoderamiento económico de las mujeres.

3. TEORIA DE CAMBIO

Todos/as los/as informantes que participaron en el Sondeo expresan que su oficina cuenta con una o varias Teorías de Cambio (TdC) que guían sus intervenciones para mejorar el empoderamiento económico de las mujeres.

En 7 de las 13 oficinas, cuentan con una teoría de cambio nacional para el trabajo de toda la oficina; 7 oficinas tienen teorías de cambio para proyectos o intervenciones específicos (regionales y/o nacionales); y 6 oficinas cuentan con una teoría de cambio nacional para el empoderamiento económico de la mujer.

¿Su oficina de país cuenta con una o varias teorías de cambio que guían sus intervenciones para mejorar el empoderamiento económico de las mujeres?



En la tabla abajo se puede apreciar los proyectos, programas o temas que cuentan con teorías de cambios por oficina. Es de notar que Colombia y El Salvador expresan que cuentan con una o varias teorías de cambio, sin embargo, no específica para cuales proyectos, programas o temas.

País de trabajo	Proyectos, programas o temas con teoría de cambio
Argentina y Paraguay	Cuidados y Trabajadoras domésticas
Brasil	Hay esencialmente tres teorías de cambio: una para el programa de empoderamiento económico de ONU Mujeres y otras dos desarrolladas para proyectos específicos: uno de escala regional con el sector privado y otra para un proyecto intergeneracional
Bolivia	Cuidados no remunerados, cuidados remunerados, mujeres emprendedoras y microempresarias
Chile	Proyecto Win Win La igualdad de género es un buen negocio Proyecto para el empoderamiento económico y social de mujeres indígenas para el desarrollo sostenible "Originarias"
Colombia	No menciona
Costa Rica	Programa Conjunto del SDG Fund en protección social
Ecuador	Proyecto SDG de Protección social; Proyecto PBF de construcción de paz
El Salvador	No menciona
Guatemala	Joint Program Women Economic Empowerment (PC RWEE), Mujeres, Economía Local y Territorios (MELYT), Construcción de la Política Nacional de Cuidado
Honduras	Mujer Economía Local y Territorio
México	Teorías de cambio por temas EE desde HQ (flagship programs). Teorías de cambio UNSDCF. Teoría de cambio del área EE de la oficina. Second Chance Education (BHP). Protección social para mujeres (SDG Fund).
Uruguay	Win Win
MCO-Caribe	UN Trust Fund for Human Security Project: Building Effective Resilience for Human Security in the Caribbean Countries The Imperative of Gender Equality and Women Empowerment in a Strengthened Agriculture (and related Agri/Fisheries Small Business) Sector

RELEVANCIA DE LAS AFIRMACIONES (SUPUESTOS) DE LA TEORIA DE CAMBIO

Con el fin de validar las afirmaciones de la TdC sobre la promoción del empoderamiento económico de las mujeres desarrollada en una sesión de trabajo con ACRO en las oficinas de ONU Mujeres en la región, se preguntó en qué medida cada una de las afirmaciones (supuestos) fueron consideradas relevantes en su país o región de trabajo. En general, se puede concluir que todas las afirmaciones se consideraron muy relevantes o relevantes en los países y en la MCO-Caribe. Únicamente el primer supuesto fue considerado parcialmente relevante por dos oficinas. Ningún supuesto fue considerado poco relevante.

	1. Muy relevante	2. Relevante	3. Parcialmen te relevante	4. Poco relevante	5. No sé/ Inseguro
1. El acceso a trabajo decente, recursos productivos, seguridad en los ingresos y a la toma de decisiones en el ámbito económico es un proceso a largo plazo que solo ocurre a través de procesos de cambios sociales significativos, en todos los niveles –desde individuos hasta comunidades e instituciones.	8	3	2	0	0
2. Las intervenciones coordinadas que operan en múltiples niveles y en todos los sectores, desde un enfoque multiactor, multisectorial y multi-agencial, tienen más probabilidades de causar impacto en la vida de las mujeres.	9	4	0	0	0
3. Invertir en políticas y programas que promuevan el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, al crecimiento económico y a la disminución de la pobreza y las desigualdades.	11	2	0	0	0
4. El reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado inciden en el empoderamiento económico de las mujeres logrando mayores oportunidades en cuanto a la participación en el mercado laboral y la generación de ingresos.	10	3	0	0	0
5. La superación de normas, estereotipos y roles de género contribuyen a la autonomía económica de las mujeres.	6	7	0	0	0
6. El involucramiento del sector privado, como principal empleador es fundamental para lograr cambios en las desigualdades existentes en el mercado de trabajo y en lograr sistemas que permitan una mayor compatibilización entre el trabajo productivo y reproductivo.	8	5	0	0	0

Sin embargo, los/as puntos focales de EMM, mencionaron otros supuestos importantes para el trabajo de ONU Mujeres para promover el empoderamiento económico de las mujeres en sus países de trabajo.

Las afirmaciones adicionales ahondan en temas relacionadas con la interseccionalidad, la apropiación, la generación de datos e información sistemática, alianzas y asociaciones, el trabajo a diferentes niveles de gobiernos, educación de mujeres y niñas, la creación de nuevas masculinidades y el enfoque en mujeres vulnerables, como son las mujeres indígenas y migrantes.

País de trabajo	Otras afirmaciones (supuestos) que considere importantes para el trabajo de ONU Mujeres para promover el empoderamiento económico de las mujeres en el país.
Bolivia	– La apropiación de estos temas por parte de los gobiernos, en cualquier nivel, es fundamental para alcanzar los cambios deseados y la inversión necesaria
Brasil	– Es fundamental reconocer el tema de la interseccionalidad de género y raza color en todas las afirmaciones anteriores. – Es fundamental contar con estímulos para romper con la división sexual del conocimiento y de las ocupaciones de mujeres de manera a estimular la participación de mujeres en profesiones no

	tradicionales, como STEM.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> – Visibilizar la interseccionalidad de las discriminaciones para abordar el empoderamiento económico de las mujeres. – Se requiere de mayores y mejores datos sobre las brechas de género y reconocimiento de la diversidad de mujeres para abordar efectivamente todas las dimensiones del empoderamiento económico. – Se requiere de información sistemática y regular en el tiempo de generación de información y estudios que faciliten el monitoreo, seguimiento y medición de avances en la eliminación de las brechas de género y otros ámbitos de discriminación que se interconectan.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> – Las intervenciones integrales e intersectoriales que promueven el empoderamiento económico y a la vez promueven la prevención de violencia tienen impacto de más largo plazo en el bienestar de las mujeres y el cierre de brechas de género.
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> – Abordar el Empoderamiento Económico de las Mujeres mediante un modelo que permita lograr la autonomía económica y avanzar en la autonomía física y política de las mujeres para lograr la sostenibilidad en la generación de ingresos de las mujeres con cambios culturales y sociales en el entorno donde interactúa; – Priorizar a las mujeres rurales e indígenas puesto que presentan las mayores brechas; la generación de conocimiento como punto de partida con generación de evidencia que permita incidir en la política pública.
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> – El reconocimiento de las mujeres como fuerza económica y como emprendedoras locales en la innovación económica. – El fortalecimiento y la promoción de algunas iniciativas locales empresariales de mujeres y el desarrollo de medidas concretas de combate a la pobreza pueden llegar a ser desarrolladas a través de un sistema regional y nacional de alianzas y asociaciones, que a su vez introduce nuevos modelos en el campo de políticas para la equidad e igualdad de género y en la implementación de políticas regionales y nacionales.
México	<ul style="list-style-type: none"> – Los temas de protección social no se pueden disociar del empoderamiento económico (EE) de las mujeres, al estar directamente vinculados a la carga de cuidados y trabajo no remunerado que afecta sus oportunidades de EE. – Los temas de EE son importantes de trabajar en los diferentes niveles de gobierno, tanto federal como estatal y local. – La comparación entre países de la región y los datos internacionales son un motor para el diálogo con diferentes actores en estos temas y por lo tanto son importantes de promover. – La construcción de masculinidades positivas es un tema emergente para ONU Mujeres, que tiene mucho que aportar al área de EE. También, el trabajo con toda la comunidad (no solo las mujeres). – La formación y la educación de mujeres y niñas es un tema fundamental para los accesos a los mercados de trabajo. – Bajo el lema de no dejar a nadie atrás, es importante considerar grupos específicos como mujeres indígenas, mujeres migrantes

Argentina/Paraguay, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Uruguay y MCO-Caribe no mencionaron otros supuestos relevantes para su trabajo relacionado con el EEM.

4. EFICACIA

4.A. CALIFICACIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN DE ONU MUJERES

Con relación a la eficacia de las acciones e intervenciones de ONU Mujeres relacionadas con EEM en la región, se indagó a los/as puntos focales de EEM (PF EEM) de las oficinas de ONU Mujeres sobre el grado/nivel de contribución de ONU Mujeres respecto a los diferentes temas. En este sentido, se puede concluir que, en general, los/as encuestados/as consideran que la contribución de ONU Mujeres a los temas en cuestión es muy buena, buena o regular.

Según la percepción de los/as puntos focales de EEM, los temas con más alto grado de contribución de ONU Mujeres están relacionados con la promoción en general de los derechos económicos de las mujeres, la subscripción de los WEPs y la elaboración de productos de conocimiento, siendo las siguientes declaraciones calificadas con más alta contribución⁶⁰:

⁶⁰ 10 o más informantes calificaron la contribución muy alta o alta.

- **Suscripción de los principios** de empoderamiento de las mujeres (WEPs) por organizaciones y empresas;
- **Promoción de los derechos económicos** de las mujeres con fundamento en los ODS e instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos; y
- La elaboración de **productos de conocimientos**, desde una perspectiva de igualdad de género, y relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres.

Otras contribuciones consideradas con alto grado de contribución fueron⁶¹:

- El desarrollo e implementación de planes de acción con indicadores y metas de los **principios de empoderamiento de las mujeres (WEP)** por empresas y redes empresariales.
- **Adopción de herramientas** con perspectiva de género que responden a compromisos internacionales de los Estados en materia de empoderamiento económico de las mujeres
- La **elaboración de documentos de leyes, políticas y/o planes**, desde una perspectiva de igualdad de género, relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres
- **Debates** nacionales y/o regionales sobre planes, políticas y/o políticas relacionados con la **economía del cuidado** llevados a cabo desde una perspectiva de igualdad de género y con el apoyo de ONU Mujeres

Especial mención merece el tema de *ratificación y el apoyo a la implementación de instrumentos internacionales sobre DDHH de las mujeres, específicamente en materia de empoderamiento económico incluyendo el convenio 189 de la OIT*. Para este tema, no hay una tendencia clara entre los/as informantes clave, ya que mientras 9 de los 13 informantes consideran que la contribución es muy buena o buena; 2 informantes consideran que es baja; y dos informantes no saben y consideran que no aplica.

Para el resto de los temas, los/as informantes consideraban en su mayoría que la contribución es regular a buena.

En el gráfico abajo se puede apreciar la calificación del grado de contribución por cada declaración:



4B. COORDINACIONES CON ACTORES NACIONALES

Las oficinas de ONU Mujeres en la región coordinan iniciativas nacionales dirigidas a mujeres rurales, migrantes, indígenas y otras en particular situación de vulnerabilidad con un gran número de actores nacionales.

⁶¹ 8-9 informantes calificaron la contribución muy alta o alta.

Como se puede apreciar en la tabla abajo, los actores nacionales con los que más se coordina (5-7 oficinas mencionan que coordinan con estos actores) son Ministerios de Mujeres/Institutos Nacionales de la Mujer; Organizaciones y empresas de Mujeres; Ministerios de Desarrollo Rural/Agricultura; Gobiernos locales. De igual manera, se coordinan iniciativas en gran número con programas y fondos de las NNUU (OIM, FAO, UNFPA/ACNUR/Pacto Global de NNUU).

También se coordina en alguna medida (3-4 oficinas mencionan que coordinan con estos actores) con Ministerios de Desarrollo Productivo/Economía/Desarrollo empresarial; Ministerios de Desarrollo/Inclusión Social; Academia; Ministerios de Trabajo; Ministerios de Gobernación/Interiores.

Hay poca coordinación (solo 1-3 oficinas mencionan que coordinan con estos actores) con Ministerios/Instituciones Nacionales de indígenas o igualdad racial; Organizaciones de indígenas; Instituciones financieras; Instituciones de protección a la niñez; Ministerio de Ambiente; e Institutos nacionales de estadística.

Actores nacionales	Número
Ministerios de Mujeres/Institutos Nacionales de la Mujer	7
Organizaciones y empresas de Mujeres	6
Ministerios de Desarrollo Rural/Agricultura	5
Gobiernos locales	5
NNUU (OIM, FAO, UNFPA/ACNUR/Pacto Global de NNUU)	5
Ministerios de Desarrollo Productivo/Economía/Desarrollo Empresarial	4
Ministerios de Desarrollo/Inclusión Social	4
Academia	4
Ministerios de Trabajo	3
Ministerios de Gobernación/Interiores	3
Ministerios/Instituciones Nacionales de indígenas o igualdad racial	2
Organizaciones de indígenas	1
Instituciones financieras	1
Instituciones de protección niñez	1
Ministerio de Ambiente	1
Institutos nacionales de estadística	1

4C. APOYO DE ONU MUJERES A NORMAS, POLÍTICAS Y PLANES SOBRE EEM (INDICADOR 4.7)

Durante el periodo 2015-2019, las 13 oficinas que participaron en el sondeo de puntos focales EEM, apoyaron la elaboración de un total de 34 documentos de leyes, políticas, planes etc., sobre empoderamiento económico de las mujeres. Específicamente, se apoyaron 14 normas, 9 políticas, 9 acuerdos ministeriales, estrategias, planes, protocolos, programas y/o resoluciones. Es de notar que solo se apoyó 2 presupuestos nacionales para promover el empoderamiento económico de las mujeres.

No. normas	No. políticas	No. acuerdos ministeriales, planes, programas protocolos	No. presupuestos
14	9	9	2

En la tabla abajo se puede apreciar los nombres de los documentos de leyes, políticas, planes, etc. sobre empoderamiento económico de las mujeres que han sido elaborados con el apoyo de ONU Mujeres por país/región:

País de trabajo	Documentos de leyes, políticas y/o planes, sobre empoderamiento económico de las mujeres, han sido elaborados con el apoyo de ONU Mujeres en el país entre el 2015 y el 2019
Argentina y Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> – Ley de Trabajadoras Domésticas; – Política Nacional de Cuidados.
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> – Ley Municipal para la Corresponsabilidad de los Cuidados; – Plan de Acción para la Incorporación del Enfoque de Género en la política sectorial de Desarrollo Productivo; – Programa de Entrenamiento para Servidoras y Servidores Públicos del sector Desarrollo Productivo; – Plan Piloto de Implementación de la Estrategia de RSE con transversal de género.
Brazil	<ul style="list-style-type: none"> – Ratificación Convenio 189 de OIT. Febrero de 2018 – Ley complementar 150, reglamenta la enmienda constitucional sobre trabajo doméstico. junio de 2015.
Chile	<ul style="list-style-type: none"> – Agenda política de desarrollo de mujeres indígenas y Agenda de Incidencia. 2018.
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> – Insumos política de mujer rural, – Insumo para la política nacional de cuidados, – Insumos para la política de innovación y emprendimiento con enfoque de género. – Política nacional de mujeres.
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> – Se trabajó principalmente con sector privado durante ese período.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> – Acuerdos ministeriales para la erradicación de la violencia en el lugar de trabajo (uno público y otro privado), 2019; – Propuesta de Ley de Código integral del Trabajo (en debate); – Agenda de Políticas Laborales con Enfoque de Género, 2016/17; – Acuerdo ministerial y protocolos de actuación contra el acoso en el trabajo, Cancillería Ecuatoriana (2018).
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> – Política de la Mujer Rural, Indígena y Campesina. – Inclusión de género en las finanzas salvadoreñas.
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> – Ley de Desarrollo Económico de las Mujeres (LEYDEM). – Incorporación de C189 en la agenda del legislativo. – Reforma a la Ley de Cooperativas.
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> – Presupuesto sensible a género en la Alcaldía de Santa Rosa de Copán
México	<ul style="list-style-type: none"> – Resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diciembre 2018 para la obligatoriedad de la inscripción al seguro social de las trabajadoras del hogar. – Incidencia para cambios legales en los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> ○ derechos de las mujeres trabajadoras del hogar; ○ derechos de mujeres trabajadoras migrantes; ○ igualdad salarial, ○ licencias de paternidad, ○ paridad en consejos de administración de empresas, derechos de mujeres indígenas, entre otros.
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> – Estrategia Nacional para la Igualdad de Género al 2030 aprobada por decreto del 2018 https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/1941
MCO-Caribe	<ul style="list-style-type: none"> – Social Protection Act (Antigua & Barbuda); – National Social Protection Strategy (St. Lucia)

4D. PRODUCTOS DE CONOCIMIENTO SOBRE EEM

Durante el periodo 2015-2019, las 13 oficinas de ONU Mujeres apoyaron la elaboración de un total de 90 productos de conocimiento sobre empoderamiento económico de las mujeres. En promedio, cada oficina apoyó la elaboración de 7 productos de conocimiento. Las oficinas que apoyaron la elaboración de más productos de conocimientos fueron México, Brasil, MCO-Caribe, Honduras y Bolivia, en este orden.

País	No.
México	18
Brasil	12
MCO-Caribe	11
Honduras	11
Bolivia	9
Uruguay	7
Guatemala	6

Ecuador	4
Costa Rica	4
Chile	3
Argentina y Paraguay	2
El Salvador	2
Colombia	1
Total	90

En la tabla abajo, se encuentra la lista de productos de conocimiento sobre EEM, elaborados con el apoyo de ONU Mujeres entre el 2015 y el 2019, por país:

País de trabajo	Productos de conocimiento sobre empoderamiento económico de las mujeres, elaborados en el país con el apoyo de ONU Mujeres entre el 2015 y el 2019
Argentina y Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de uso del tiempo. - Estudio sobre mujeres rurales e indígenas.
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> - Mujeres, tierra y territorio en Bolivia Avances y desafíos en los nuevos escenarios. - Estadísticas con Enfoque de Género (revisión cuatro últimos censos). - Enfoque Territorial para el Empoderamiento Económico de las Mujeres en Bolivia. - El largo y delicado camino para aplicar la economía del cuidado. - La Economía del Cuidado sobre la Mesa. - Modelo Empresarial Inclusivo con Enfoque de Género. - Energía, Cambio Climático y Desarrollo Productivo con Mirada de Género. - Acciones de Igualdad de Género y Despatriarcalización para el Ajuste del PDES 2016-2020. - Los 13 Pilares del Plan de Desarrollo Económico Y Social 2016 – 2020 con Enfoque de Igualdad de Género.
Brazil	<ul style="list-style-type: none"> - Encarte Progreso de las Mujeres en Brasil. maio de 2016. - A jornada das mulheres no mercado de trabalho, 2019. - Cartilha da Publicidade sem estereótipo. - Projeto Genero e Direitos Humanos: construindo dialogos para o empoderamento economico das mulheres, 2015. - Uso do tempo e genero, 2016. - Cartilha dos Principios de Empoderamento das Mulheres, 2017 (segunda edição). - Vieses inconscientes: igualdade de genero no mundo corporativo, 2016. - Programa Pro Equidade de Género e Raça: rompendo fronteiras no mundo do trabalho, 2016. - caderno de formação genero e autonomia economica para as mulheres, 2016. - Perfil Social, Racial e de gênero nas 500 maiores empresas do Brasil, 2016. - Guia de formalização fácil para empreendedoras, 2015. - Videos: igualdad de genero, derechos humanos, empoderamiento de las mujeres, sesgos inconscientes, Empodera (mujeres refugiadas).
Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis socioeconómico y brechas para el empoderamiento económico en mujeres indígenas en la Macroregión Norte. 2018. - Aproximación a las vulnerabilidades de las mujeres indígenas del norte de Chile frente al Cambio climático. - Mapa de iniciativas público privadas para la transversalización de género para el sector empresarial en Chile.
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - El Progreso de las Mujeres en Colombia.
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio para identificar negocios de potencial exportador, Programa Ganar-Ganar y Procomer, 2019. - Presentaciones y metodologías de capacitación a empresas desarrolladas en el marco del Programa Ganar-Ganar, 2018-2019. - Informe del país para el proceso de examen de Beijing+25, 2019. - Sistematización de buenas prácticas laborales reconocidas por el INAMU (realizada por el Programa Ganar-Ganar), en proceso de edición y diagramación.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - Mujeres Ecuatorianas, 2 décadas de cambios (2015); - Perfil de Género y ODS (2019); - Inclusión financiera con enfoque de género: propuestas de productos financieros inclusivos (2018); - Análisis de la Encuesta del Uso del tiempo y trabajo de cuidados en Ecuador (2018).
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> - Documento sobre las tecnologías ahorradoras de tiempo. - Fondo Mujer (lineamientos especiales de crédito para mujeres rurales).
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> - Caja de Herramientas para el Empoderamiento Económico de las Mujeres; - Guía Metodológica sobre emprendimientos, negocios y empresariedad; - Cuadernos de Empresariedad para mujeres rurales en español y qeqchí; - Revista Voces desde el Terreno; Perfil de Género; - El Progreso de las Mujeres en Guatemala (estos últimos dos en borrador final y proceso de validación para su publicación); - Documental sobre Mujeres Rurales - Programa Ampliando las Oportunidades de las Mujeres Rurales y de Programa Conjunto

	<p>Acelerando el Progreso de las Mujeres Rurales Emprendedoras PC RWEE.</p>
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología de presupuestos sensibles al género, - Plan estratégico de Turismo, - Directorio de proyectos de empoderamiento liderados por mujeres en la zona Lempa, - Sistematización de los talleres en género y empoderamiento de las mujeres que se hicieron en el marco del desarrollo de la unidad empresarial, - Recetario de gastronomía lenca, - Video sobre Masculinidad, - Fichas de emprendimiento mapean la situación de 22 empresas de mujeres, - Programas de radio grabados, - Propuesta de Producto de Inclusión Financiera (para la región), - Migración Mujer Economía Local y Territorio, - Plan Estratégico de la Red de Mujeres Trinacional HOSAGUA.
México	<ul style="list-style-type: none"> - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/ficha-mx-legislacion-autonomia - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/propuestas-legislastivas - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/bases-estrategia-cuidados - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2017/12/caja-de-herramientas - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2017/10/armonizacion - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2017/08/mujeres-trabajadoras-migrantes - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/principios-empoderamiento-mujeres-empresas - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/genero-medicion-multidimensional-pobreza - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/por-un-sistema-social-y-economico - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/02/compromisos-mexico-dh-trabajadoras-migrantes - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/trabajo-domestico - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/12/mujeres-trabajadoras-migrantes-envio-de-remesas - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/derechos-humanos-de-las-trabajadoras-migrantes - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/10/pobreza-y-tiempo - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/09/derechos-trabajadoras-migrantes-mexico-plan-2013-2018 - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/10/monitoreo-genero - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2014/07/las-trabajadoras-migrantes-centroamericanas-en-chiapas - https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/las-trabajadoras-migrantes-centroamericanas-en-frontera-sur
MCO-Caribe	<ul style="list-style-type: none"> - (1) Producing SDG Indicator 5.4.1: Guidance For Caribbean Countries: https://caribbean.unwomen.org/en/materials/publications/2019/10/producing-sdg-indicator-541-guidance-for-caribbean-countries; - (2) Producing SDG Indicator 5.4.1: Basic Guide for CARICOM National Statistics Offices: https://caribbean.unwomen.org/en/materials/publications/2019/10/producing-sdg-indicator-541-basic-guide-for-caricom-national-statistics-offices; - (3) Status of Women and Men Report: Productive Employment and Decent Work for All: https://caribbean.unwomen.org/en/materials/publications/2019/10/status-of-women-and-men-report-productive-employment-and-decent-work-for-all; - (4) Making social protection gender-responsive: Lessons from UN Women’s work in the Eastern Caribbean: https://caribbean.unwomen.org/en/materials/publications/2017/2/making-social-protection-gender-responsive; - (5) Gender and Labour in St. Lucia: https://caribbean.unwomen.org/en/materials/publications/2016/06/gender-and-labour-in-st-lucia; - (6) Gender Aware Beneficiary Analysis Of Saint Lucia’s Public Assistance Programme: https://caribbean.unwomen.org/en/materials/publications/2016/06/gender-aware-beneficiary-analysis-of-saint-lucias-public-assistance-programme; - (7) Financial Support For Single Parents In Caring For Their Children: Private Child Support And Social Assistance: https://caribbean.unwomen.org/en/materials/publications/2016/06/financial-support-for-single-parents-in-caring-for-their-children; - (8) Considerations In Using Proxy Means Tests In Eastern Caribbean States: https://caribbean.unwomen.org/en/materials/publications/2016/06/considerations-in-using-proxy-means-tests-in-eastern-caribbean-states; - (9) Conditional Cash Transfers: Learning From The Literature: https://caribbean.unwomen.org/en/materials/publications/2016/06/conditional-cash-transfers-learning-from-the-literature-final-report; - (10) Case Study On The St. Lucia National Eligibility Test: https://caribbean.unwomen.org/en/materials/publications/2016/06/case-study-on-the-st-lucia-national-eligibility-test; - (11) Methodology and Research Tools for a Gender-Sensitive Value-Chain Analysis: Conceptual Note and VC Framework for future programming in the Caribbean (2016): Unpublished

Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> - Brechas de ingresos laborales en Uruguay (elaborado conjuntamente por ONU MUJERES Y CEPAL; en proceso de diseño final). - El Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay: Una oportunidad para el empoderamiento económico de las mujeres. https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/sistema-nacional-de-cuidados-oportunidad-empoderamiento-uruguay - The Power of Procurement (traducción al español y edición realizadas por la oficina de ONU Mujeres en Uruguay) http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/12/guía-adquisiciones-con-perspectiva-de-genero-para-empresas - Licencias parentales http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/12/maternidad-y-paternidad-en-el-trabajo - Recomendaciones para la implementación de la perspectiva de género en las organizaciones cooperativas. - Análisis de la corresponsabilidad social y de género en el mundo del trabajo. - El rol de las mujeres en las actividades exportadoras en Uruguay.
----------------	---

5. COORDINACIÓN

5.A. INICIATIVAS EEM APOYADAS POR ACRO

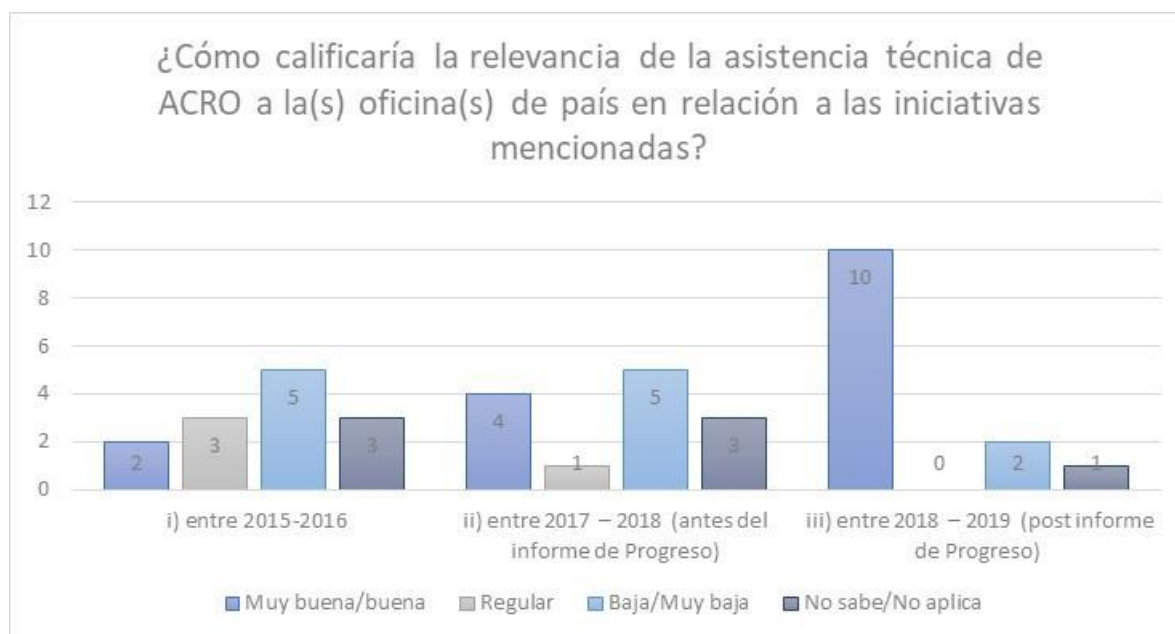
En la tabla abajo se puede apreciar las principales iniciativas relacionadas con la promoción de Empoderamiento Económico de la Mujer, desarrolladas por la oficina de país y para las que hayan recibido apoyo o contribuciones de la oficina regional de ONU Mujeres (ACRO) entre el 2015 y el 2019.

País de trabajo	Iniciativas
Argentina y Paraguay	Mujeres rurales, Cuidados, Uso del Tiempo.
Bolivia	WEPs, Revisión notas conceptuales y documentos de proyecto, Revisión documentos gestión del conocimiento.
Brazil	Temas relacionados al trabajo con las empresas, leyes discriminatorias, economía del cuidado, datos y análisis.
Chile	Proyecto "Win Win". Proyecto "Originarias".
Colombia	Política de cuidados. Sector privado WEPs. Trabajo doméstico.
Costa Rica	Elaboración de la propuesta del Programa Conjunto del SDG Fund. Apoyo a la implementación del Programa Ganar-Ganar en Costa Rica. Desarrollo de la herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Remuneración (una de las pruebas pilotos fue realizada en Costa Rica y el desarrollo fue liderado por ACRO).
Ecuador	Propuesta para presentación del proyecto SDG Protección social.
El Salvador	NA
Guatemala	Trabajo con sector privado para la adopción de los WEPs, Productos de conocimiento Perfil de Género y Acelerando el Progreso de las Mujeres en Guatemala; Apoyo para el desarrollo de la Encuesta de Uso de Tiempo; Programa MELYT; Trabajo Doméstico; Desarrollo de una Política de Cuidado en Guatemala (iniciando).
Honduras	Financing Equality, Ruta Lenca, Empoderadas y Seguras y MELyT
México	En los temas de estadísticas sobre uso del tiempo, en los temas de cuidados, trabajadoras del hogar, inclusión financiera, igualdad salarial, principalmente.
Uruguay	Todas las iniciativas reportadas en el proyecto win win que fueron multipaís. Volver a detallar todo creemos que sería una duplicación de información del reporte del proyecto win win.
MCO-Caribe	N/A

5. B. CALIFICACIÓN DE LA ASISTENCIA TÉCNICA DE ACRO (INDICADOR 5.1 e INDICADOR 5.2)

Se solicitó a los/as puntos focales de EEM de las oficinas de ONU Mujeres en la región, calificar la relevancia de la asistencia técnica de ACRO en relación a las iniciativas mencionadas arriba por tres periodos de tiempo.

En general, se puede concluir que la relevancia del apoyo de ACRO, según las oficinas de país, ha sido más alta entre 2018-2019, lo que coincide con el periodo post-informe de progreso de los años anteriores. En este periodo, 10 de las 13 oficinas consideran que la relevancia del apoyo ha sido buena o muy buena, y solo 2 oficinas lo califican baja o muy baja. El apoyo de ACRO se consideró menos relevante entre 2015-2016. En este periodo solo dos oficinas lo califican muy buena o buena, mientras 5 oficinas lo califican baja o muy baja.



5.C. TRABAJO Y COORDINACIÓN INTER-AGENCIAL (INDICADOR 12.3)

Con relación al **trabajo y coordinación inter-agencial**, en el periodo 2015-2019, en total ONU Mujeres ha participado o participa en la implementación de 14 programas conjuntos relevantes para el empoderamiento económico de las mujeres. En general cada oficina de país participó en 1 programa, mientras Brasil, Costa Rica, Ecuador participaron en 2 Programas conjuntos en el periodo de la evaluación. Bolivia y El Salvador no participaron en programas conjuntos en el periodo.

En la tabla abajo, se puede apreciar el nombre y los años de implementación de los programas conjuntos por país:

País de trabajo	Programas conjuntos	No.
Argentina y Paraguay	– Mujeres rurales e indígenas.	1
Bolivia	– Ninguno	0
Brasil	– Programa Conjunto Ganar Ganar: Igualdad de género significa buen negocio 2018-2020 implementado con OIT. – Programa Conjunto de cooperación sur-sur Brasil e África: combatiendo la pobreza y empoderando a las mujeres 2015-2017 .	2
Chile	– Programa Win Win 2018-2019 en coordinación con OIT.	1
Colombia	– SDG Territorios productivos y con seguridad alimentaria para una población resiliente y en paz en ecosistemas estratégicos del Cauca.	1
Costa Rica	– Programa Conjunto del SDG Fund (con PNUD, OIT y FAO), 2020-2021 (negociado en 2019). – Programa Ganar-Ganar (con OIT), 2018-2020.	2
Ecuador	– Proyecto de recuperación temprana ECHO, 2016-2017; – Proyecto Peace Building, 2019.	2
El Salvador	– NA	0
Guatemala	– Programa Conjunto Acelerando el Progreso de las Mujeres Rurales Emprendedoras (JP RWEE), 2015-2020.	1
Honduras	– Fomento a la Cultura y el Turismo para el Desarrollo Local en Ruta Lenca, 2014 al 2017 con fondos del Sustainable Development Goals Fund/ SDG, programa con PNUD.	1
México	– Programa Conjunto SDG Fund, 2019-2021.	1
Uruguay	– Win win 2018-2019 junto con OIT.	1
MCO-Caribe	– Enhancing Equity: Ensuring a Social Protection Floor for Poor and Disadvantaged Women, Men, Girls and Boys in Barbados and the OECS;	1

5.D. ACCIONES INTERAGENCIALES CONJUNTAS PARA EEM (INDICADOR 9.1)

Aparte de los programas interagenciales conjuntos, en el periodo del 2015-2019, ONU Mujeres participó en acciones interagenciales conjuntas para promover el empoderamiento económico de las mujeres en los países.

Una gran parte de las oficinas de ONU Mujeres en la región participan en acciones interagenciales para promover el EEM. En este sentido, se puede mencionar:

1. Organización de eventos conmemorativos, como el Día Internacional de la Mujer Rural
2. Organización de capacitaciones en conjunto para empresas
3. Acciones de incidencia en conjunto
4. Elaboración de informes
5. Incorporación de enfoque de género en Programas Conjuntos (PC) y otros proyectos
6. Difusión de información y comunicados de prensa conjuntas

En la tabla abajo se puede apreciar las acciones interagenciales conjuntas por país en el periodo 2015-2019:

País de trabajo	Acciones inter-agenciales conjuntas 2015-2019
Argentina y Paraguay	ídem
Bolivia	Preparación joint programmes 2017-2018; Organización de eventos conmemorativos Día Internacional Mujer Rural 2018-2019; Organización de seminarios 2016-2017-2018
Brasil	Advocacy para el trabajo doméstico con OIT
Chile	Marco de cooperación para el Desarrollo 2019 - 2022
Colombia	GIG planes de trabajo de todos los años incluyen esta línea de trabajo. Igualmente, en MGCI (Mesa de Género de la Cooperación Internacional)
Costa Rica	Se han articulado algunos esfuerzos de capacitación a empresas para la implementación de acciones a favor de la igualdad de género (alianza entre el Programa Ganar-Ganar y el Programa del Sello de Igualdad - Instituto Nacional de la Mujer - INAMU-PNUD), incluyendo realizar dos ciclos introductorios para empresas en 2019. En el 2015-2016, en el marco del GIG, se promovió que líderes empresarias hicieran compromiso con la campaña HeforShe En el marco del GIG y con una contribución directa de ONU Mujeres, PNUD, UNFPA y la OCR se apoyó al INAMU en el proceso de redacción del Informe del examen exhaustivo de Beijing+25 incluyendo consultas a instituciones públicas, sociedad civil y sector privado (incluye temas de EE).
Ecuador	Incorporación del enfoque de género en programas de seguridad alimentaria 2017-2019; acciones conjuntas para el abordaje de proyectos con población en movilidad humana 2018-2019; acciones para promoción de compromisos de sector privado frente a la igualdad de género 2017-2019; incidencia para la incorporación de enfoques de género y cumplimiento de derechos laborales de las mujeres con gobierno central y legislativo, 2016-2019
El Salvador	NA
Guatemala	Participación activa en los siguientes grupos interagenciales: Desarrollo Inclusivo y Sostenible; Desarrollo Social, Grupo Especializado en Estadísticas, Petit Comité Marco de Cooperación, Monitoreo y evaluación del SNU; Impacto Socioeconómico del COVID
Honduras	No conozco
México	Comunicados de prensa y advocacy conjunta muy activa con ONU Mujeres, ONU-DH y OIT sobre trabajadoras del hogar. Difusión de información y diálogo a través del Grupo Interagencial de Género, particularmente con PNUD, UNFPA, UNESCO, UNICEF, ONU-DH. Intercambios con CEPAL sobre estadísticas de género, incluyendo uso del tiempo. En temas de sector privado con UN Pacto Global.
Uruguay	Todas las reportadas bajo el proyecto win win con OIT.
MCO-Caribe	Multi-Dimensional Poverty Measurement: UNDP, UNICEF. Labour Force Data Analysis: UNDP.

5.E. INICIATIVAS DE INTERCAMBIO SUR SUR (INDICADOR 9.1).

La mayoría de las oficinas de ONU Mujeres propiciaron, entre el 2015 y 2019, iniciativas de intercambio Sur-Sur, entre países de la región para promover el Empoderamiento Económico de las Mujeres.

Todas, salvo una, de las iniciativas implicaban intercambios entre los países de la región. Únicamente Brasil menciona una iniciativa con otra región (África). Algunas de las iniciativas de intercambio se han dado en el marco del programa conjunto ganar-ganar, como por ejemplo intercambios entre empresas del sector privado sobre WEP, mientras otras se refieren a encuentros regionales puntuales o anuales sobre temas específicos, como por ejemplo sobre estadística y género, cuidados y uso del tiempo.

A partir de las respuestas no se puede calcular el número de iniciativas propiciadas en el periodo.

En la tabla abajo, están listadas las iniciativas de intercambio Sur-Sur por país:

País de trabajo	Iniciativas de intercambio Sur-Sur
Argentina y Paraguay	Encuesta Uso de Tiempo - EUT y Cuidados - 2018.
Bolivia	Trabajo de cuidados y sistemas de cuidados (Uruguay) 2015.
Brasil	Programa Conjunto de cooperación sur-sur Brasil y África: combatiendo la pobreza y empoderando a las mujeres 2015-2017. ONU Mujeres era responsable por las iniciativas de empoderamiento económico de las mujeres. Principal foco fue las mujeres rurales y producción de conocimiento.
Chile	Proyecto Win Win en 6 países de la Región. Acuerdo de Cooperación entre ONU Mujeres y Red Mundial de Negocios Indígenas.
Colombia	N/A
Costa Rica	En el marco del Programa Ganar-Ganar se han dado intercambios especialmente entre empresas de sector privado (por ejemplo, durante los Foros WEPs).
Ecuador	Apoyo de la oficina de Chile para promover la estrategia de género y sector privado con el Ministerio del Trabajo y los gremios (2017)
El Salvador	N/A
Guatemala	Encuentro Internacional de Estadísticas de Género; Premiación WEPs Brasil
Honduras	Se integra una propuesta regional de tres países Mujer Economía Local y Territorio 2017 al 2020.
México	Encuentros anuales regionales sobre uso del tiempo, organizados por ONU Mujeres. También los encuentros anuales sobre estadísticas de género de Aguascalientes.
Uruguay	Dialogo regional de cuidados que tuvo lugar en Montevideo en 2018
MCO-Caribe	N/A. However, an exchange with the Pacific with women farmers took place in 2019: https://caribbean.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2019/7/consultation-to-shape-new-programme-on-womens-resilience-to-disasters

6. ENFOQUES TRANSVERSALES

Se preguntaron a los/as puntos focales de EEM sobre la incorporación de enfoques transversales en las intervenciones de ONU Mujeres relacionadas con el empoderamiento económico de las mujeres. En este sentido es de notar que 8 oficinas mencionaron la incorporación de enfoque de interculturalidad o de mujeres indígenas, 4 oficinas mencionaron sostenibilidad (ambiental u otro), 4 oficinas la incorporación de un enfoque de derechos humanos; y 2 oficinas mencionaron cuidados.

Aparte de estos, los siguientes temas fueron mencionados como enfoques transversales, cada uno por solo una oficina: Masculinidades; Violencia de género en el trabajo; Derechos Humanos y empresas; Articulación y complementariedad, innovación, aceleración; Género; Juventud; Movilidad humana; Inclusión, Leave no One behind (LNOB); Impacto social; Agenda 2030 ODS; Ciclo de vida; Conocimiento e investigación. Es de notar que una oficina no mencionó la incorporación de enfoques transversales.

Enfoque transversal	No de puntos focales EEM
Mujeres rurales e indígenas/Derechos de los pueblos indígenas/ interculturalidad/ etnia	8
Enfoque de derechos humanos/LNOB	5
Sostenibilidad ambiental/ Energías Renovables/ Sostenibilidad integral	4
Cuidados/Unpaid Care Work	2
Género	1
Masculinidades	1
Violencia de género en el trabajo	1
Derechos Humanos y empresas	1
Articulación y complementariedad, innovación	1
Juventud	1
Movilidad humana	1
Inclusión	1
Impacto social	1
Agenda 2030 ODS	1
Ciclo de vida.	1
Conocimiento e investigación	1
N/A	1

En este sentido, cabe destacar que la mayoría de los temas mencionados no son lo que tradicionalmente se consideran como enfoques transversales, ya que más bien son temas/ejes de trabajo (cuidados, violencia de género en el trabajo, movilidad humana etc.), estrategias o líneas de acción (conocimiento e investigación, innovación, articulación, etc.).

Por otro lado, llama la atención que solo 5 oficinas mencionan un Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) como enfoque transversal, y solo una oficina considera que un enfoque de género es un enfoque transversal en las intervenciones.

La difusa identificación de enfoques transversales se refleja en la dificultad de describir como se operacionalizan en las iniciativas. En este sentido, pocas oficinas describen adecuadamente la inclusión de los enfoques desde la planificación, hasta la implementación y monitoreo/evaluación de los programas.

Sobre el seguimiento y monitoreo a la incorporación de estos enfoques a lo largo de la implementación de las iniciativas, 10 oficinas expresan que lo hacen siempre o a menudo, mientras 2 oficinas lo hacen a veces y ninguna oficina no lo hace. Uno/a de los/as informantes expresa que no sabe.

Siempre	5
A menudo	5
A veces	2
No sabe	1

Con relación al seguimiento y monitoreo a la incorporación de los enfoques a lo largo de la implementación, la mayoría de las oficinas lo hace a través de la inclusión y medición de indicadores desagregados por sexo y raza/color. Una pequeña parte de las oficinas menciona respectivamente: herramientas de monitoreo y evaluación e informe de programas. En la tabla abajo se puede apreciar otras maneras de hacer seguimiento y monitoreo de los enfoques transversales, aplicado por oficinas individuales.

Incorporación de los enfoques transversales	No. De PF EEM
Inclusión, medición de indicadores desagregados por sexo y raza.	7
Con las herramientas de monitoreo y evaluación de la oficina.	2
Informes de programas y en RMS.	2
Participativo con grupos de población.	1

Capacitaciones al equipo ejecutivo .	1
Incorporación de los requisitos en los TDR y verificación de los contenidos en la entrega del producto de consultorías de por ejemplo evaluaciones.	1
Incorporación en planes de trabajo.	1
Asesoría a socios.	1
Generación de evidencia y desagregación de información en productos de conocimiento y en acciones de incidencia.	1
N/A	1

7. VALOR AGREGADO DE ONU MUJERES (INDICADOR 9.1, INDICADOR 9.4).

Con relación a la percepción de los/as puntos focales de EEM del valor agregado de ONU Mujeres en el país o región de trabajo, abajo se puede apreciar las declaraciones de valor agregado ordenado según nivel de acuerdo a los/as informantes empezando por la declaración con la que más informantes estuvieron totalmente de acuerdo:

1. ONU Mujeres en el país cuenta con acceso a expertos y expertas en empoderamiento económico de las mujeres (11 informantes totalmente de acuerdo);
2. ONU Mujeres tiene la capacidad técnica y aporta sustantivamente al empoderamiento económico de las mujeres en el país a través del fortalecimiento de las capacidades de las instituciones del Gobierno, incluyendo el desarrollo de políticas nacionales (10 informantes);
3. ONU Mujeres facilita alianzas y articulaciones para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres entre el Estado y la sociedad civil en el país (10 informantes);
4. ONU Mujeres tiene la capacidad técnica para lograr los resultados de las intervenciones relacionadas con la promoción del empoderamiento económico de las mujeres en el país (9 informantes);
5. ONU Mujeres facilita articulaciones para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres entre los gobiernos y el sector privado en el país (9 informantes);
6. ONU Mujeres en el país contribuye con conocimientos y evidencia sobre el empoderamiento económico de las mujeres (9 informantes);
7. ONU Mujeres aporta sustantivamente al empoderamiento económico de las mujeres en el país a través del fortalecimiento de las capacidades y conocimiento en el sector privado (8 informantes);
8. ONU Mujeres tiene capacidad para promover una coordinación, coherencia e integración de la perspectiva de género eficaz en el sistema de las Naciones Unidas en el país en apoyo a los compromisos por el empoderamiento económico de las mujeres (8 informantes);
9. ONU Mujeres aporta sustantivamente al empoderamiento económico de las mujeres en el país a través del fortalecimiento de las capacidades de las mujeres, sus asociaciones y redes (8 informantes);
10. Las intervenciones de ONU Mujeres para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres en el país promueven el diálogo intercultural en la construcción e implementación programática, así como el intercambio de saberes (8 informantes);
11. ONU Mujeres tiene capacidad para apoyar al país para que traduzcan las normas y estándares globales relevantes para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres en legislaciones, políticas y planes de desarrollo locales, regionales y nacionales como parte de sus actividades operacionales (5 informantes);
12. ONU Mujeres contribuye al desarrollo de normas y estándares globales relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres y su aplicación a escala nacional (5 informantes);
13. Las intervenciones de ONU Mujeres para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres consideran especialmente las demandas y necesidades de las mujeres indígenas en el país según sus propias especificidades (5 informantes);
14. ONU Mujeres tiene una larga relación con las organizaciones de mujeres en el país para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres (4 informantes);
15. ONU Mujeres tiene capacidad económica y la estructura organizacional para articular el desarrollo de políticas nacionales en favor de empoderamiento económico de las mujeres en el país (3 informantes);

8. RIESGOS PARA LA SOSTENIBILIDAD

Según los/as informantes del Sondeo, los principales riesgos para la sostenibilidad de las intervenciones de ONU Mujeres en el país con relación al fomento de Empoderamiento Económico de la Mujer son **recursos**

financieros y cambios institucionales, del personal o funcionarios públicos. Otros riesgos importantes son **cambios en el contexto** y la **eficiencia del manejo de ONU Mujeres**. Riesgos importantes considerados por menos informantes son: **limitada capacidad de ONU Mujeres; Relevancia de las acciones para la población meta o las instituciones gubernamentales y la falta de coordinación interagencial.**

Riesgos para la sostenibilidad	No.	%
Recursos financieros	13	100%
Cambios institucionales, del personal o funcionarios públicos	10	77%
Cambios en el contexto (conflictos sociales o políticos)	5	38%
Eficiencia del manejo de ONU Mujeres	4	31%
Capacidad limitada de ONU Mujeres	3	23%
Relevancia de las acciones para la población meta o las instituciones gubernamentales	2	15%
Falta de coordinación interagencial	2	15%
Limitaciones u obstáculos legales	0	0%

9. BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS

9A. APRENDIZAJES O LECCIONES APRENDIDAS

Se solicitó a los/as informantes anotar y describir brevemente hasta **tres aprendizajes o lecciones aprendidas** del trabajo de la oficina en el periodo 2015-2019 con relación al Empoderamiento Económico de la Mujer. Entenderemos las lecciones aprendidas o aprendizajes como generalizaciones basadas en las experiencias de proyectos, programas o políticas en circunstancias específicas, que se aplican a situaciones más amplias. Con frecuencia, los aprendizajes destacan los puntos fuertes o débiles en la preparación, el diseño y la puesta en práctica que afectan al desempeño, los resultados o el impacto de una intervención.

Las respuestas se han sistematizado en 8 temas principales lecciones aprendidas relacionadas con: modalidad de implementación, incluyendo enfoques transversales; alianzas; coordinación; generación de evidencia; sostenibilidad; trabajo con el sector privado; recursos; e incidencia:

Lecciones relacionadas con la modalidad y estrategia de implementación

- no implementar administrativamente de manera directa;
- Se debe de abordar integralmente el Empoderamiento Económico de las Mujeres buscando la autonomía económica, física y política en procesos paralelos simultáneos para lograr los mejores resultados.
- Relevancia de intervenciones intersectoriales;
- Los abordajes para el EE de las mujeres deben ser diferenciados con respecto al punto de partida o condiciones iniciales de las mujeres con quienes trabajamos dado que presentan distintas brechas y barreras, por ejemplo las mujeres rurales en pobreza y las mujeres empresarias del sector privado.
- Desarrollar capacidades de los Centro de Desarrollo Empresarial en el enfoque de género permite que se asegure de manera sostenible la asesoría técnica permanente para empoderamiento económico de mujeres. Instalando la unidad de empresarialidad para mujeres. En este es importante no dejar de lado la participación política de las mujeres en los espacios de toma de decisión y de demanda de necesidades.
- No a iniciativas “formula” que no atienden el impacto del conflicto en las mujeres y en el territorio
- No proyectos desconectados de dinámicas económicas de cada territorio
- No apoyo aislados de esfuerzos para la supervivencia, pero si conectados a enfoques más integrados de empoderamiento.
- No a iniciativas que tienen un enfoque solo de recuperación temprana sin abordar la sostenibilidad y el desarrollo real ... sin conectarlo con agendas más amplias
- Proyectos productivos conectados con las políticas públicas y el sector de toma de decisiones productivas en el territorio.

- Identificación producto líder que apoyo el fortalecimiento organización, capacidades y resiliencia individual y colectivo.
- Incorporación del componente de economía de cuidado y abordaje de la redistribución de roles en el cuidado
- Incluir componentes de medio de vida con flujo de caja básicos.
- Acceso a los activos productivos y toma de decisiones sobre los mismos.
- Incorporar el ámbito de la política pública en el territorio de tal manera que sus aprendizajes y sus demandas sean procesadas e incorporada como parte de la oferta institucional.

Lecciones relacionadas con la aplicación de enfoques transversales

- Incorporación del enfoque intercultural e intercambio de saberes durante toda la fase de implementación del proyecto.
- La necesidad del trabajo en construcción de nuevas masculinidades para que los hombres técnicos y compañeros o familiares de las empresarias se conviertan en agentes de cambio de relaciones de igualdad de género.
- No a iniciativas que refuercen roles tradicionales y que no enfrenten las violencias preexistentes y las que genera la propia autonomía económica de las mujeres
- No a iniciativas que recarguen a las mujeres con más responsabilidades sin redistribuirla al interior del hogar y sin corresponsabilidad de otros actores sociales.
- Consideración las desigualdades de género, el impacto del conflicto armado en la salud física y mental de las mujeres y su heterogeneidad.

Lecciones relacionadas con alianzas

- Necesidad de desarrollar mayor trabajo con niveles de gobierno local;
- Alianzas multiactores,
- Clave establecer alianzas con organizaciones indígenas que promueven el desarrollo.
- Alianzas estratégicas con distintos actores sobretodo incorporando las miradas público privadas para dar sostenibilidad e institucionalidad con ministerios y cámaras y asociaciones gremiales.
- Establecimiento de alianzas alineadas con los mandatos de ONU Mujeres.
- Con MELyT se ha aprendido la necesidad de trabajar con espacios de múltiples actores y en múltiples niveles (local, nacional y regional) para todo el tema de gobernanza y política para el empoderamiento económico de mujeres. Logrando que los servicios y recursos se descentralicen de las ciudades más grandes.
- Expansión de las alianzas de la sociedad civil para la promoción y la reforma de políticas sobre EEM:
- Necesidad de seguimiento continuo y cercano a las entidades aliadas/socias del Estado para la concreción de las iniciativas en políticas públicas a favor del empoderamiento económico de las mujeres.

Lecciones relacionadas con la coordinación

- Mayor articulación en terreno con otras agencias del sistema.
- La importancia de lograr una verdadera programación conjunta en el diseño e implementación de programas conjuntos (SDG Fund), en lugar de tener un conjunto de diferentes actividades implementadas de forma separada por las agencias.
- Capacidad y rol de ONU Mujeres en el país de articular y coordinar a los distintos actores y las distintas iniciativas pre-existentes y trazar una hoja de ruta común.
- Necesitamos contratos en retainers, necesitamos no apagar fuegos sino pensar en una estrategia y ejecutarla.

Lecciones aprendidas sobre la generación de evidencia

- Datos y evidencias,
- Relevancia de la producción rigurosa de data y conocimientos.
- La importancia de generar evidencia y nuevos conocimientos para informar la política.

- Posicionarse técnicamente en la agenda de EE con herramientas y productos del conocimiento. Lograr ser el actor creíble, válido, respetado y de buena reputación para el país en estos temas.

Lecciones relacionadas con la sostenibilidad

- Los avances en relación a programas/planes nacionales no fueron significativamente fuertes para garantizar la sostenibilidad de las acciones y esto dificulta el seguimiento y aporte técnico sostenible por parte de ONU Mujeres.
- Necesidad de participación de la comunidad para sostenimiento de acciones y mayor incidencia.
- Es necesaria una visión de desarrollo que tenga interlocución con la dinámica del mercado para asegurar los mejores resultados y la sostenibilidad.

Lecciones relacionadas con el trabajo con el sector privado

- El nivel de compromiso del sector privado es distinto y es necesario adaptar el lenguaje y abordaje de trabajo;
- La importancia de reforzar procesos de desarrollo de capacidades con acompañamiento. Con talleres de formación no se logra impulsar los cambios deseados. Lección de trabajo con empresas y empresarias/redes de empresarias en el marco del Programa Ganar-Ganar.

Lecciones aprendidas sobre recursos

- Necesidad de tener recursos específicos para el tema EE para dedicarle a que el tema avance en el país;
- La importancia de acceder a fondos básicos para apoyar los pilotos iniciales, la investigación y la recopilación de evidencia que finalmente condujeron a una importante movilización de recursos non-core.

Lecciones relacionadas con incidencia

- Incidencia política de alto nivel.

9B. BUENAS PRÁCTICAS Y/O INTERVENCIONES INNOVADORAS

Además, se solicitó a los informantes de las oficinas de ONU Mujeres, anotar y describir brevemente hasta tres **buenas prácticas y/o intervenciones innovadoras** del trabajo de la oficina en el periodo del 2015-2019 con relación al Empoderamiento Económico de la Mujer. Entenderemos las buenas prácticas como aquellas actuaciones, metodologías, herramientas y experiencias que demuestran ser óptimas en un contexto determinado para promover el empoderamiento económico de la mujer. Se trata de experiencias que generan aprendizajes de utilidad para otras iniciativas de similares características y fines.

En la tabla abajo se puede apreciar las buenas practicas e intervenciones innovadoras mencionados por los informantes. Como las buenas prácticas contienen información cualitativa por país, no se han sistematizado.

País	Buenas prácticas y/o intervenciones innovadoras
Argentina y Paraguay	Política de Cuidados, Energía Solar y Turismo, Trabajadoras Domésticas
Bolivia	Desarrollo e implementación de metodología para el empoderamiento económico de mujeres emprendedoras asociadas; Fomento a la gestión de conocimiento en temas poco tradicionales como energías sostenibles y cambio climático; Actuación conjunta para el desarrollo territorial con enfoque de género
Brasil	La estrategia de alianza estratégica con el sector privado y cooperación sur-sur con organizaciones de mujeres rurales de los países de lengua portuguesa

Chile	<p>1) Incorporar espacios educativos que fomentan la identidad cultural para niños, niñas y adolescentes familiares de las mujeres indígenas que participan en los programas de formación.</p> <p>2) Diseñar e implementar los módulos de fortalecimiento de liderazgo por equipos de docentes universitarios y docentes indígenas.</p> <p>3) Incluir en el enfoque de género en sectores altamente masculinizados en Chile: Sector minería, energía y tecnología.</p>
Colombia	<p>ONU Mujeres Colombia ha identificado la estrategia de valor compartido como una vía de acercamiento e involucración de las empresas con la igualdad de género y derechos de las mujeres al tiempo que éstas pueden mejorar su productividad: la propuesta se basa en la adhesión e/o incorporación de los principios WEPs en las entidades privadas al tiempo que favorecen el EE de las mujeres llevando a escala sus iniciativas productivas territoriales o asumiendo un papel relevante liderando procesos de empleabilidad de mujeres apoyado en la responsabilidad social de la empresas. A nivel país, 18 organizaciones del sector privado se han adherido a estos principios y hay apertura de otras a sumarse al modelo de valor compartido. En Nariño se está trabajando exitosamente en el fortalecimiento de FENALCO –principal comité gremial responsable de toma de decisiones productivas en el territorio- con capacidad de generar “efecto contagio” en las seccionales de la gremial en otros departamentos que ya han mostrado su interés. También recoger el impulso de las llamadas soluciones sistémicas territoriales con 6 organizaciones empresariales de ámbito nacional (Fundación Siemens, Fundación El Nogal, Fundación ENEL, Colnodo, Univ. EAN y Bancamía). // Apoyado en los aprendizajes de los emprendimientos productivos apoyados, actualmente se cuenta con un Modelo de Intervención Territorial en contextos de construcción de paz para el empoderamiento económico de las mujeres dentro de la integralidad de derechos que puede ser llevado a replicado por otros actores y/o llevado a escala en el contexto del país. Frente a proyectos tradicionales, asistencialistas y de corto alcance para el empoderamiento económico de las mujeres, ONU Mujeres se ha comprometido con procesos ambiciosos de mayor alcance que ha conllevado construir canales de diálogo con actores clave y ámbitos de acción estratégicos a la hora de coadyuvar en la superación de obstáculos que entorpecen el EE de las mujeres con criterio de sostenibilidad: con el estado para el amparo legal y la provisión de la necesaria oferta institucional desde las políticas públicas, y con el sector privado promoviendo su rol en la mejora de las condiciones económicas de las mujeres.</p> <p>El apoyo a proyectos productivos que emprenden las mujeres es un componente estratégico en el Impacto 2 tanto por su papel para mejorar los medios y la calidad de vida de las mujeres, en su mayoría rurales y víctimas del conflicto armado, como por su cometido como experiencias demostrativas que trae a la escena de la acción pública y de la cooperación, modelos integrales para abordar el EE de las mujeres conectándolo con la agenda de desarrollo local, las posibilidades económicas del territorio y con el reconocimiento de las condiciones de desigualdad que afectan su EE y la sostenibilidad del mismo.</p> <p>Partiendo de diagnóstico territoriales y rutas de trabajo territorial (Cauca, Meta y Nariño) se han implementado proyectos piloto donde unos de sus objetivos centrales fue entender en la práctica los condicionantes para el EE de las mujeres dentro de un determinado ecosistema económico y de desarrollo, así como analizar las escalabilidad de las iniciativas productivas y el impulso de procesos de empleabilidad de las mujeres según las oportunidades del contexto desde un enfoque de género y de derechos. Dos de los proyectos finalizaron su primera fase con resultados relevantes tanto para la autonomía económica de las mujeres como con aprendizajes que han permitido conceptualizar y diseñar un Modelo de Intervención Territorial en contextos de construcción de paz para el empoderamiento económico de las mujeres dentro de la integralidad de derechos. El cuadro 3 identifica parte de los aprendizajes compartidos por las personas consultadas durante la evaluación y que, en gran parte supone un alejamiento de prácticas tradicionales en el abordaje de proyectos productivos destinados a mujeres.</p>
Costa Rica	<p>1. Diseño del Programa Conjunto del SDG Fund</p> <p>2. Integración de enfoque de género, sostenibilidad ambiental y protección social en Programa Conjunto del SDG Fund</p> <p>3. Desarrollo de la herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Remuneración como una herramienta práctica que ayuda a las empresas a medir y cerrar brechas y a impulsar el cumplimiento de compromisos internacionales (Convenio 100 de la OIT).</p>
Ecuador	Generación de rutas de trabajo para el empoderamiento económico de mujeres en situación de conflicto o emergencia; Metodologías para el mejoramiento de negocio e inclusión financiera con enfoque de género
El Salvador	FIDA, fondo mujer
Guatemala	<p>Modelo Integral para el Empoderamiento Económico de Mujeres Rurales.</p> <p>Vinculación de mujeres rurales emprendedoras con empresas ancla</p> <p>Inclusión productiva de empresas ancla con impacto social</p> <p>Coalición Nacional para el Empoderamiento Económico de las Mujeres</p>
Honduras	Efectos positivos de los emprendimientos en materia de protección ambiental por seguimiento de técnicas de siembra y recuperación de semilla criolla en el campo fueron tareas vitales para garantizar la efectividad de los emprendimientos agrícolas y su vínculo con la protección de los suelos: venta de semillas criollas y rescate cultural a través de la medicina natural.

	El intercambio de experiencias con empresarios de Perú para la inclusión de las TICs. La valorización del trabajo artesanal de las mujeres leucas a través de la alianza de la carrera de diseño de modas de la Universidad UNITEC.
México	Se remite a los resultados de las tres entrevistas a profundidad realizadas con el equipo EE del CO, arrojaron información abundante sobre este tema.
Uruguay	1. Premio "El talento no tiene género". 2. Modelo de intervención multidisciplinario en empresas. 3. Producto del conocimiento sobre brechas salariales en conjunto ONU Mujeres y cepal que calcula por primera vez en Uruguay la penalidad por la maternidad. 4. Dialogo regional de cuidados que tuvo lugar en Uruguay y el documento que sistematiza el sistema nacional de cuidados en Uruguay: una oportunidad para el empoderamiento económico (El Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay: Una oportunidad para el empoderamiento económico de las mujeres. https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/sistema-nacional-de-cuidados-oportunidad-empoderamiento-Uruguay).
MCO-Caribe	1) Implementar datos y evidencia para apoyar la integración de género en políticas y programas. Esto fue fundamental en nuestro trabajo sobre la reforma de la protección social. Para dar un ejemplo, debido a la investigación de ONU Mujeres sobre la medición de la pobreza, se descubrió el sesgo de género en la forma en que se midió la pobreza en las Encuestas de Condiciones de Vida en el Caribe Oriental. Esto condujo a un cambio en el enfoque de medición. Consulte el siguiente documento que hace referencia a esto: https://caribbean.unwomen.org/en/materials/publications/2017/2/making-social-protection-gender-responsive (2) Programas / colaboraciones conjuntas: ONU Mujeres ha estado coordinando el Grupo de trabajo de socios para el desarrollo sobre la pobreza, que incluye la representación de las Naciones Unidas, los donantes y los socios para el desarrollo. Esto brindó la oportunidad de posicionar los problemas de GE en varias agendas y brindó oportunidades de asociación y movilización de recursos. Además, el liderazgo real o el co-liderazgo de programas conjuntos de ONU Mujeres (por ejemplo, en materia de protección social) también brindaron una oportunidad de visibilidad, asociación y mayor movilización de recursos. La razón por la cual se seleccionó a ONU Mujeres para participar en el actual Fondo de Desarrollo Sostenible SDG es por nuestro trabajo al liderar el pasado JP sobre protección social. (3) Realización de proyectos piloto para probar enfoques. Este fue el caso en nuestro trabajo sobre protección social, ya que le dio a la oficina la oportunidad de consolidar su inversión en áreas específicas (trabajo de atención no remunerado, por ejemplo) de valor agregado en términos de contribución a los resultados del programa.

10. RECOMENDACIONES

10A. RECOMENDACIONES PARA INCREMENTAR EFICIENCIA O EFICACIA

Se solicitó a los/as informantes compartir tres recomendaciones para mejorar el trabajo a nivel interno de la oficina para incrementar **la eficiencia o eficacia** de las intervenciones en el área del Empoderamiento Económico de la Mujer de la oficina.

Se han sistematizados las recomendaciones en 5 áreas de acción según frecuencia de mención: 1) **Recomendaciones relacionadas con eficiencia**, especialmente la agilización de procesos administrativos, de adquisición u contratación, pero también se recomienda invertir en monitoreo, evaluación y comunicaciones y mejorar las políticas de balance vida-trabajo; 2) **Recomendaciones relacionadas con la movilización/acceso a recursos**, especialmente para trabajo no relacionado con WEP, para poder participar en eventos en la región y afuera de la región; 3) **Recomendaciones para incrementar la eficacia** con enfoque en el fortalecimiento las capacidades de incidencia política y de elementos de tipo normativo; 4) **Recomendaciones relacionadas con articulaciones y coordinaciones**, ya sea entre programas, operaciones e iniciativas en curso de EEM o con otras áreas temáticas y el fortalecimiento de alianzas específicas al interior del SNU; y 5) **Recomendaciones relacionadas con aprendizajes e innovación**, asegurando fondos core para apoyar enfoques exploratorios, la inclusión de ámbitos tradicionalmente masculinizados como son los TICs, y el fortalecimiento de inter-cambios y espacios de monitoreo conjunto.

Recomendaciones relacionadas con eficiencia, especialmente procesos administrativos y de adquisición

- Agilizar procesos administrativos.
- Simplificar los procesos de contratación.
- Optimizar los procesos operativos-administrativos a todo nivel para mejorar la agilidad en procesos.
- Facilitar los procesos para operar, de tal manera que el CO pueda responder más rápidamente.
- No duplicar el reporting.
- Procesos ágiles.
- Flexibilizar los procesos de compras para ser coherentes con nuestro mandato.
- Generación de herramientas específicas para adquirir productos y servicios de mujeres vulnerables.
- Mejorar políticas de balance vida trabajo-familia en la organización.
- Existe una gran necesidad de invertir en monitoreo, evaluación y comunicaciones.

Recomendaciones relacionadas con la movilización/acceso a recursos

- Más recursos financieros.
- Movilizar recursos para trabajo no relacionado a los WEPs,
- Acercamiento de la OR a oficinas que no tienen recursos para fortalecerlas.
- Tener fondos disponibles para que todas las oficinas participen de manera equitativa en eventos, de lo contrario nosotras mismas estamos aumentando las brechas (solo oficinas grandes participan en eventos de las WEP porque las pequeñas no tienen fondo y es un bucle).
- Mejorar los contratos para asegurar la sostenibilidad del equipo en el largo plazo sin que dependa de los proyectos o gestión constante de recursos.
- La MCO-Caribe debería recibir apoyo para participar en la colaboración técnica interregional con otros pequeños Estados insulares en desarrollo, p.e Pacífico; y otros países con similares culturas históricas y políticas / gubernamentales, p.e. Sur, Este y Oeste de África.

Recomendaciones para incrementar la eficacia

- Fortalecer el vínculo normativo.
- Garantizar que la priorización a elementos de tipo normativo y en lineamientos programáticos, esté acompañada de experiencias demostrativas concretas.
- Seguir con el trabajo de empoderamiento económico de mujeres vinculado a la gestión territorial, fortaleciendo la capacidad de incidencia política de las mujeres para tomar parte en espacios de toma de decisión.

Recomendaciones relacionadas con articulaciones y coordinaciones

- Mayor articulación entre programas y operaciones.
- Mayor articulación de temas programáticos.
- Potenciar la vinculación entre los distintos proyectos e iniciativas de empoderamiento económico con otras áreas de proyectos en curso.
- Mayor conexión con otras áreas temáticas.
- Alianzas estratégicas inactivas al interior del SNU para trabajar en esta agenda en asuntos macroeconómicos y microeconómicos, cómo, por ejemplo: CEPAL-OIT-PNUD-ONUDI-UNOPS. – y con otros organismos cómo OCDE, BID, UE, BM.
- Implementación a través de socios en terreno.

Recomendaciones relacionadas con aprendizajes e innovación

- Necesidad de reforzar la agenda económica desde la perspectiva de innovación, STEAM, TICs y ámbitos tradicionalmente masculinizados con proyectos regionales.
- Compartir aprendizajes, tener más espacios de monitoreo conjunto.
- Buscar más conexiones con los temas de violencia, para fomentar proyectos innovadores.
- ONU Mujeres no debe "desestimar" la importancia de fondos core para apoyar enfoques exploratorios o piloto que a menudo no serán apoyados por los donantes.

10B. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL TRABAJO O COORDINACIÓN INTERAGENCIAL

Además, se solicitó a los/as informantes, señalar tres recomendaciones para mejorar **el trabajo o coordinación** con las otras agencias, fondos y programas de las Naciones Unidas.

Se han agrupado las recomendaciones en 4 grupos por tipo o tema de recomendación, siendo recomendaciones relacionadas con: **1) Gestión de conocimiento**, incluyendo la sistematización y disseminación de los resultados o procesos, desarrollando y compartiendo material y herramientas específicos; **2) Espacios de coordinación** – fortaleciendo mecanismos de coordinación e intercambio entre las agencias de las NNUU a nivel regional nacional y en el terreno para evitar duplicación de esfuerzos y recursos, identificar oportunidades de incidencia y proyectos; **3) Movilización de recursos conjunta** y articulación/programación/planificación estratégica coordinada o conjunta con donantes e instituciones; y **4) Posicionamiento de ONU Mujeres** fortaleciendo el reconocimiento del liderazgo y expertise técnica de ONU Mujeres en temas de género en general y, en específico, en temas de EEM.

Gestión de conocimiento

- Socializar mejor resultados (no sólo procesos).
- Sistematizar experiencias y desarrollar mayor gestión del conocimiento.
- Disseminar más información de calidad y movilizar socios en los temas de trabajo de ONU Mujeres.
- Compartir material específico y sólido técnicamente para compartir con los organismos aliados. Información con contenidos, recomendaciones claras, concretas y de calidad.
- Mantener una oferta virtual permanente de conocimiento, diálogo, etc. desde ONU Mujeres.
- Los productos de conocimiento son de gran importancia para posicionar a ONU Mujeres como un socio estratégico y referente (policy papers e informes más amplios).
- Desarrollo de herramientas prácticas que permitan guiar los cambios deseados (por ejemplo, con el sector privado).
- Datos e información comparados de situación, de buenas prácticas, de lecciones aprendidas.
- Generación e implementación de herramientas prácticas aptas para cada sector: Para promover la igualdad y el empoderamiento económico de las mujeres dentro de la política pública, gobierno central y gobiernos locales, herramientas para cada WEP con sector privado, con sociedad civil.

Espacios de coordinación

- Mecanismos de incentivos que concreten el trabajo en equipo.
- Reuniones cruzadas por áreas de trabajo de empoderamiento económico.
- Tener más espacios de compartir actividades, avances, oportunidades de proyectos; fortalecer los grupos UNDAF; generar repositorios comunes de información.
- Poner días específicos para los grupos inter-agenciales.
- Mayor colaboración para evitar duplicación de esfuerzos y recursos (financieros y humanos) en intervenciones similares.
- Seguir haciendo incidencia inter-agencial en temas de interés común.
- No duplicar esfuerzos.
- Mayor coordinación técnica en terreno.
- Fortalecer el trabajo inter-agencial de manera positiva desde la regional para que los acuerdos bajen.
- Conocimiento de los distintos planes de trabajo para mejorar la coordinación.
- Promover el diálogo regional con las coordinadoras residentes para que no beneficien a agencias específicas
- Posicionar el rol de ONU Mujeres a nivel regional más allá de asesoras.
- Articulación regional de alto nivel – Marcación de género.

Movilización de recursos conjuntos y articulación con donantes

- Articular la voz de ONU frente a mismos donantes y mismas instituciones de gobierno.
- Diseñar y negociar más programas conjuntos. Hay mayor voluntad de colaborar cuando hay posibilidad de tener recursos.
- Identificar áreas de interés para la colaboración entre agencias y oportunidades que permitan un ganar-ganar en la colaboración,

- Tener fondos asignados de manera diferenciada.
- Más recursos humanos y financieros.
- Seguir buscando financiamiento conjunto.
- Programación conjunta / colaboración.
- Dedicar más tiempo al diálogo y construcción de estrategias conjuntas de trabajo, movilizar fondos conjuntamente.

Posicionamiento de ONU Mujeres

- Fortalecer el reconocimiento del liderazgo de ONU Mujeres en temas de género. Esto en CR es complejo porque al ser ONU Mujeres una agencia no residente.
- Posicionar claramente la capacidad de ONU Mujeres para trabajar el tema de empoderamiento económico de mujeres y la importancia de trabajarlo con otros y otras en una visión integral.
- Trascender de hacer el trabajo de darle a las propuestas el enfoque de género para que se nos reconozca la capacidad técnica de co-ejecutar proyectos.
- Evitar la superposición de roles.
- Experiencia técnica probada y creíble.
- Alianzas sólidas con los gobiernos.

10C. RECOMENDACIONES PARA INCREMENTAR EL IMPACTO Y EL VALOR AGREGADO

Los/as informantes señalaron tres recomendaciones para incrementar **el impacto y el valor agregado** de ONU Mujeres hacia afuera, en el área del Empoderamiento Económico de la Mujer (como aliada estratégica o socia frente a las instituciones gubernamentales, el sector privado o sociedad civil).

Las recomendaciones se centraron en 4 temas: **1) Coordinación y alianzas** – incluyendo intercambios entre países y por ámbitos, fortalecer el trabajo y las alianzas con la OSC; el sector privado y con las instituciones gubernamentales; **2) Ventajas comparativas y capacidad de ONU Mujeres**, enfatizando las ventajas comparativas para facilitar el dialogo, asegurando la capacitación continuo, el acceso a expertos y expertise de la ACRO y la incorporación de los enfoques transversales; **3) Movilización de recursos** a nivel regional y de país, cuidando no competir por recursos con la sociedad civil; **4) Enfoque de trabajo ONU Mujeres**, centrándose en poblaciones marginadas, trabajar en los tres niveles de gobierno y ser más estratégicos.

Coordinación y alianzas

- Intercambio entre países y por ámbitos: políticas públicas, gestión institucional, sector privado, experiencias concretas.
- Mejorar e incrementar el trabajo con organizaciones de la sociedad civil.
- Promover liderazgos y alianzas en temas de economía y género, en el sector público, privado y organizaciones.
- Asegurar la participación de organizaciones de mujeres que puedan servir de auditoras sociales y además de poner en la mesa sus necesidades específicas.
- Ampliar las alianzas efectivas con las instituciones gubernamentales, incluidas las unidades de planificación económica y política social.
- Expandiendo el grupo de economistas feministas domiciliadas en el Caribe. Actualmente solo hay unos pocos. Esto servirá para ampliar nuestra incidencia estratégica sobre las estrategias económicas y de reducción de la pobreza; y con el sector privado.

Ventajas comparativas y capacidad de ONU Mujeres

- Enfatizar en las ventajas comparativas del Sistema de las Naciones Unidas para facilitar el diálogo e instancias de debate en situaciones críticas. Mantener solidez técnica y neutralidad.

- Acceso y capacitación con especialistas en ámbitos aceleradores y de innovación.
- Asegurar como valor agregado el enfoque integral junto al de empoderamiento y autonomía económica de mujeres los enfoques transversales como son el ambiental, intercultural (étnico) y juventud.
- Contar con capacidad de respuesta de OR y/o HQ para aportar expertise cuando hay solicitudes de actores a nivel nacional. Para que la respuesta de ONU Mujeres en EE, no dependa solamente de las capacidades del CO, sino se respalde en una organización internacional con alto grado de especialización en los subtemas (cosa que no puede existir a nivel nacional). Por ejemplo, para formular proyectos pensando en movilización de recursos (retomar como buena práctica lo que hizo a nivel global y regional la OIT para responder al SDG Fund sobre protección social).

Movilización de recursos

- No competir por recursos con Sociedad Civil.
- Movilización de más recursos para el área a nivel regional y de los países.
- Tener recursos estables para generar productos de información e incidencia permanentes.
- Más recursos.
- Sostener los esfuerzos y recursos.

Enfoque de trabajo ONU Mujeres

- Centrarse en poblaciones marginadas de mujeres, p.e., mujeres rurales, mujeres que viven por debajo del umbral de pobreza, etc.
- Trabajar en los tres niveles de política de empoderamiento económico de mujeres desde el nivel de gobierno local al nacional y regional, que asegure ampliar el impacto de empoderamiento económico de mujeres.
- Ser más estratégico y analizar, no ser reactivos.

10D. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL TRABAJO CONJUNTO CON ACRO

Los/as informantes señalaron tres recomendaciones para fortalecer el trabajo conjunto de la oficina de país y la oficina regional. La gran mayoría de las recomendaciones están vinculadas al **desarrollo de intercambios, diálogos y asistencia técnica** entre países, a nivel regional y por ámbitos, como webinars, encuentros, reuniones, grupos de whatsapp para compartir trabajo, buenas prácticas y sinergias relacionadas con políticas públicas, gestión institucional, sector privado. Otras recomendaciones están relacionadas con **generación de productos de conocimiento** con datos e información comparados de situación, de buenas prácticas, de lecciones aprendidas a nivel regional y nacional y traducidos en los idiomas de la región; la **movilización de recursos** para proyectos regionales y multi-país; y **coordinación con otras agencias de cooperación**, ya sea interagencial o con los bancos de desarrollo; por último un oficina propuse establecer un roster de consultoras.

Intercambios y asistencia técnica

- Webinars temáticos.
- Mayor socialización de experiencias,
- Mayor número de encuentros y reuniones para conocer acciones comunes.;
- Mayor coordinación en general.
- Hay posibilidad de promover intercambio entre las distintas oficinas.
- Encuentros virtuales mensuales del Área empoderamiento económico para compartir el trabajo, buenas prácticas y sinergias.
- Intercambio entre países y por ámbitos: políticas públicas, gestión institucional, sector privado, experiencias concretas.
- Tener espacios de encuentro y compartir conocimientos y productos.
- Promover procesos de diálogo regionales que tengan una estrategia de implementación también a nivel nacional.

- Grupos de WhatsApp (por ejemplo, con los WEPs la tenemos), encuentros periódicos para acercar a los equipos, perspectiva a futuro en encuentros con equipos.
- Conocer y reconocer las acciones que todos los países hacen y promover intercambios de experiencias. Es importante aprender entre los países mapeando las fortalezas de cada uno para compartir con el otro equipo de país.
- Conectarnos más virtualmente.
- Realizar webinars mensuales de los equipos EE.
- Que OR nos informe sobre el trabajo EE en HQ (briefs o trabajos que nos podrían ayudar y que no conocemos).
- Cuidar los niveles de saturación de los equipos EE de la OR, de tal manera que puedan tener capacidad de respuesta cuando lo requieren los CO.
- Tener más diálogos regionales.
- Acceso y capacitación con especialistas en ámbitos aceleradores y de innovación.

Generación de productos de conocimiento

- Datos e información comparados de situación, de buenas prácticas, de lecciones aprendidas.
- Desarrollo de productos de conocimiento a nivel regional que se complementen con productos también a nivel nacional.
- Generar permanentemente productos de conocimiento e intercambio para compartir con los aliados estratégicos nacionales.
- Traducción de documentos del español, francés y portugués al inglés y viceversa;

Mobilización de recursos

- Indagar iniciativas, fondos para la implementación de un proyecto multipaís en el área económica.
- Identificar oportunidades de movilizar recursos y apoyar la formulación de programas regionales.
- Tener más proyectos multipaís;
- Apoyo con movilización de recursos.

Coordinación con otras agencias de cooperación

- Trabajo inter-agencial
- Apoyo en el desarrollo u operacionalización de programas de cooperación técnica con el Banco Mundial, el BID y otros bancos de desarrollo.

Otras recomendaciones

- Roster de consultoras

11. IMPACTO DEL COVID-19

11.A. EFECTOS PRINCIPALES PARA EL EEM CAUSADO POR EL COVID-19

Los efectos principales para el empoderamiento económico de las mujeres en el país o región que los/as puntos focales de EEM visualizan como resultado de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19 están concentrados en dos áreas: **Desempleo e incremento de la pobreza de las mujeres**. En menor proporción las apreciaciones señalan también otras tres áreas donde se prevén efectos negativos de la pandemia: **Mayor incidencia de la violencia** hacia las mujeres; **incremento/recargo de tareas de cuidado no remunerado**; **limitada capacidad de respuesta para la protección social** y otras medidas para salvaguardar la seguridad de los ingresos y el empleo. Otros efectos negativos identificados tienen que ver con el **poco involucramiento a la participación de las mujeres** en la reactivación socioeconómica y, a nivel educativo, con la **deserción escolar** de mujeres adolescentes.

Dentro de las características de las afectaciones en torno al desempleo y la pobreza incremental se señalan como los aspectos más importantes:

Empleo/desempleo:

- Mayor desempleo para las mujeres.
- Mayor precarización del empleo femenino.
- Pocas posibilidades a retomar empleos o actividades remuneradas una vez concluida la crisis, con poblaciones de especial riesgo como trabajadoras del hogar o mujeres migrantes.
- Sectores que generan puestos de trabajo femenino más afectados, como turismo, gastronomía y moda/ropa.

Pobreza:

- Agudización de la feminización de la pobreza.
- Pérdida de ingresos para las mujeres.
- Profundización de las desigualdades.
- Afectación a los negocios de las mujeres (MIPYMEs).
- Afectación sobre la sostenibilidad de los medios de vida de muchas mujeres (especialmente en el sector informal).
- Agudización de las desigualdades económicas y profundización de brechas.
- Pérdida de reservas económicas y activos para hacer frente a la emergencia.

11.B. PRINCIPALES DESAFÍOS PARA EVITAR RETROCESOS EN LOS AVANCES

Los principales desafíos que ONU Mujeres debe enfrentar para evitar retrocesos en los avances logrados en materia de empoderamiento económico, a causa del COVID-19, guardan relación, en mayor proporción, con acciones de incidencia y diálogo político para priorizar medidas, políticas y recursos con enfoque de género, así como la innovación y el uso de la tecnología. En menor proporción, se consideran como prioridades: la movilización de recursos para políticas y proyectos de respuesta a necesidades específicas de las mujeres, reducción del desempleo y mejorar la protección social; y la necesidad de abordar el relacionamiento con todos/as los/as actores/as bajo medidas de bioseguridad. A continuación los elementos clave considerados dentro de los desafíos más relevantes señalados por los/as informantes:

Incidencia y diálogo político

- Acompañamiento para que las mujeres y las niñas estén al centro de las acciones de respuesta a la emergencia y de la política pública, con énfasis en la seguridad de ingresos, sistemas de cuidados y protección social.
- Pactos con el sector privado para que puedan responder y mantener puestos de empleo sobre la base de igualdad de género.
- Defensa de los derechos laborales de las mujeres.
- Mantener mensajes y acciones de incidencia permanentes directos, inter-agenciales y a través de socios estratégicos.
- Priorización de recursos en programas de igualdad de género en distintos sectores de la economía.

Innovación y uso de la tecnología

- Llevar los negocios de las mujeres a la era digital.
- Consolidar y desarrollar capacidad tecnológica en las mujeres y ecosistemas (oferta virtual).
- Mecanismos creativos de financiamiento y apoyo a proyectos y empresas de mujeres.
- Desarrollo de innovaciones con foco en aceleradores del EE.

11.C. CAMBIOS DE ESTRATEGIAS Y PRIORIDADES

De acuerdo a los/as informantes, los cambios que ONU Mujeres necesita implementar en sus estrategias y prioridades en relación al empoderamiento de las mujeres en el contexto de la pandemia del COVID-19 se relacionan fundamentalmente con: la necesidad de **evitar retrocesos** en los avances; mayor fortalecimiento de sus acciones de **incidencia y acompañamiento**; incorporación de la perspectiva de **innovación** en el desarrollo de capacidades de las mujeres; reforzar y activar las **alianzas estratégicas** (al interior del SNU y con gobiernos, socios y aliados) hacia respuestas sensibles a género. En menor medida se considera que ONU Mujeres debería reforzar el **enfoque interseccional** y desarrollar una estrategia agresiva de **movilización de recursos**.

Evitar retrocesos

- Concentración en las temáticas de cuidado, protección social, seguridad de empleo y trabajo decente.
- Desarrollar competencias para la gestión de crisis con enfoque de género.
- Consolidación de avances del trabajo con la empresa privada en pro del empoderamiento económico de las mujeres.
- Recuperación de aprendizajes de programas post emergencias. En México ya que se haya realizado una adaptación a la crisis del Covid19 de un programa post emergencia, con cuatro reorientaciones principales: primero, a través de la implementación de cursos en línea para mujeres emprendedoras. En segundo lugar, a través del fortalecimiento de sus habilidades digitales. La tercera reorientación consiste en la implementación de acciones para la resiliencia personal y financiera de las mujeres, como cursos sobre cómo calcular nuevos costos y formas innovadoras para comercializar sus productos. La última acción se centra en la detección y orientación de casos de violencia doméstica entre las mujeres emprendedoras.

Incidencia y acompañamiento

- Fortalecer la incidencia, con énfasis en la priorización de las mujeres en la respuesta y en el empoderamiento de la mujer indígena, campesina y rural.
- Orientar recursos y actividades hacia la emergencia, particularmente en el caso de mujeres en mayor vulnerabilidad, en movilidad humana, trabajadoras remuneradas de hogar, mujeres en situación de extrema pobreza.
- Acompañamiento a los gobiernos en la respuesta.
- Fomentar el consumo local y nacional de productos de mujeres emprendedoras.

Trabajo en alianzas

- Activar alianzas estratégicas al interior del SNU (CEPAL, OIT, PNUD, ONUDI, UNOPS, y con otros organismos como OCDE, BID, UE).
- Inclusión de líneas concretas para atender los efectos de la crisis con los gobiernos y socios implementadores.
- Asegurar que respuestas de otras agencias y socios de la ONU sean sensibles al género.
- Garantizar que ONU Mujeres permanezca visible en la respuesta conjunta de la ONU al COVID-19.

Innovación

- Cerrar la brecha digital a favor de los negocios de las mujeres.
- Necesidad de reforzar la agenda económica desde la perspectiva de innovación: STEAM, TICs y ámbitos tradicionalmente masculinizados con proyectos regionales.
- Cambiar el abordaje metodológico de todos los procesos de fortalecimiento de capacidades de las mujeres hacia modalidades virtuales y desarrollar productos que se puedan usar en diversas poblaciones en el mediano plazo de cara a la necesidad de reconversión laboral.

RESULTADOS DEL SONDEO

SOCIOS Y ALIADOS DE ONU MUJERES

La *Evaluación Regional sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres en las Américas y el Caribe* incluyó la aplicación de un sondeo en línea a los socios y aliados de las oficinas de ONU Mujeres en la región. El propósito fue recabar información sobre el valor agregado de ONU en el área de empoderamiento económico de las mujeres, elementos de eficacia y el cambio más significativo de las intervenciones; la percepción de eficiencia y sostenibilidad y los factores facilitadores e inhibidores para cada una de ellas. Busca también conocer las recomendaciones para incrementar el impacto y el valor agregado de ONU Mujeres en el área del empoderamiento económico de las mujeres. A partir de una solicitud de ACRO, se incluyó una sección sobre el impacto del Covid -19.

Se elaboró un cuestionario integrado por preguntas cerradas y abiertas en la plataforma de Google Forms. El link para el sondeo fue enviado vía electrónica a las y los representantes de todas las Oficinas País y de la Oficina Regional de ONU Mujeres de forma directa, dando un tiempo de 10 días para ser completado. Se mandó un correo de recordatorio a los/as informantes y el tiempo para completar el sondeo fue extendido en una ocasión para aumentar la tasa de respuestas.

A partir de experiencias anteriores se esperaba una tasa de respuesta del 15-30%. La tasa de respuesta fue de 26%, lo que se considera relativamente alto tomando en cuenta la emergencia sanitaria generada por el Covid-19. En la tabla abajo se puede ver el número de muestra por país y el ratio de respuesta. Los países con el mayor ratio de respuesta fueron Colombia, Honduras, Paraguay, México, Guatemala, Bolivia y Argentina - en este orden. Seguido por Chile, República Dominicana, Ecuador, Uruguay, El Salvador, Haití y Brasil.

País	Número muestra	Número respuesta	% ratio respuesta
Bolivia	42	12	29%
Argentina	40	11	28%
Chile	27	6	22%
Uruguay	24	3	13%
Guatemala	23	7	30%
República Dominicana	23	4	17%
El Salvador	21	4	19%
México	35	12	34%
Colombia	20	9	45%
Brasil	18	2	11%
Paraguay	14	5	36%
Haití	9	1	11%
Honduras	8	3	38%
Regional	8	0	0%
Ecuador	5	1	20%

La encuesta no tiene representatividad estadística a nivel geográfico o por tipo de actor. Fueron las Oficinas País quienes decidieron a cuáles socios y aliados mandar la encuesta. Se solicitó que la muestra incluyera organizaciones/instituciones/entidades de los siguientes actores (según relevancia):

- Socios implementadores
- Agencias socias de la ONU (Equipo de País de Naciones Unidas - UNCT y/o integrantes de los Grupos Temáticos de Género – GTG, OIT, PMA,)
- Instituciones gubernamentales nacionales y sub-nacionales
- Instituciones estatales relacionados (Ombudsman, Comisiones de género de Parlamentos, otros)
- Representantes de la sociedad civil
- Líderes políticos y representantes
- Representantes del sector privado
- Representantes de la academia
- Representantes de medios de comunicación

El procesamiento de las respuestas se realizó por cada pregunta, para obtener tabulaciones y conclusiones, insumos valiosos para la evaluación. La información no se analiza por país. Los resultados del sondeo han sido utilizados para triangular y enriquecer los hallazgos de las demás fuentes de información a lo largo del informe de evaluación.

Este informe consta de 8 secciones, siguiendo el mismo orden y estructura del cuestionario: 1. Datos generales; 2. Eficacia; 3. Eficiencia; 4. Sostenibilidad; 5. Valor agregado de ONU Mujeres; 6. Recomendaciones; 7. Impacto del Covid-19; y 8. Otros comentarios.

1. DATOS GENERALES

1.D. GÉNERO:

La mayoría de los/as informantes del sondeo fueron mujeres, el 81%, mientras el 19% fueron hombres.

- a. Femenino: 66 personas – 81%
- b. Masculino: 15 personas - 19%
- c. Prefiero no decirlo/Otro: 0

1.E. LUGAR DE TRABAJO:

La mayoría de los/as informantes del sondeo trabajan en Bolivia, México, Argentina, Colombia y Guatemala. Los informantes de estos 5 países suman un 64%. Un porcentaje menor trabajan en Chile y Paraguay, República Dominicana, El Salvador, Honduras y Uruguay, con entre 4 y 7 % de los informantes en cada uno de estos países. Un porcentaje bajo trabaja en Brasil, Ecuador y Haití. En total, sólo el 4 % de los informantes son de estos 3 países. Ningún informante regional, Costa Rica o de Perú completó el sondeo.

País	Número	Porcentaje
Bolivia	12	15%
México	12	15%
Argentina	11	14%
Colombia	9	11%
Guatemala	7	9%
Chile	6	7%
Paraguay	5	6%
República Dominicana	4	5%

El Salvador	4	5%
Honduras	3	4%
Uruguay	3	4%
Brasil	2	2%
Ecuador	1	1%
Haití	1	1%
Otro	1	1%
Perú	0	0%
Regional	0	0%
Total	81	100%

1.F. SECTOR O ÁREA PROFESIONAL

Con relación al sector o área profesional que representa al/a la informante, en la tabla abajo se puede apreciar que el 25% y 22% de los/as informantes representan respectivamente el sector público y el sector empresarial (empresario/a y asociación empresarial). Un porcentaje importante vienen de la sociedad civil (19%) y la academia (12%). Hay menor representación de agencias, fondos o programas de la NNUU (6%), el sector financiero (6%) y de los donantes (5%). Hay muy poca representación de redes o asociaciones de mujeres emprendedores (2%). Es de notar que dos consultoras independientes completaron la encuesta, y ningún representante de los partidos políticos.

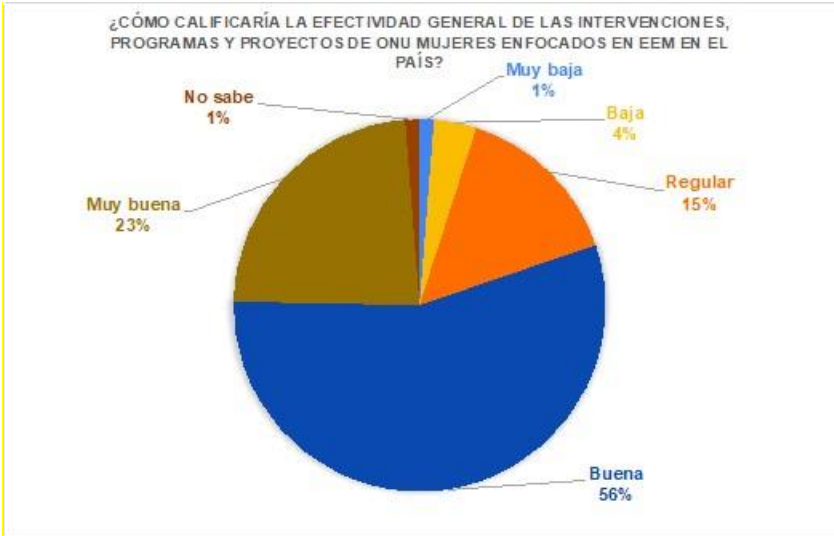
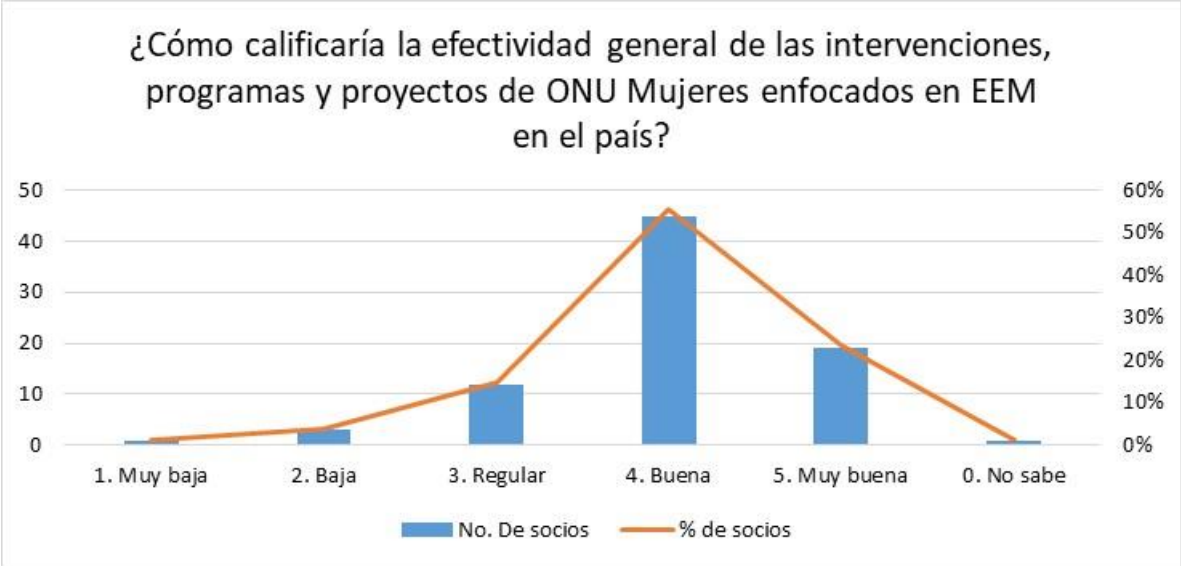
Sector o área profesional	No.	%
Gobierno / sector público	20	25%
Empresaria/o o Asociación empresarial	18	22%
Sociedad civil	15	19%
Institución académica o de investigación.	10	12%
Agencia, fondo o programa de las Naciones Unidas	5	6%
Sector financiero	5	6%
Donante	4	5%
Red o asociación de mujeres emprendedoras	2	2%
Otros (consultoras independientes)	2	2%
Partido político	0	0%
Total	81	100%

2. EFICACIA

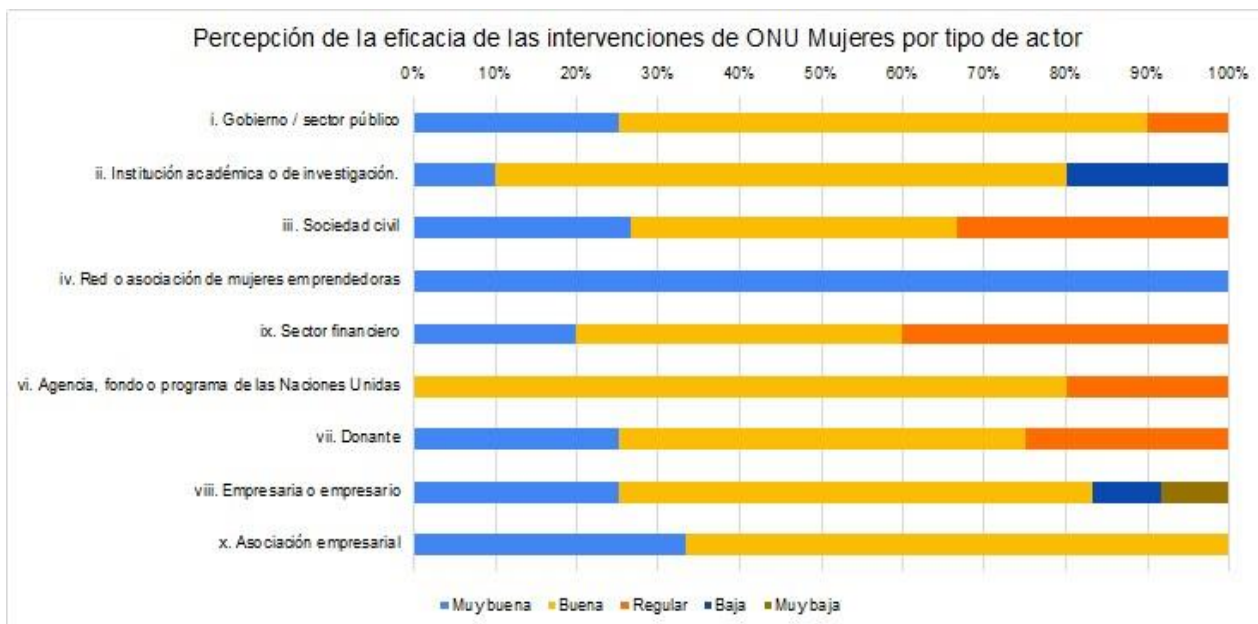
2.A. EFECTIVIDAD DE LAS INTERVENCIONES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE ONU MUJERES

La gran mayoría (79%) de los/as informantes califican la efectividad de las intervenciones, programas y proyectos de ONU Mujeres como buena o muy buena. Solo el 5% de los informantes consideran que es mala o muy mala.

Como efectividad se entiende la medida en que se lograron o se espera lograr los objetivos de las intervenciones en cuestión.



Con relación a la eficacia de las intervenciones de ONU Mujeres, existen algunas diferencias entre los actores. Como se puede apreciar en el gráfico abajo, los actores con una percepción más positiva de la eficacia son las redes o asociaciones de mujeres emprendedoras, las asociaciones empresariales, el gobierno/sector público, seguido por las agencias, fondos o programas de las Naciones Unidas, y los donantes. Es de notar, que hay un porcentaje importante de la sociedad civil y del sector financiero que percibe la eficacia como regular, y en el caso de las instituciones académicas o de investigación y de los empresarios/as hay un porcentaje pequeño que expresa que es baja o muy baja.



2.B. PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

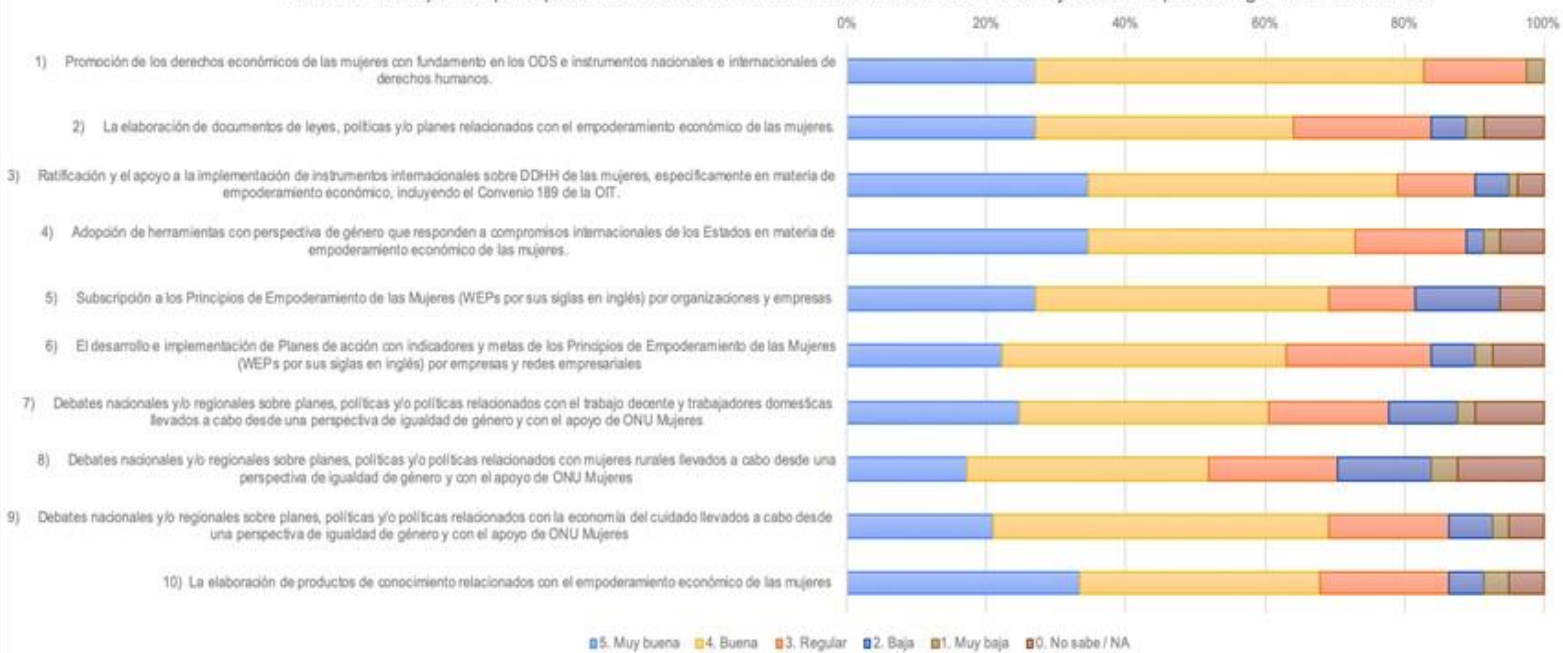
La percepción de las principales contribuciones de las intervenciones de ONU Mujeres en el país o región relacionadas con el empoderamiento económico de las mujeres es positiva en la mayoría de las áreas de trabajo.

Las áreas de trabajo con una valoración más positiva con relación a la contribución de ONU Mujeres, son las relacionadas con la **promoción de los derechos económicos** de las mujeres con fundamento en los ODS e instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos, la **ratificación y el apoyo a la implementación de instrumentos internacionales** sobre Derechos Humanos (DDHH) de las mujeres, específicamente en materia de empoderamiento económico, incluyendo el Convenio 189 de la OIT, y la **adopción de herramientas con perspectiva de género** que responden a compromisos internacionales de los Estados en materia de empoderamiento económico de las mujeres –en este orden. Además, está positivamente valorada la contribución de ONU Mujeres en la elaboración de **productos de conocimiento**, al igual que el apoyo a la **elaboración de documentos de leyes, políticas y/o planes** relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres.

La contribución de ONU Mujeres para la subscripción a los WEP - Principios de Empoderamiento de las Mujeres por organizaciones y empresas también está considerada alta por los socios, mientras su contribución a la implementación de **Planes de acción con indicadores y metas de los WEP** está valorada en menor grado.

La valoración de la contribución de ONU Mujeres a **debates nacionales y/o regionales** sobre planes, políticas y/o normas con relación a la **economía del cuidado** es muy alta, mientras la valoración con relación a debates sobre **trabajo decente y trabajadoras domésticas y mujeres rurales** es regular a buena, con un importante porcentaje que considera que ha sido baja o muy baja (el 12% y el 17% respectivamente).

Por favor califique las principales contribuciones de las intervenciones de ONU Mujeres en el país o región con relación a:



2.C. CAMBIO MÁS SIGNIFICATIVO

Se pidió a los/as informantes clave, entre los socios y aliados, identificar los cambios más significativos que las intervenciones, programas y proyectos de ONU Mujeres enfocados en el empoderamiento económico de las mujeres había traído al país, su organización o a las mujeres.

En este sentido, el tema mencionado con más frecuencia fue relacionado con el **fortalecimiento de capacidades de las titulares de derechos –las mujeres y las organizaciones–** incluye cambios tangibles como la unificación de las mujeres, la consideración de las mujeres como sujetos de derechos, recuperación de su autoestima, hasta cambios en sus oportunidades para obtener ingresos económicos.

El segundo tema que más fue mencionado por socios y aliados está relacionado con el **apoyo para la elaboración de leyes, políticas y planes nacionales** –incluyendo el desarrollo y aprobación de normas y políticas específicas que promueven el empoderamiento económico de la mujer.

Otros cambios significativos están relacionados con la **visibilización, sensibilización y toma de conciencia** dentro de las organizaciones, en los hombres y en la sociedad en general a través de **generación y gestión de conocimiento y el impulso de agendas nacionales relevantes para empoderamiento económica de la mujer; el desarrollo de planes de acción y políticas de género institucionales/ empresariales** –incluyendo cambios tangibles, como la creación de comités de género, el desarrollo de iniciativas concretas, y aumento en puestos de liderazgo y gerencia ocupados por mujeres. Por último, el tema de **fortalecimiento de capacidades de titulares de obligaciones** lo que ha dejado el desarrollo de metodologías, indicadores y herramientas; y **el fortalecimiento de capacidades del SNU** que se considera especialmente importante por su potencial para la multiplicación de los resultados.

Los elementos particulares en cada uno de los ocho temas identificados son los siguientes y están ordenados por frecuencia de mención según el sondeo:

Fortalecimiento de las capacidades de las titulares de derechos -las mujeres y las organizaciones

- Creo que el mayor logro esperanzador es unir a las mujeres que se encuentran en el sector rural y del agro argentino, porque desde la visión y formas de vida como campesinas, indígenas, empresarias y

activistas, representamos el gran pulmón verde y económico de nuestro país, donde deberíamos discutir políticas públicas y ser las verdaderas interlocutoras con el estado y el tercer sector. La Argentina tiene un futuro muy grande en sus áreas rurales y creo que empoderar y unir las visiones con mujeres tan diversas pero que tienen una misma pasión y conocimiento sobre el campo y la ruralidad, puede sacar adelante el país. Empresaria o empresario, Argentina.

- Disrupción de la forma tradicional de cómo se planifica a escala local y territorial. Actualmente se escucha a las mujeres y se les considera sujetas del cambio, antes simplemente eran objeto para la aplicación de políticas, programas y proyectos pensados por funcionarios. Sociedad civil, El Salvador.
- Brindar oportunidades a las mujeres para que tomen decisiones sobre sus ingresos. Sociedad civil, Guatemala.
- Nuestro proyecto ha permitido a las mujeres recuperar su autoestima vendiendo productos procesados por mujeres, Asociación empresarial, Haití.
- ONU Mujeres llega a localidades a través de personas o agentes que nacieron en esos lugares y conocen el sentir general de las mujeres, en el programa en el que estoy, he visto cambios tanto a nivel personal (es decir, las mujeres aprendieron a distribuir las labores del hogar y trabajos de cuidado en casa) lo que derivó en una mayor inversión de su tiempo en sus negocios y ha causado que sus negocios tengan un mayor avance y aporten económicamente a la familia, además de que se han vuelto exitosos. Red o asociación de mujeres emprendedoras, México
- El cambio más significativo es la incorporación de la perspectiva de género al programa social Tenondera (inclusión económica) del MDS, si bien es un programa que mayoritariamente tiene participantes de mujeres, se caracterizaba por reforzar los roles tradicionales, al desarrollar la metodología de empoderamiento económico de la mujer, se consideró la importancia del enfoque de género, para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, un ejemplo que se podría citar: espacios de cuidado para niños y niñas, hijas de las participantes del proyecto demostrativo para que puedan participar de las capacitaciones, además de los espacios con los hombres. Gobierno / sector público, Paraguay.
- Dotar herramientas para que las mujeres manejen mejor sus ingresos. Sector financiero, Bolivia.

El apoyo para la elaboración de leyes, políticas y planes nacionales

- ONU Mujeres es muy ágil en desarrollar y presentar marcos normativos, documentos de defensa de los derechos humanos y laboral y orientaciones para ejecución de políticas con la perspectiva de género raza y clase. Sociedad civil, Brasil.
- Elaboración de una política sobre mujeres rurales, indígenas y campesinas, hace que se reconozca sus derechos y su aporte a la economía. Sociedad civil, El Salvador.
- Lograr la firma de acuerdo entre varios ministerios incluyendo el de Economía Planificación y Desarrollo para la transversalización de género y el empoderamiento de la mujer. Institución académica o de investigación, República Dominicana.
- Elaboración de documentos de análisis y de apoyo en el diseño y elaboración del Plan Nacional de equidad e igualdad de género 2030 del Ministerio de la Mujer como plan master para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. Institución académica o de investigación, República Dominicana.
- El empoderamiento económico de las mujeres tiene varias aristas desde la adecuación normativa y la generación de condiciones como País desde el Plan Nacional de Desarrollo, el Sistema de Protección Social, el Plan Nacional de Reducción de Pobreza, también el soporte técnico metodológico a las mujeres, organizaciones de mujeres indígenas, migrantes, trabajadoras domésticas para la incidencia en los diferentes espacios. Un ejemplo claro es el proceso de la Política Nacional de Cuidado iniciado en el 2016, actualmente con una agenda interinstitucional, con decreto que respalda la creación de un Grupo Impulsor de la Política Pública de Cuidado, un documento marco y en proceso el documento base para la propuesta de Ley. Esta propuesta de Política Pública de cuidado es uno de los

indicadores transversales claves del Sistema de Protección Social. Gobierno / sector público, Paraguay.

- El cambio más significativo alcanzado ha sido el logro de la igualdad legal de las trabajadoras domésticas, con las leyes aprobadas en 2015 y en 2019, que ha contado con apoyo de ONU Mujeres a lo largo de una lucha protagonizada por las trabajadoras por más de una década. Adicionalmente, el apoyo a la instalación del debate sobre derecho al cuidado y políticas de cuidado en Paraguay. Institución académica o de investigación, Paraguay.

La generación y gestión de conocimiento:

- La realización de estudios y la difusión de resultados de investigaciones que muestran que la valorización de la mujer y la igualdad de género brindan buenos resultados para todos, para la sociedad en general, incluida la obtención de resultados financieros para las empresas.
- El conocimiento de las Mujeres de sus derechos y posibilidades, conocer la institucionalidad nacional e internacional que puede ser útil para fines de empoderamiento, se evidencia en mayor eficacia para la gestión de proyectos liderados por mujeres.

La visibilización, sensibilización y toma de conciencia:

- El cambio más significativo para nuestra organización es la toma de conciencia en relación a la existencia de desigualdad que sufre la mujer en materia económica. A partir de ello ha nacido la necesidad de brindar protección, información y educación. Asociación Empresarial, Chile.
- En el esfuerzo por lograr estos objetivos, ONU Mujeres ha tomado una gran iniciativa para expandir la idea de EEM como la única carga de las mujeres para cambiar o abordar, para incluir también a los guardianes, incluidos los hombres, en el proceso de desafiar activamente y cambiar las barreras para EEM, Sociedad civil, Colombia.
- El empeño en el reconocimiento social y económico de las tareas y labores de cuidado desarrolladas por las mujeres, ya que en mi país, pocas organizaciones han trabajado en ese sentido. Sociedad civil, Colombia
- La visibilización del trabajo doméstico en zonas rurales. Ej. Dentro del proyecto en el que participo, se ha visibilizado en mayor medida el trabajo doméstico que realizan las mujeres, se pudo entender con claridad la diferencia del trabajo remunerado y no remunerado, por ende la mujer es más participativa económicamente mediante la creación o elaboración de economía solidaria, tejiendo redes de negocio para poder comercializar o elaborar productos artesanales que van desde trajes, blusas, huipiles, etc. Sociedad civil, México.

Desarrollo planes de acción y políticas de género institucionales/ empresariales

- Estas intervenciones ponen de manifiesto el interés que las empresas, organizaciones y gobiernos tienen respecto a la inclusión de la mujer en los negocios. En el caso de nuestra empresa, desde antes de suscribirnos al programa ya contábamos con una filosofía de empoderamiento de la mujer. En una actividad netamente masculina como es el petróleo, nosotros hemos ubicado a nuestras mujeres en puestos operativos con excelentes resultados. El programa de la ONU nos ayuda a fortalecer nuestra política y guiarnos en las acciones futuras para hacerlo sostenible en el tiempo. Empresaria o empresario, Argentina.
- Gracias a la finalización del armado del plan de acción más las iniciativas que ya teníamos en curso dieron como resultado la creación del Comité de Género, donde participan personas de las distintas áreas de la compañía con presencia de Directores. Este Comité tiene la responsabilidad de diseñar e implementar las iniciativas de Género dentro de la empresa. Empresaria o empresario, Argentina.
- En mi organización (empresa privada) la elaboración de la Política de género a coadyuvado a que la empresa ha asumido un papel de liderazgo en la igualdad dentro de la misma organización, varios

puestos de jefatura y gerenciales son ocupados por mujeres. Nuestra política también incluye evitar la cosificación y la explotación de la imagen femenina en marketing. Asociación empresarial, Bolivia.

Impulso de agendas nacionales relevantes para empoderamiento económica de la mujer

- El cambio más significativo es colocar el debate sobre el empoderamiento económico de las mujeres en la agenda pública, para lo cual la generación de conocimiento al respecto, ha sido fundamental. Los foros de discusión sobre el tema son amplios en convocatoria y desde ahí es posible reconocer las áreas y actores que deben estar involucrados para avanzar en ese tipo de empoderamiento: la legislación, las organizaciones laborales, las organizaciones sociales, las propuestas de la academia. La discusión ha sido rica en argumentos y propuestas. Institución académica o de investigación, México.
- Que se hable del asunto ya es un logro muy importante. Y que el tema de los cuidados esté entrando a la agenda de los Estados. Institución académica o de investigación, República Dominicana.

Fortalecimiento de capacidades de titulares de obligaciones y el desarrollo de metodologías y herramientas

- El apoyo técnico brindado a la Unidad Técnica del Gabinete Social en la revisión del enfoque de género y la sugerencia de indicadores sensibles a género permite la exigibilidad a las Instituciones integrantes del Gabinete Social. Así como el desarrollo de capacidades al interno de la Institución. Gobierno / sector público, Paraguay.
- Junto con ONU Mujeres han impulsado el reconocimiento del trabajo no remunerado, su valor y la contribución de las mujeres a la economía, así como la generación de indicadores como 5.4.1 de los ODS, la aportación de las actividades domésticas y de cuidado al PIB. Mediante el programa HE for SHE, en diversas instituciones públicas ha impulsado mejoras en las condiciones de trabajo y la atención de problemáticas de trabajo como el acoso; también ha impulsado la incorporación del enfoque de género en las actividades institucionales, por ejemplo, en la producción de la información estadística. Apoya el trabajo relacionado con el cuidado, en donde el cuidado de niños y niñas constituye un punto de atención sustantivo para promover y facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral. Consultora en estadísticas de género, México.

Fortalecimiento de capacidades - SNU

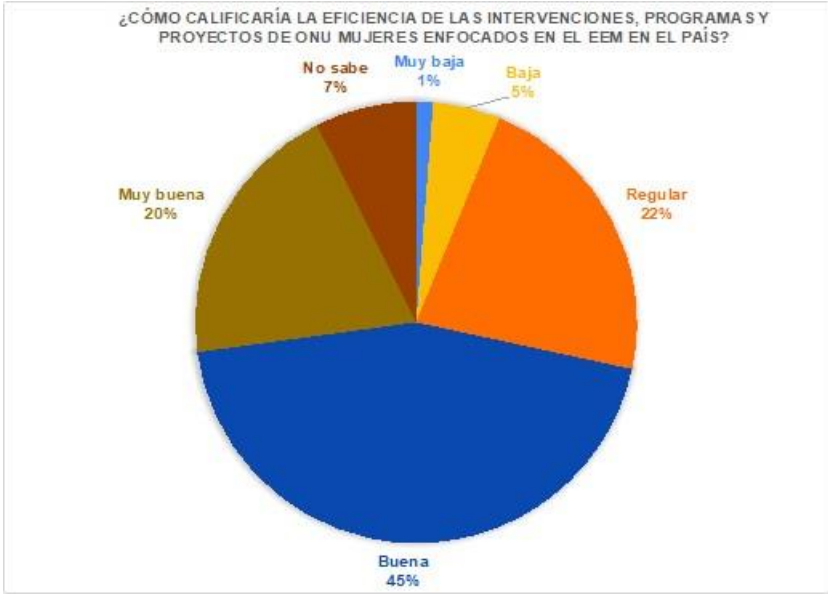
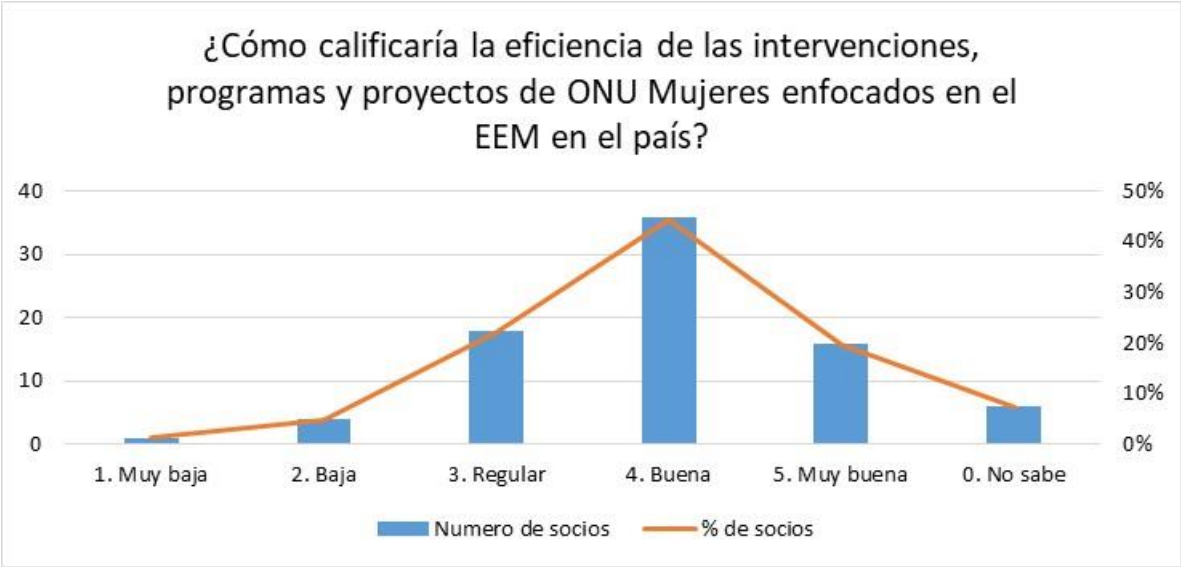
- El trabajo conjunto, realmente su asesoría viene a mejorar las intervenciones de las demás agencias del SNU, y así se obtienen resultados multiplicadores. Agencia, fondo o programa de las Naciones Unidas, Guatemala.
- El apoyo técnico brindado a la Unidad Técnica del Gabinete Social en la revisión del enfoque de género y la sugerencia de indicadores sensibles a género permite la exigibilidad a las instituciones integrantes del Gabinete Social. Así como el desarrollo de capacidades al interno de la Institución. Gobierno / sector público, Paraguay.

3. EFICIENCIA

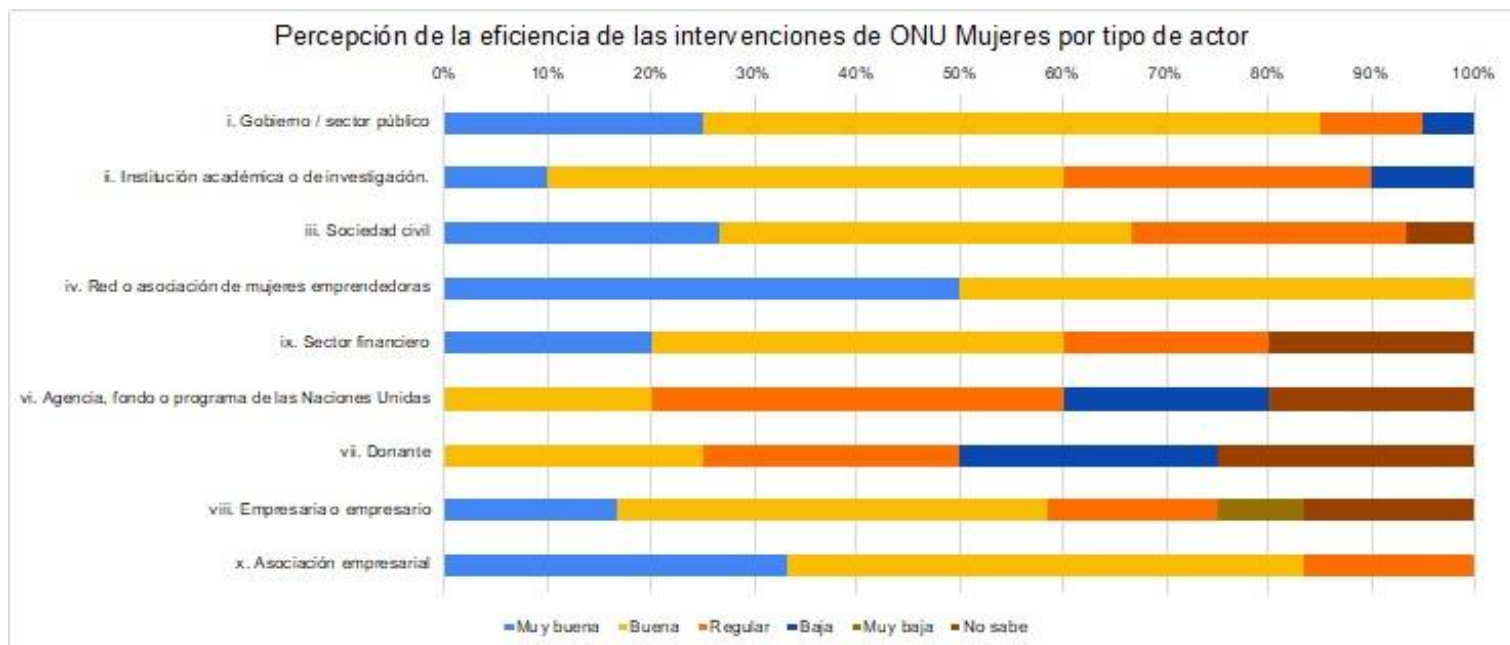
3.A. CALIFICACIÓN DE LA EFICIENCIA

Con relación a la calificación de los socios y aliados relacionada con la eficiencia de las intervenciones, programas y proyectos de ONU Mujeres enfocados en el empoderamiento económico de las mujeres en el país o región, la mayoría (64%) la califican como buena o muy buena. Con eficiencia, de acuerdo a la definición de OECD, se entiende la medida en que los recursos/insumos (fondos, tiempo, etc.) se han

convertido económicamente en resultados. Solo el 6% de los informantes consideran que es mala o muy mala, mientras el 22% lo califica como regular. Es de notar que la percepción de la eficacia es mejor que la valoración de la eficiencia de las intervenciones de ONU Mujeres.



Con relación a la percepción de la eficiencia de las intervenciones de ONU Mujeres, como se puede apreciar en el gráfico abajo, existen algunas diferencias importantes entre la percepción de los diferentes grupos de socios/as y aliados/as. Los actores con una percepción más positiva son las redes o asociaciones de mujeres emprendedoras, las asociaciones empresariales, y el gobierno/sector privado. Los actores que califican la eficiencia como regular a buena son la sociedad civil, las instituciones académicas o de investigación, el sector financiero y los empresarios/as. Es de notar que la percepción de las agencias de las NNUU y los donantes es más bien que la eficiencia es regular a mala.



3.B.i FACTORES FACILITADORES PARA LA EFICIENCIA

Los socios y aliados identificaron los factores que según su entendimiento fueron **facilitadores** para la eficiencia de las intervenciones, programas y proyectos de ONU Mujeres enfocados en el empoderamiento económico de las mujeres en el país o región.

Los factores facilitadores mencionados por los socios y aliados han sido sistematizados en 9 grupos. En la tabla abajo se puede ver el número de socios que ha considerado el factor importante por cada grupo.

Reconocimiento, expertise y equipo	Alianzas y redes	Enfoque de trabajo ONU Mujeres	Información y gestión de conocimiento	Trabajo con mujeres (TD)
19	13	9	8	8

El factor facilitador que más socios han mencionado como importante es el **reconocimiento y expertise de ONU Mujeres y la capacidad del equipo**. Se considera sustancial en este sentido, el poder de articulación, el posicionamiento, prestigio, credibilidad e imparcialidad de ONU Mujeres, en combinación con el alto nivel de capacidad técnica y sensibilidad del equipo de ONU Mujeres.

El otro factor mencionado repetidamente por los socios como facilitador para la eficiencia es la capacidad de establecer **alianzas y espacios de articulación**, en específico la coordinación y las alianzas estratégicas con las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), con el Gobierno y con las empresas privadas, garantizando el apoyo y colaboración de ellos y creando sinergias entre los actores.

El **enfoque del trabajo de ONU Mujeres** también está considerado un factor facilitador, incluyendo el trabajo a nivel local, las capacitaciones, el trabajo con el estado y la creación de normas, y en enfoque de sensibilización de los actores. La **generación y gestión de conocimiento**, como la elaboración y divulgación de estudios, investigaciones para generar evidencia y conocimiento a través de mensajes directos y concretos ha facilitado la eficiencia de las intervenciones según los socios y aliados. Además, el

trabajo con mujeres como titulares de derechos, respondiendo a sus necesidades y promoviendo su participación, es otro factor facilitador importante.

Reconocimiento y expertise de ONU Mujeres

- El posicionamiento de ONU Mujeres como experto, le da el piso necesario para posicionar las temáticas de mujeres en diversos ámbitos a través de alianzas con públicos y privados.
- La credibilidad e imparcialidad son dos factores de reconocimiento en las diferentes regiones de los programas que apoya o ejecuta ONU Mujeres.
- El peso mismo que tiene el Organismos internacional y el reconocimiento que se le da actualmente a la perspectiva de género en la política pública.
- El prestigio y legitimidad que tiene en el país y en el contexto de los derechos humanos de las mujeres.
- ONU Mujeres es reconocida localmente por su trabajo y eso facilita abrir puertas para iniciar procesos de cambio y colocar el tema de la igualdad de género está en la agenda pública.
- El expertise y poder de articulación de ONU Mujeres.
- Una institución conocida en la región y con llegada a múltiples actores.
- El prestigio alcanzado.
- El respaldo de ONU Mujeres es clave para cumplir con los objetivos de FEMS.

La capacidad del equipo de ONU Mujeres

- Su personal altamente eficiente y comprometido con los procesos que lidera.
- La sensibilidad que se tiene por parte del personal de ONU Mujeres México en pro del crecimiento y empoderamiento económico de las mujeres, además de que el personal que coordina es muy conocedor del tema.
- Existencia de un presupuesto y de un equipo o staff estable que represente ONU en nuestro país, diverso, que contenga mujeres jóvenes, de la pequeña, mediana y gran empresa.
- Sus herramientas.
- El punto focal del Pacto Global de las Naciones Unidas, que trabaja bajo los lineamientos de las ODS y busca unir esfuerzos entre el trabajo que realizan las agencias de Naciones Unidas y las empresas privadas.
- La constante comunicación e interrelación con ONU Mujeres
- ONU Mujeres ha implementado programas, proyectos e intervenciones con fundamentos teóricos y estadísticos sólidos, liderados por especialistas en los temas, permitiendo contribuir al empoderamiento económico de las mujeres.
- El apoyo técnico y financiero de ONU Mujeres.
- El vinculo y la capacidad de escucha de los técnicos responsables, que a su vez se suma al acompañamiento a consultores/as en los diferentes niveles de abordaje mencionados en el punto anterior.

Alianzas y articulación

- Las alianzas estratégicas que ONU ha hecho con OSC como el ILSB, así como instancias gubernamentales, han permitido tener resultados tangibles.
- Las organizaciones que apoyan, promueven y multiplican el efecto de las políticas / programas / proyectos.
- Los convenios con empresas privadas, para las mujeres de este sector es un gran logro y un factor facilitador.
- Las redes de contacto disponibles con otras empresas
- Sus redes de apoyo a nivel local, capacidad de construir sinergias con otras agencias de NNUU.

- El compromiso del Estado dominicano y el involucramiento de la unidad en los procesos nacionales.
- La coordinación con las organizaciones y la sociedad civil.
- El apoyo de las autoridades de la institución y la anuencia en territorio de asistir a las convocatorias, tanto de sociedad civil como de representantes institucionales.
- Alianzas con muchas organizaciones y personas, de forma que siempre se presentan como coaliciones, con enorme solidez intelectual.
- El factor facilitador es el trabajo que ha logrado ONU Mujeres con organizaciones de mujeres, empresas, gobierno e instituciones académicas.
- Trabajo articulado.
- La apuesta a establecer sinergias entre diversxs actorxs de sociedad civil, estado y cooperación.
- La coordinación con los diferentes actores relacionados.

Enfoque de trabajo ONU Mujeres

- Capacitación continua
- Trabajo con la constitucionalidad del Estado.
- El cambio en la cultura patriarcal, que disminuye el papel social de la mujer, se modifica por una comprensión económica de la ganancia que representa la participación equitativa de la mujer, que de alguna manera ya es un avance para el cambio y la evolución en busca de una sociedad más justo para todos.
- La estrategia de llegada; el trabajar con los equipos técnicos administrativos para el desarrollo de capacidades, trabajar con los equipos técnicos en los procesos propios de las instituciones.
- Trabajar desde los avances normativos en Bolivia en materia de género.
- Programas de apoyo económicos para territorios pobres.
- Siempre se enfoca en el ODS 5 y en los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.
- Ha contribuido a promover proyectos económicos que han funcionado a nivel local.
- Es evidente que, además de la cuestión humanitaria que debería ser suficiente para convencer, que el modelo aplicado genera ganancias también para las organizaciones y para el crecimiento local o regional.

Información y gestión de conocimiento

- Estudios, investigaciones y resultados preparados por instituciones de renombre en el mundo, sobre la necesidad de equidad en la sociedad. Incluyendo evidencia de resultados de otras instituciones, empresas y organizaciones que aplican criterios de empoderamiento económico de las mujeres y observan las ganancias, tanto para las mujeres involucradas como para las organizaciones.
- La información en línea para diagnóstico y acceso a información.
- ONU Mujeres ha hecho un excelente trabajo para ejecutar programas piloto de empoderamiento económico de las mujeres, con el objetivo de generar evidencia y conocimiento al respecto.
- La constancia y el uso de mensajes directos y concretos que colocan temas en la agenda pública y en la sociedad civil.
- Impulsar acciones para plantear propuestas y generar conocimientos sobre la situación de las mujeres.
- Excelente elección de los expositores y del contenido de las intervenciones.
- Que las facilitadoras hablen el idioma de la región.
- El material disponible.

Trabajo con mujeres

- Trabajo de respuesta a las necesidades de las mujeres participantes.

- Dirigirse a las beneficiarias ha permitido comprender mejor a las mujeres en su proceso de empoderamiento.
- La prioridad colocada en la actoría social de las mujeres como titulares de derechos para lograr el reconocimiento de los mismos.
- Trabajo articulado y de respuesta a las necesidades de las mujeres participantes.
- El deseo y voluntad de las mujeres en hacer valer sus derechos.
- Trabajar con organizaciones locales y sobre todo de mujeres.
- El desarrollo de capacidades de las mujeres a través de personas facilitadoras que viven en las comunidades en las que intervienen.

3.B.ii FACTORES INHIBIDOR PARA LA EFICIENCIA

De igual manera, los socios y aliados identificaron los factores inhibidores para la eficiencia de las intervenciones, programas y proyectos de ONU Mujeres enfocados en el empoderamiento económico de las mujeres en el país o región.

Se han sistematizado las respuestas en 8 grupos de factores inhibidores:

Metodología y enfoque de trabajo	Falta de capacitación y sensibilización	Voluntad político y retos de coordinación	Falta de recursos	Cobertura y focalización de las intervenciones	Rotación y tiempo	Situación económica del país	Procesos administrativos
12	10	7	6	5	3	3	2

El factor inhibidor más relevante para los socios y aliados es la **falta de capacitación y sensibilización** en perspectiva de género a las contrapartes del gobierno y las empresas privadas, en combinación con la **falta de voluntad política y retos de coordinación** con contrapartes del Gobierno, incluyendo factores como el contexto político como tal, la falta de articulación y conflictos con contrapartes del gobierno, corrupción y politización, y una **alta rotación del personal** en las instituciones del gobierno.

La **situación económica del país** y otros factores estructurales como la desigualdad económica, la marginación y el desempleo, son otros factores inhibidores para la eficiencia.

La **falta de recursos de ONU Mujeres**, tanto recursos humanos y económicos son también considerados un factor inhibidor, lo que influye en la **cobertura de las intervenciones**. La focalización de las intervenciones es también considerada un factor inhibidor por algunos/as socios/as y aliados/as. Por último, un par de socios/as mencionan los **procesos administrativos** de compras y adquisiciones como un limitante para poder reaccionar de manera más ágil, incluyendo al Covid-19.

Con relación a la **metodología y el enfoque de trabajo de ONU Mujeres**, los socios mencionan como factor inhibidor una gran gama de factores diferentes, como por ejemplo el enfoque en ejecución de proyectos pequeños y la necesidad de enfocarse más en acciones más estratégicas de políticas, la incertidumbre en la continuidad del trabajo de ONU Mujeres, la falta de indicadores, solo trabajar con la base de la pirámide social, mejorar la asistencia técnica, entre otros.

A continuación, se presentan los comentarios sistematizados en los 8 grupos identificados:

Falta de capacitación y sensibilización en perspectiva de género

- La falta de capacitación en perspectiva de género.

- Las contrapartes presentan barreras para incorporar en sus programas los enfoques de género necesarios, dado que los países no visibilizan las situaciones de desigualdad para las mujeres indígenas y muchas veces no lo incorporan en sus políticas y/o programas.
- La poca voluntad de algunos funcionarios, en generar espacios políticos y de participación de las mujeres en los procesos de desarrollo local y territorial, aún existe un pensamiento machista en algunos funcionarios.
- Resistencia cultural en Colombia a hablar de los temas de género.
- En el país, la escasa voluntad política en los gobernantes para la incorporación de cuestiones de género.
- Trabajo con instancias de Gobiernos que ha ejercido violencia de género hacia personal de la misma ONU.
- La poca disposición que algunas oficinas del gobierno, sector privado, y demás actores, tienen para alcanzar un verdadero empoderamiento económico de las mujeres.
- El orden de prioridades de funcionarios que operan en una logia machista y patriarcal.
- Hace falta mejorar la asistencia técnica especializada a los grupos de emprendedoras que se organizan. En nuestro caso, coincidimos en áreas geográficas y pudimos dar asistencia técnica en temas de producción animal, vinculados a emprendimientos.

Voluntad política y retos de coordinación

- Fricción entre ONU Mujeres y el socio del gobierno por opiniones divergentes en selección de personal lo que ha ocasionado un considerable retraso en cuanto al comienzo y, consecuentemente, la ejecución del programa.
- La falta de articulación con las instituciones gubernamentales y estatales.
- Las intervenciones de las diferentes agencias del SNU dependen de las agendas de los Estados, realidad que no está al alcance de las agencias, y es quizá ese el factor más fuerte para inhibir las intervenciones.
- Trabajo con instancias de Gobiernos que han sido cuestionados por corrupción.
- Una barrera o las barreras muchas veces tienen que ver con una alta partidización de las Instituciones Públicas al inicio de la gestión y las campañas por parte de grupos fundamentalistas.
- El alcance y posicionamiento político y económico del Mecanismo para el Adelanto de la Mujeres
- El contexto político.

Falta de recursos

- A ONU Mujeres les falta más recursos (más gente, dinero, recursos en general).
- La falta de recursos para realizar mayores acciones.
- La falta de recursos económicos para el seguimiento a los grupos capacitados.
- Los recursos económicos o financieros.
- Se deben asignar más fondos a la sociedad civil para el apoyo de este trabajo. Por el momento, las subvenciones a los socios son muy bajas y se les pide a muchos que hagan mucho con recursos limitados.
- Necesitan un equipo más grande de trabajo.

Cobertura y focalización de las intervenciones

- Es muy difícil la conversión de planes y políticas en efectivos beneficios económicos por el tamaño del país. Es necesario centrar esfuerzos en las regiones de mayor vulnerabilidad para transferencia de recursos y insumos
- Proyectos de muy corto plazo y que cubren muy poca población.

- La cobertura que tiene el trabajo de ONU Mujeres, no creo que se haya generalizado el conocimiento y la discusión sobre el empoderamiento económico de las mujeres.
- Fuera de la Capital de la República, las autoridades locales son impermeables a los cambios y hay poca presencia de los programas y proyectos de ONU Mujeres.
- Mucho material sólo en inglés y mayor dificultad para llegar a otras ciudades en regiones.

Rotación y tiempo de personal de los socios

- La rotación de personal en las instituciones de gobierno.
- Cambios de dirección en el Ministerio responsable de ejecución y seguimiento al compromiso del Estado con los ODS.
- Los tiempos de cada actor involucrado.

Situación económica del país

- La política económica que no ha facilitado la salida de la crisis de empleo y de crecimiento, necesarios para que haya mayor dinamismo de la economía, lo que es un requisito para que las mujeres cuenten con oportunidades de empleo u ocupaciones remuneradas que sean el punto de partida para su empoderamiento económico.
- La desigualdad económica y la marginación en la que vive gran parte de la población.
- La falta de provisión de bienes y servicios en gran parte de las comunidades en donde se vive violencia de género.

Procesos administrativos

- Tienen procesos de compras y adquisiciones muy pesados para la organización. Se necesita ser más ágiles para proveer un mejor servicio a la población beneficiaria.
- En coyunturas que requieren una respuesta inmediata como ahora con el COVID-19, hay veces en las que los procesos de organizaciones tan grandes como la ONU no pueden llevarse a cabo con la velocidad que se requiere, limitando el impacto que pudieran tener en el corto plazo.

Metodología y enfoque de trabajo

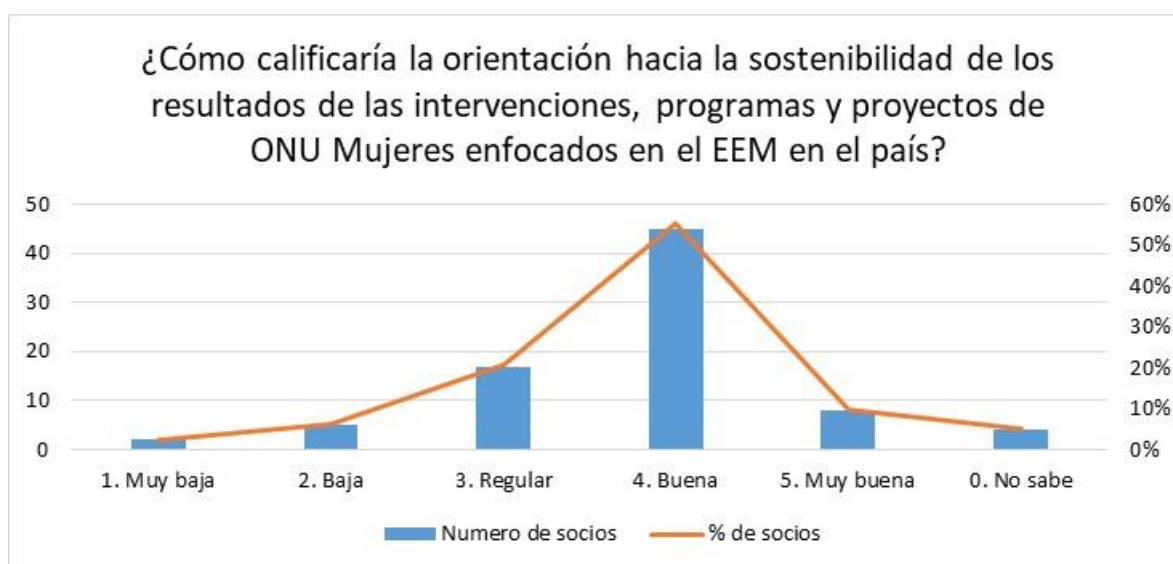
- No tiene que hacer programitas, tiene que hacer complementación a programas existentes.
- La falta de inversión en proyectos amplios que garanticen la autonomía económica de las mujeres, las intervenciones no pueden quedarse en proyectos de capacitación y sensibilización frente al tema.
- ONU Mujeres requiere transitar de ejecución directa de programas, a acciones más estratégicas de política, aprovechando su experiencia ya acumulada a la fecha.
- ONU Mujeres llegó tarde a los temas de la empresa privada. Por un tema de trayectoria y oportunidad el PNUD se posicionó como la agencia que ha trabajado bien en este ámbito en la región.
- La incertidumbre con respecto a la continuidad del trabajo, teniendo en cuenta que se trata de procesos de largo plazo, donde no solo importa alcanzar logros en leyes y políticas sino, además, la apropiación y ejercicio real de los derechos y el impacto de esto en el empoderamiento económico de las mujeres.
- Por el momento se ha trabajado poco (o al menos no es visible) en la base de la pirámide social y el apoyo para el empoderamiento económico de las trabajadoras de origen humilde y más aún si son madres solteras, jefas de hogar y/o con personas a su cuidado. Veo que existe una tarea importante, pero sobre todo enfocada al sector empresarial y que impacta a mujeres de capacidades/calificaciones medias para arriba.

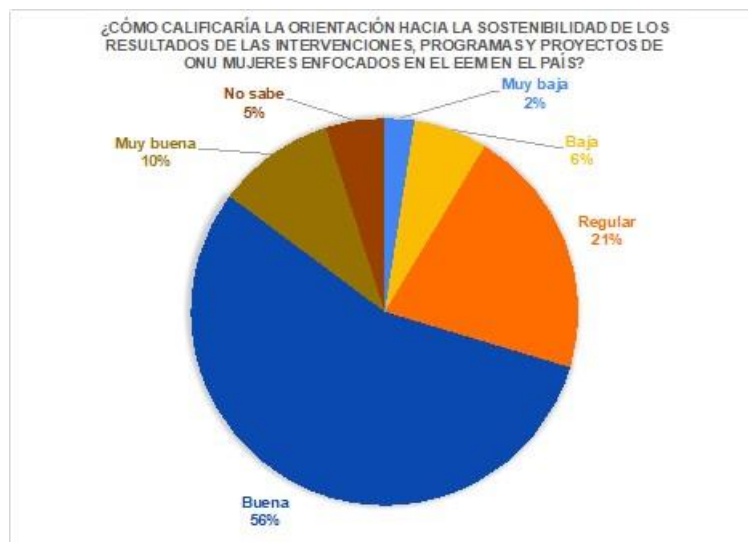
- La idiosincrasia y la falta de indicadores que demuestren los beneficios de contar con mujeres empoderadas
- Debe definir mejor sus prioridades
- El proyecto HE for SHE, junto con programas del INMUJERES enfocados a las empresas en busca de mejores condiciones de trabajo para las mujeres, incluidas condiciones de igualdad en acceso a igual salario para mismo trabajo, y posibilidades de acceso a cargos de decisión, han tenido un impacto escaso junto al tamaño de la situación; adicionalmente, hay un tramo del mercado laboral, correspondiente al trabajo independiente, al trabajo en el sector informal que requiere de una atención distinta dado el perfil del trabajo que se realiza, la irregularidad de los ingresos y la falta de sistema de protección social para ese trabajo en donde mayoritariamente están presente las mujeres.
- La pandemia del COVID 19 está dando lugar a la pertinencia de elaborar un nuevo diagnóstico y nuevas estrategias de política en el país, y en ese marco ONU Mujeres también tendrá que revisar su estrategia para contribuir de manera efectiva en el empoderamiento económico de las mujeres
- Solamente trabajan con pocas ONG que no convocan y no hace la integración.
- Alejarse de los espacios populares.

4. SOSTENIBILIDAD

4.A CALIFICACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

La mayoría (77%) de los/as informantes considera que la orientación hacia la sostenibilidad de los resultados de las intervenciones, programas y proyectos de ONU Mujeres enfocados en el empoderamiento económico de las mujeres en el país o región es regular a buena, mientras el 10% considera que es muy buena y solo el 8% considera que es mala o muy mala.





4.B. FACTORES FACILITADORES PARA LA SOSTENIBILIDAD

Los/as socios y alianzas de ONU Mujeres en los países de la región identifican factores **facilitadores para la sostenibilidad** de las intervenciones, programas y proyectos de ONU Mujeres enfocados en el empoderamiento económico de las mujeres en el país o región. Las observaciones en este sentido han sido sistematizadas en 7 grupos y se presenta abajo según relevancia medido en la frecuencia de mención.

Estrategias y enfoque de trabajo	Redes y alianzas	Presencia sostenida y reputación	Enfoque en grupos vulnerables y participación	Gestión de conocimiento	Fortalecimiento de capacidades	Complementariedad con socios y programas del gobierno
30	22	14	8	6	6	4

Los elementos que más han aportado a la sostenibilidad según los/as informantes es el **establecimiento de redes y alianzas** con el sector privado, organizaciones del gobierno, la sociedad civil y la cooperación internacional, la **presencia sostenida y la reputación** de ONU Mujeres –aportando de largo plazo y siendo una referencia en los países y a nivel internacional; la **participación y enfoque grupos vulnerables** –especialmente la participación y el trabajo con las mujeres en el campo. La **gestión de conocimiento**, poniendo a disposición material y la generación de conocimiento y evidencia, y el **fortalecimiento de las capacidades** de las comunidades, organizaciones y las empresas son también mencionados por algunos socios como factores facilitadores. El trabajo de modo **complementario con los socios y programas existentes** del gobierno es valorado positivamente en este sentido también.

Por último, se menciona un gran número de factores facilitadores diferentes que de una manera tiene que ver con el enfoque de trabajo o estrategias de ONU Mujeres como, por ejemplo: la flexibilidad en sus planes estratégicos; costos bajos de implementación de iniciativas; experiencia basada en resultados; la apropiación de los objetivos y resultados por los actores sociales; enfoque en cambios en comportamiento; entre otros.

Enseguida, se presentan los aportes específicos de socios y aliados para cada grupo de factores facilitadores:

Redes y alianzas

- Vinculación del sector privado. Apoyo al emprendimiento de organizaciones de Mujeres en territorios focalizados con pilotos vinculando en la cadena productiva y en alianza con sector privado.
- Las redes de contacto disponibles con otras empresas.
- ONU Mujeres tiene gran llegada a los organismos de gobierno, empresas, etc.
- El involucramiento con la sociedad civil y el Ministerio de la Mujer.
- Coordinación interinstitucional con el Estado y organizaciones de la sociedad civil.
- Las instituciones públicas y privadas logren articularse en función del empoderamiento y fortalecimiento económico de las mujeres.
- Hay articulación con otros actores claves para potenciar los resultados.
- El trabajo tripartito: sociedad civil, gobierno y cooperación internacional ayuda a dar continuidad la mayoría de las veces.
- Es fundamental la selección de socios locales, con trayectoria, compromiso y experiencia. Las ADEL han sido plataformas viables de coordinación y trabajo.
- Asociarse con entidades locales que adopten sus principios y estrategias.
- La construcción de alianzas.

Presencia sostenida y reputación

- El apoyo de largo plazo a líneas de trabajo concretas, como ha sido la igualdad del trabajo doméstico en Paraguay.
- Son referentes en nuestro país (Argentina). Han puesto los temas en agenda, eso creo que es el mayor facilitador.
- El activo trabajo de ONU Mujeres en la Argentina.
- La constante relación con ONU Mujeres.
- La persistencia del apoyo que otorga ONU Mujeres.
- La permanencia del organismo y el seguimiento que da a algunas acciones.
- La constancia, consistencia de la organización.

Participación y enfoque en grupos vulnerables y participación

- Su trabajo es muy fuerte con sectores más vulnerables.
- La participación de los beneficiarios en todas las etapas de la realización del proyecto ha facilitado la sostenibilidad de las intervenciones para el empoderamiento de las mujeres.
- Trabajo con los grupos de mujeres en el terreno.
- El conocimiento en campo de las mujeres.

Gestión de conocimiento

- El material disponible.
- Fomentar el intercambio de buenas prácticas entre países de la región.
- La generación de conocimiento y evidencia a partir de los programas de empoderamiento económico de las mujeres que se han ejecutado, es un elemento clave para incidir sobre políticas públicas clave.

Eso será clave para garantizar la sostenibilidad de las intervenciones realizadas de empoderamiento económico.

Fortalecimiento de capacidades

- Los procesos de formación tanto en derechos como organizativo y empresarial.
- El desarrollo de una comunidad a través de capacitación es un factor importante.
- La capacidad instalada en los equipos técnicos de los programas sociales.

Complementariedad con socios y programas del gobierno

- ONU Mujeres trabaja de manera permanente con el sector público, lo que le permite ampliar el alcance de sus intervenciones, programas y proyectos y hacerlos permanentes.
- Enfoque que incluye redes de protección social e incidencia para ampliar cobertura de los programas de gobierno.

Estrategias y enfoque de trabajo

- La llegada territorial de mujeres rurales en diferentes provincias y diferentes tipos de organizaciones.
- La aplicación flexible de sus planes estratégicos.
- El bajo costo de aplicación e implementación de las iniciativas presentadas es un factor facilitador.
- Un balance respecto del uso de recursos naturales y el ingreso económico de los diferentes proyectos.
- ONU mujeres ha insistido en que los proyectos y negocios emprendidos tengan una viabilidad económica que garantice la sostenibilidad.
- Siempre generar estrategias enfocadas en el empoderamiento de la mujer en el ámbito económico y laboral.
- Trabajo con la constitucionalidad.
- Se trabaja mucho en cambios de comportamiento, y eso es un elemento clave de sostenibilidad.
- Diría que el trabajo de ONU Mujeres es sólido en términos teóricos y prácticos, lo que lo provee de sostenibilidad.
- La experiencia basada en resultados.
- En la metodología API hay un módulo denominado Iniciativa Personal cuyos elementos principales son emprender de forma innovadora, pensar a futuro y superar obstáculos y su elemento principal la acción, además de que les enseña a mirar el contexto para realizar planes emergentes en caso de desastres.
- En mi país, el hecho de acompañar a los equipos técnicos del segundo anillo en los procesos como en el desarrollo de capacidades ha garantizado el traspaso de metodologías y el vínculo con los del primer anillo permitió la colocación en la agenda de los temas que se han trabajado y se están trabajando. Se siguen los procesos de la formalización vía Ley o Decreto y los planes de trabajo acordados.
- El principal factor de sostenibilidad de los resultados es la apropiación de los objetivos y logros por parte de diversos actores sociales, que podrán dar continuidad a los mismos.
- Definir prioridades.
- El proyecto y el programa win win, han incorporado factores sociales, éticos y ambientales, además del económico para lograr un empoderamiento de las mujeres.

4.B.i. FACTORES INHIBIDORES PARA LA SOSTENIBILIDAD

Se ha sistematizado la percepción de los/as informantes de socios y aliados de ONU Mujeres con relación a los factores **inhibidores para la sostenibilidad** de las intervenciones, programas y proyectos de ONU Mujeres enfocados en el empoderamiento económico de las mujeres en el país o región en los siguiente 7 grupos.

Contexto político/falta voluntad política	Contexto económico/falta de recursos	Falta capacitación y sensibilización	Cobertura u esfuerzo limitado	Falta incidencia en políticas públicas	Falta complementariedad	Rotación personal
12	7	7	6	3	3	2

Según los/as informantes, el **contexto político**, con cambios en los gobiernos, inestabilidad política y alta **rotación de personas** de las contrapartes gubernamentales que carecen de memoria institucional en combinación con la **falta de voluntad política**, la idiosincrasia, las actitudes machistas y misoginia de los funcionarios de las instituciones públicas, han sido factores inhibidores para la sostenibilidad de las intervenciones. Esos factores tienen un vínculo también con las observaciones de los/as informantes sobre la **falta de capacitación y sensibilización** necesario por la arraigada cultura patriarcal en muchas sociedades.

Además, consideran que el **contexto económico y la falta de recursos** que permiten dar continuidad a los procesos y acciones ponen en riesgo la sostenibilidad.

Algunos socios mencionan que la **falta de incidencia en políticas públicas**, y la **falta de complementariedad** con acciones y políticas de desarrollo, además de proyectos con una **cobertura limitada** en términos geográficos y con un horizonte temporal corto, combinados con **esfuerzos aislados**, juega en contra de la sostenibilidad.

Contexto político/falta voluntad política

- La falta de voluntad política de las instituciones públicas.
- El cambio de gobierno.
- La inestabilidad política.
- La inestabilidad política fue un factor bastante negativo para las intervenciones de ONU Mujeres.
- Los cambios en la situación política en el país han dificultado demasiado la sostenibilidad de cualquier proyecto.
- No es un problema de la organización sino de las contrapartes gubernamentales, que suelen dar muy poca continuidad a los esfuerzos.
- Aunque numerosos grupos conozcan el trabajo de ONU Mujeres, no se suman a este compromiso que es fundamental para hacer sostenible el empoderamiento económico.
- Probablemente el propio contexto del país y del gobierno en turno.
- La idiosincrasia propia de un país que nunca incluyo a las mujeres.
- Las desigualdades estructurales asentadas en la burocracia gubernamental altamente machista y misoginia, que no permitieron seguir adelante diferentes proyectos.
- La resistencia de las contrapartes en adoptar políticas en pos de la igualdad de género.
- Probablemente, la visión de las autoridades gubernamentales respecto a los derechos de las mujeres y a la igualdad en el acceso a los recursos económicos, sea un factor relevante para el impacto de los programas y actividades de ONU Mujeres.

Contexto económico/falta de recursos

- El contexto económico.
- La falta de recursos que permita dar continuidad a las acciones.
- Dificultades presupuestales para implementar proyectos de largo plazo.
- La falta de presupuesto de las instituciones públicas.
- La limitación de recursos económicos en la institución para temas directos de mujeres hace que la sostenibilidad se vea en riesgo.
- Las condiciones de bajo empleo, baja generación de empleo, baja actividad económica e indolencia de grupos empresariales quienes colocan en el centro de las decisiones productivas a sus ganancias y no el bienestar presente y futuro de la sociedad.
- Que no cuenta con recursos suficientes.

Falta capacitación y sensibilización

- No hemos sido parte de ningún tipo de capacitación, asistencia o acompañamiento para la implementación de acciones y su respectiva sostenibilidad.
- Considero que la justicia no ha tomado el tema en serio, las sentencias de los agresores son mínimas o inexistente.
- Falta dejar real capacidad instalada en los territorios.
- La sostenibilidad se consolida en el tiempo y en empoderamiento económico de las mujeres es mas complejo debido a la casi nula participación que han tenido antes y eso implica cambios culturales en mujeres y hombres.
- La arraigada cultura patriarcal que persiste en nuestra sociedad.
- El país presenta cierta resistencia en todo lo relacionado a la temática de género.
- No dedicar recursos para el fortalecimiento de esos socios para asegurar la continuidad del enfoque y el adoptar los principios del empoderamiento. Es decir, hay que fortalecer también a las organizaciones en la temática.

Cobertura o esfuerzo limitado

- Mucho material sólo en inglés y mayor dificultad para llegar a otras ciudades en regiones.
- Se requiere un mayor esfuerzo para lograr que desde la institucionalidad pública se le de sostenibilidad a las inversiones realizadas.
- La migración de las mujeres del campo a la ciudad, muchos de los proyectos van más enfocados al área rural.
- Se plantean proyectos con un horizonte temporal demasiado corto.
- Han sido buenos los Foros locales, pero son esfuerzos aislados para tener impacto más generalizado
- El trabajo de ONU Mujeres tiene una cobertura limitada en términos geográficos y con esto¿? sociales.

Falta incidencia en políticas públicas

- La sostenibilidad de los emprendimientos de las mujeres o de políticas que lleven a mayor empoderamiento de las mujeres dependen del país no de las mujeres. El país necesita dar un salto importante entre tener pequeños proyectos femeninos a tener una política pública sensible al género, sin eso los proyectos tienen baja sobrevivencia y muchos no lograr sobrevivir.
- La falta de incidencia en el diseño de programas públicos.
- Debe haber un enfoque en cambio de políticas públicas.

Rotación personal

- Los cambios en los puestos de dirección.
- Por la rotación constante de personas de las contrapartes gubernamentales, carecen de memoria institucional.

Falta complementariedad

- La falta de apoyo a acciones concretas que ya existen y necesitan mayor visibilidad, pero es uno de los objetivos de mujeres rurales.
- Enfoque, no buscan complementariedad.
- La debilidad institucional y la poca vinculación con políticas públicas de desarrollo.

Otros

- La pandemia
- La incertidumbre en la continuidad de la oficina de ONU Mujeres en Paraguay y por tanto del apoyo sostenido y cercano que ha venido dando a las acciones enfocadas en el empoderamiento económico.
- A veces la información que se tiene es muy generalizada.
- Débil monitoreo a los proyectos iniciados.
- Falta adhesión de las empresas para promover el empoderamiento de las mujeres más marginadas. Sector privado y política pública deberían poner foco en esto.
- Si el acompañamiento que hace ONU Mujeres a las empresas (a través de servicios técnicos) desaparece luego del proyecto, es posible que algunas empresas no continúen el proceso de cambio iniciado (por falta de un motivador externo o del apoyo necesario).

5. VALOR AGREGADO DE ONU MUJERES

5.A. NIVEL DE ACUERDO CON DECLARACIONES DE VALOR AGREGADO

Para conocer la percepción de socios y aliados de ONU Mujeres con relación a su valor agregado, se pidió a los/as informantes indicar, en base a las experiencias concretas, su nivel de acuerdo sobre 15 declaraciones.

Es de notar que, en general, los socios y aliados tienen un alto nivel de acuerdo con las declaraciones sobre el valor agregado de ONU Mujeres.

Sin embargo, se percibe que las declaraciones con más alto nivel de relevancia están vinculadas a **la relación con las organizaciones de las mujeres en el país; el fortalecimiento de capacidades** de las mujeres, sus asociaciones y redes y de las instituciones del gobierno; además de la capacidad de promover la **coordinación e integración de género en el SNU**, como son expresados en las siguientes declaraciones, en las cuales más del 90% de los socios están totalmente o parcialmente de acuerdo:

- f) ONU Mujeres tiene una larga relación con las organizaciones de mujeres en el país para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres.
- c) ONU Mujeres aporta sustantivamente al empoderamiento económico de las mujeres en el país a través del fortalecimiento de las capacidades de las mujeres, sus asociaciones y redes.

- a) ONU Mujeres tiene la capacidad técnica y aporta sustantivamente al empoderamiento económico de las mujeres en el país a través del fortalecimiento de las capacidades de las instituciones del Gobierno, incluyendo el desarrollo de políticas nacionales.
- g) ONU Mujeres tiene capacidad para promover una coordinación, coherencia e integración de la perspectiva de género eficaz en el sistema de las Naciones Unidas en el país en apoyo a los compromisos por el empoderamiento económico de las mujeres.

Por otro lado, se puede concluir que las áreas en la que haya menos coincidencia sobre el valor agregado de ONU Mujeres están relacionadas con la **consideración de las demandas y necesidades de las mujeres indígenas**; la capacidad económica y la estructura organizacional para **articular políticas**; y el aporte para el fortalecimiento de las **capacidades y conocimiento en el sector privado**, en la que menos del 45% de los socios están totalmente de acuerdo.

- n) Las intervenciones de ONU Mujeres para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres consideren especialmente las demandas y necesidades de las mujeres indígenas en el país según sus propias especificidades.
- b) ONU Mujeres tiene capacidad económica y la estructura organizacional para articular el desarrollo de políticas nacionales en favor de empoderamiento económico de las mujeres en el país.
- d) ONU Mujeres aporta sustantivamente al empoderamiento económico de las mujeres en el país a través del fortalecimiento de las capacidades y conocimiento en el sector privado.

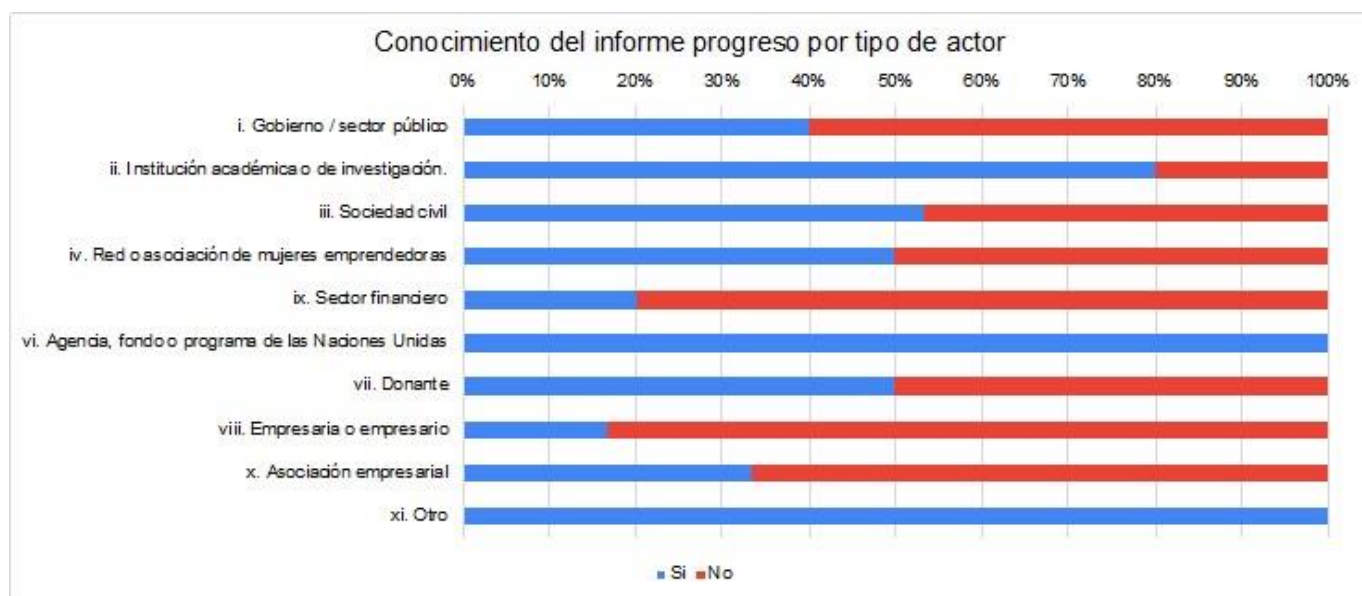


5.B. CONOCIMIENTO DEL INFORME DE PROGRESO

El 47% de los/as informantes de los socios y aliados de ONU Mujeres conocen el *Informe Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe del 2017*, mientras un poco más de la mitad expresan que desconocen el informe.

Si	47%
No	53%

Con relación al conocimiento del *Informe Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe del 2017*, se puede observar, en el gráfico abajo, algunas diferencias por tipo de socios/as o aliados/as. Los grupos de actores que tienen mayor conocimiento del informe (entre el 80-100% de los informantes) son las agencias de las NNUU y las instituciones académicas. Por otro lado, solo el 50% de los socios/as de la sociedad civil, las redes o asociaciones de mujeres emprendedoras y los donantes conocen el informe. Un menor porcentaje de los informantes del gobierno/sector público, los/as empresarios/as, el sector financiero y las asociaciones empresariales tienen conocimiento del informe (entre el 18-40%).

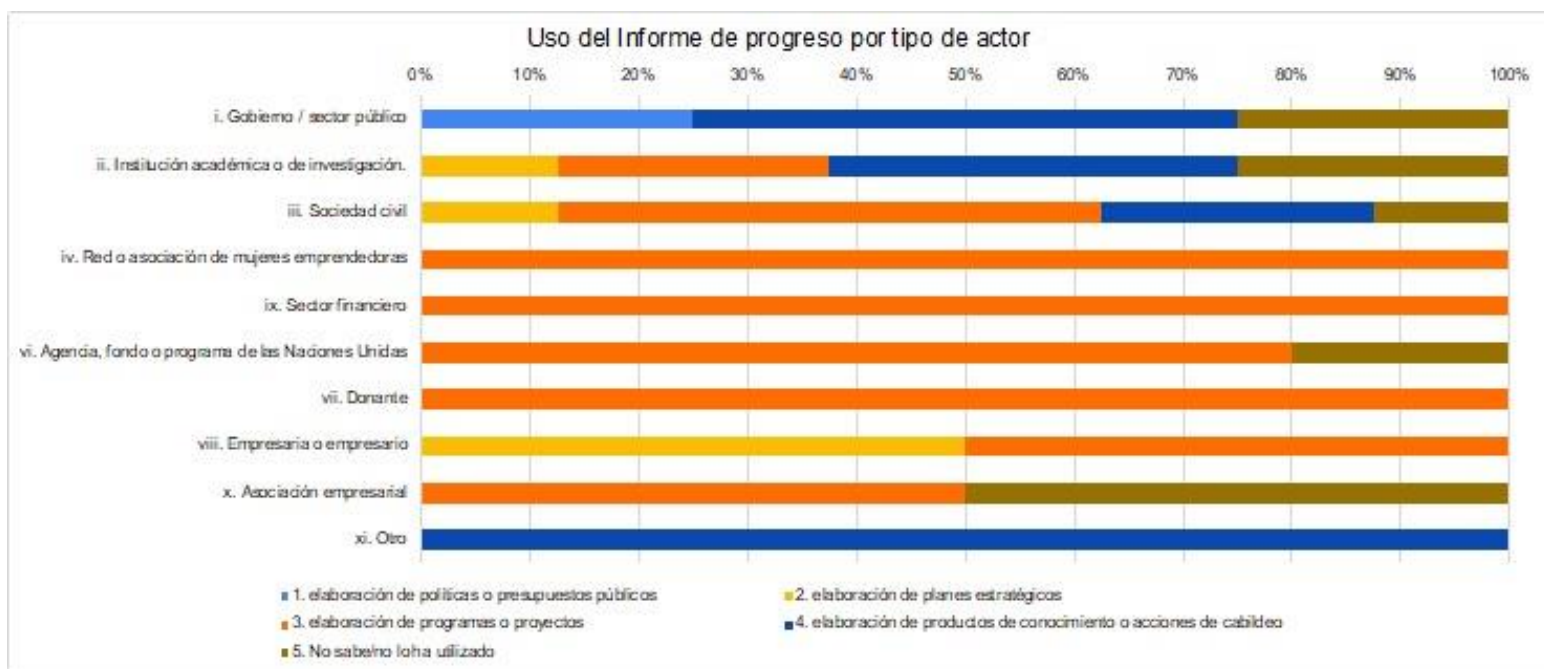


5.C. USO DEL INFORME DE PROGRESO

De los 47% de los socios que conocen el informe, la mayoría lo ha utilizado para la elaboración de programas y proyectos (41%), el 28% lo ha utilizado para la elaboración de productos de conocimiento o acciones de cabildeo, el 18% para la elaboración de planes estratégicos, mientras solo el 5% lo ha utilizado para la elaboración de políticas o presupuestos públicos. El 8% no sabe para que se utilizó o no le ha dado uso.



Se puede identificar algunas divergencias en el uso que le ha dado al informe los diferentes tipos de socios/as o aliados/as. Por ejemplo, mientras las redes/asociaciones de mujeres, el sector financiero, las agencias de las NNUU y los donantes principalmente lo usa para elaboración de proyectos y programas, los empresarios/as también lo han usado para elaborar planes y estrategias, igual que una pequeña parte de la sociedad civil y las instituciones académicas. Los actores que en mayor grado ha utilizado el informe para la elaboración de productos de conocimiento o acciones de cabildeo son el Gobierno/sector público, las instituciones académicas y la sociedad civil. El Gobierno/sector público es el único actor quien la ha utilizado para elaborar políticas o presupuestos públicos.



6. RECOMENDACIONES

6.A. RECOMENDACIONES PARA INCREMENTAR EL IMPACTO Y EL VALOR AGREGADO

Como recomendaciones para incrementar el impacto y el valor agregado de ONU Mujeres en el área del empoderamiento económico de las mujeres, los aliados y socios apuntan, en mayor proporción, a 7 áreas

de acción: **Enfoque temático**, con un fuerte énfasis en cuestiones de mercado y comercialización; **eficacia**, vinculada con una mayor rigurosidad y sostenibilidad de las iniciativas y, también, con la integralidad y la articulación de esfuerzos similares; **mayor alcance e integración** con la diversidad de actores relacionados con el desarrollo económico local, regional y nacional, además del involucramiento de hombres en las acciones; **grupos priorizados**, donde se señala que el foco debe estar en las mujeres más vulnerables y en mayor situación de precariedad, especialmente las mujeres indígenas y rurales; **fortalecimiento interno**, principalmente para mejorar la capacidad de seguimiento enfocado en procesos y una mayor cualificación del equipo técnico en cuanto a derechos, EEM y desarrollo económico; **gestión del conocimiento** hacia la identificación de áreas de trabajo específico; **incidencia** concentrada en la implementación de políticas a favor de las mujeres y la articulación de actores estratégicos (gobiernos, sector privado, partidos políticos).

A continuación, las recomendaciones han sido organizadas por orden de relevancia en función a las opiniones del sondeo e incluyen elementos particulares organizados en función a las áreas de acción citadas arriba:

Enfoque temático

- Mercados y comercialización
 - Foco en cadenas de valor, emprendimientos e inversiones de impacto (fortalecer vínculo con ONGs especializadas y con el sector privado nacional e internacional).
 - Conferir mayor énfasis en cuanto a la comercialización, capacitar a las mujeres emprendedoras para que aprendan a generar valor a su propio producto y a utilizar nuevas herramientas de comercialización, y a desarrollarse en rubros productivos diversificados.
 - Trabajar desde la economía informal que mayormente tiene presencia femenina, el comercio sobre todo es un sector que requiere de análisis y medidas.
 - Promover el intercambio de experiencias internacionales sobre pautas de equidad de género y resultados corporativos.
 - Formar a mujeres y niñas en la gestión de organizaciones de beneficio mutuo.
- Mayor énfasis en desarrollo de programas de promoción de corresponsabilidad del cuidado para el empoderamiento económico de las mujeres.
- Introducir nuevos elementos para su trabajo con sector privado (ej. economía del comportamiento y manejo de incentivos).
- Promover nuevos roles para las mujeres dentro de las empresas (imaginar una empresa de logística donde el rol de la mujer no sea la de auxiliar de servicio y sí el de manejar un camión, o en una empresa de transporte, no sea administrativa sino operaria de mantenimiento).
- Trabajar temas de calidad del gasto público y articulación de los programas dirigidos al empoderamiento económico de las mujeres.
- Promover programas de educación financiera.

Eficacia

- Mayor rigor en el armado de planes de acción (acordes al contexto y de mediano plazo). Formular proyectos productivos que tengan un horizonte de tiempo coherente con su diseño e implementación, de manera que se alcance la sostenibilidad.
- Complementar acciones/articular esfuerzos con otras iniciativas en el país en lugar de desarrollar iniciativas separadas. No duplicar esfuerzos.
- Diseñar una estrategia intersectorial que identifique oportunidades y retos para aportar de manera práctica a avanzar en este tema. Involucrar a todos los sectores para la generación de oportunidades económicas para las mujeres.

- Dar continuidad a las iniciativas locales y dejar capacidad instalada en los territorios. Continuidad para evitar retrocesos.
- Transitar de una estrategia de empoderamiento económico basada en ejecución directa de programas hacia acciones de mayor incidencia y transformación de políticas públicas.

Mayor alcance/integración

- Integrar a todas las ONG del país, que no sean siempre las mismas y únicas. Sumar a las diferentes organizaciones de la Sociedad Civil y a más instancias del sector privado.
- Mayor vinculación con los programas de apoyo y fomento de las MIPYMES.
- Llegar a más mujeres y a más hombres. Elaborar una estrategia encaminada a involucrar a hombres.
- Promover alianzas estratégicas con organizaciones e instituciones que trabajan por los derechos de las mujeres, y la conformación de redes con empresas adheridas (compartir buenas prácticas).
- Fortalecer la relación con y entre organizaciones de mujeres, para iniciativas de autonomía económica y emprendimiento femenino.
- Mayor acercamiento con el sector empresarial, brindando herramientas versátiles que promuevan la participación económica de las mujeres.
- Involucrar más al sector privado local para apalancar más recursos.

Grupos priorizados

- Focalización del trabajo con mujeres indígenas y mayor visibilidad a comunidades de mujeres vulnerables: privadas de libertad, mujeres con discapacidad y microempendedoras.
- Profundizar el trabajo con las mujeres indígenas y contemplar todas las distintas regiones.
- Enfoque en grupos de mujeres en pobreza extrema y en riesgo social.
- Trabajar con organizaciones de mujeres con experiencia en diferentes áreas para la ejecución de acciones de empoderamiento económico y de derechos de los emprendimientos.
- Concentración en nichos que se pueda destacar respecto de otras agencias y trabajar con mujeres que estén en una situación de mayor rezago o precariedad.

Fortalecimiento interno

- Realizar monitoreo y seguimiento permanente para alcanzar los objetivos deseados (enfoque en procesos).
- Contar con profesionales de preparación más completa, que sean expert@s en derechos, empoderamiento de las mujeres y desarrollo económico.
- Fortalecer la asignación de presupuesto para EEM y fortalecer el equipo técnico.
- Mayor involucramiento en creación de políticas públicas y leyes y mayor visibilización de la contribución de ONU Mujeres.
- Disminución de la burocracia (compras y adquisiciones).
- Jerarquización de algunas oficinas para atender demanda de los gobiernos y OSC.

Gestión del conocimiento

- Desarrollar estudios económicos, incluido el trabajo -a nivel macroeconómico, sectorial y regional- con enfoque de género, que contribuyan a detectar áreas de acción específicas para impulsar el empoderamiento económico de las mujeres.

- Realizar estudios cualitativos sobre las percepciones y motivaciones de los directivos y empresarios varones para entender qué tipo de mensajes y herramientas servirían para la labor de advocacy y asesoría.
- Apoyar la publicación de las Brechas de género y la encuesta uso del tiempo, ONU Mujeres ya es referente por tener información actualizada.
- Mayor apoyo a la investigación de materia de economía y trabajo social con mujeres.

Incidencia

- Implementación de políticas de cuidado, de no discriminación e igualdad de oportunidades.
- Incrementar el involucramiento del sector público y privado para la generación de oportunidades económicas para las mujeres.
- Usar su liderazgo para exponer las debilidades del sistema legal con mayor fuerza y determinación en la incidencia con el gobierno, los políticos, los empresarios.
- Mejorar la coordinación con los organismos del Estado responsables de materias de género.
- Promover cambios desde el nivel legislativo (generar alianzas con partidos políticos).

En menor medida, las opiniones del sondeo a aliados y socios, recomiendan conservar e incrementar el **enfoque territorial**, para impulsar el desarrollo de economías mediante un mayor trabajo con gobiernos y líderes locales, para dar un mayor impulso a las redes productoras locales de mujeres, sin perder la mirada en los lugares más remotos.

7. IMPACTO DEL COVID-19

7.A. EFECTOS PRINCIPALES

La información de socios y aliados, respecto a los principales efectos para el empoderamiento económico de las mujeres a consecuencia de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, está concentrada en cinco áreas. Así, la mayoría de opiniones señalan como efectos negativos de la pandemia el **aumento de la pobreza y pérdida de ingresos; desempleo y precarización del empleo; aumento de la violencia de género** en las familias; **aumento/sobrecarga del trabajo de cuidado**.

En menor medida los y las informantes apuntan que se tendrán efectos negativos, con la posibilidad de ver un **retroceso, en los derechos de las mujeres**, (humanos, sociales, económicos y laborales), con especial énfasis en las mujeres rurales, indígenas y las trabajadoras domésticas; una reducción de las posibilidades de **acceso al financiamiento para el emprendimiento** (créditos, capital de trabajo); además que la pandemia pondrá en evidencia la **debilidad de los sistemas de protección y seguridad social** y la **limitada acción de los estados** frente a la diversidad de problemáticas generadas por el confinamiento y la crisis económica derivada de ella.

Por otro lado, y de forma mucho más minoritaria, algunas voces señalan como efectos de la emergencia las **dificultades en los procesos de fortalecimiento y capacitación** de las mujeres por los peligros a la salud asociados al contacto. Otra preocupación es el **acceso a medios digitales y TIC** para el teletrabajo y la comercialización.

Los elementos particulares en cada una de las cinco áreas de mayor afectación negativa son los siguientes y están ordenados por nivel de relevancia según el sondeo:

Aumento de la pobreza y pérdida de ingresos:

- Pérdida de ingresos y mayor pobreza, con énfasis en territorios más vulnerables y en mujeres indígenas o rurales.
- Pérdida de mercados y vulnerabilidad de emprendimientos (sobre todo de los informales).
- Limitación de actividades productivas y dificultades para la comercialización, especialmente de productoras campesinas y sectores informales.
- Profundización de la vulnerabilidad económica de las mujeres con incremento de la brecha salarial.
- Impacto económico sobre los hogares encabezados por mujeres.
- Mayores desigualdades para las mujeres en términos de empleo e ingresos.
- Afectación sobre la autonomía económica de las mujeres.

Desempleo y precarización del empleo:

- Mayor desempleo/subempleo, en especial para mujeres de grupos más vulnerables.
- Precarización (en especial de trabajadoras domésticas) y mayor informalidad del empleo.
- Inseguridad laboral vinculada a la inseguridad sanitaria.
- Dificultad de absorción de la mano de obra femenina pos pandemia.
- Alteración sustantiva en el mercado del trabajo doméstico pos pandemia.

Violencia

- Incremento de la violencia de género/doméstica.
- Incremento de violencia económica, dependencia y eventual violencia física.
- Incremento de diferentes tipo de violencia hacia las mujeres.

Tareas de cuidado

- Aumento/sobrecarga del trabajo de cuidado (doble y triple jornada dentro de los hogares).
- Una mayor comprensión de que las mujeres son protagonistas en los hogares para el cuidado de la descendencia, los enfermos y sus familias; divergiendo de una sociedad más libre, igualitaria y humana.

En contraposición, varias voces remarcan algunos efectos positivos relacionados con **nuevas oportunidades e innovación**, vinculadas principalmente a nuevos negocios, productos, oficios, alianzas y liderazgos.

Nuevas oportunidades/innovación

- Oportunidad de reinversión e innovación en prácticas económicas propias para el fortalecimiento de la autonomía económica.
- Oportunidad de desarrollar nuevos productos, innovar.
- Oportunidad para fortalecer la asociatividad rural de las mujeres, colocar al centro de las intervenciones locales a las mujeres lo que será de beneficio para la familia y comunidad.
- Oportunidad para generar alianzas y emprender algún negocio que responda a la realidad.

7.B. PRINCIPALES DESAFÍOS PARA EVITAR RETROCESOS

En opinión de socios y aliados, para evitar retrocesos en los avances logrados en materia de empoderamiento económico a causa del COVID-19, ONU Mujeres enfrenta importantes desafíos. Una

mayoría de opiniones apunta a 4 áreas prioritarias: Incidencia y diálogo político, continuidad de procesos, trabajo en alianzas, e innovación y uso de la tecnología.

ONU Mujeres tiene la necesidad de seguir impulsando la **incidencia y el diálogo político**, con énfasis en i) **políticas públicas** de generación de ingresos (subsidios) y empleo, corresponsabilidad en los cuidados, teletrabajo, iguales oportunidades y disminución de la violencia; ii) **preservación de avances** (WEP, políticas a favor de las mujeres, ratificación de compromisos de protección social, inclusión de entidades de mujeres en la respuesta y visibilización de necesidades diferenciadas de las mujeres); iii) **movilización de recursos a favor del empoderamiento económico** de las mujeres (financiamiento de emprendimientos, transferencias de efectivo y capital); iv) liderazgo temático de ONU Mujeres, manteniendo vigente la agenda de EEM, respuesta efectiva ante los repuntes de la violencia física y económica, construcción de nuevas propuestas.

En cuanto a dar **continuidad de procesos de apoyo al EEM**, ONU Mujeres requiere proseguir en la defensa de derechos, seguir con los programas y proyectos de EEM y de lucha contra la violencia. En paralelo, debe repensar y proponer alternativas de rápida implementación en el marco de su **trabajo en alianzas**. En el ámbito de **innovación y uso de la tecnología**, el énfasis está en el desarrollo de capacidades tecnológicas en las mujeres para la adaptación al cambio.

A continuación va un resumen de los aspectos clave considerados dentro de las 4 áreas de desafíos considerados más relevantes por los/as informantes:

Incidencia y diálogo político:

- Políticas públicas en diferentes niveles del estado.
 - Políticas públicas que incluyan: corresponsabilidad en los cuidados, teletrabajo, acceso equitativo a oportunidades de trabajo, generación de ingresos y empleo, disminución de la precariedad del empleo para mujeres y frenar la violencia hacia las mujeres.
 - Poner el foco en el empoderamiento económico femenino (y respeto a los derechos económicos) como forma de responder a la crisis económica y a una estrategia de recuperación.
 - Subsidios para el apoyo a emprendimientos de las mujeres, en especial para los informales.
 - Promover la intervención de actores/as estratégicos/as en la lucha por los derechos de las mujeres en los debates sobre cambios y nuevas condiciones ante la emergencia del Covid-19.
- Preservar avances
 - WEP sean obligatorios en el sector público y privado.
 - Evitar que los estados eliminen apoyo a sus políticas favorables a mujeres en situación de vulnerabilidad.
 - Lograr la ratificación del compromiso de los Estados en el cumplimiento de los ODS.
 - Asegurar que los gobiernos brinden protección social y redes de seguridad, suficientes y ampliamente disponibles, para las familias con dificultades.
 - Asegurar el involucramiento de los ministerios o entidades de la mujer en todos los niveles de toma de decisión de la epidemia.
 - Inclusión de expertas en género en los equipos de asesoría a los gobiernos y responsables de la respuesta nacional al COVID-19 y en el desarrollo de los países.
 - Incorporación de organizaciones de mujeres en los procesos locales de manejo de la epidemia y distribución de ayudas.
 - Visibilizar las necesidades diferenciadas de las mujeres en el contexto de esta crisis, para que la respuesta de corto, mediano y largo plazo contemple acciones específicas para las mujeres.
- Movilización de recursos a favor del empoderamiento económico de las mujeres

- Activar actividades económicas de corto plazo y si es posible transferencia de capital para reactivar las iniciativas económicas (cash transfer programs) y fondos de capital para la incubación de nuevos emprendimientos.
- Financiamiento de emprendimientos que privilegie la inclusión financiera de las mujeres de sectores vulnerables.
- Liderazgo temático
 - Mantener la agenda la temática en las prioridades de responsables, incidencia al más alto nivel.
 - Liderar una respuesta efectiva ante los repuntes de la violencia física y económica a las mujeres.
 - Participar en la construcción de nuevas propuestas para el desarrollo económico y social.
 - Promover temas y proyectos de promoción de empleo a mujeres.

Continuidad de procesos de apoyo al EEM

- Defensa de derechos
 - Poner atención a las consecuencias en términos de derechos sexuales y reproductivos para que no se disparen los embarazos de niñas y adolescentes (incremento de círculos de pobreza para las mujeres).
 - Generar acciones para evitar que las mujeres caigan en la informalidad laboral o el incremento en la vulneración de sus derechos.
 - Apoyo legal para atender a derechos laborales de mujeres que perdieron su empleo.
- Continuidad de programas y proyectos EEM
 - Continuar apoyo a la construcción de políticas de cuidados.
 - Mantener el proyecto WEP y expandir la iniciativa a otras áreas y empresas medianas y pequeñas.
 - Redes de apoyo son fundamentales para mantener los avances logrados en materias de empoderamiento económico.
 - Generar proyectos que apunten realmente a la autonomía económica de las mujeres en este nuevo contexto.
 - Apoyo sostenido a los equipos técnicos gubernamentales y a la labor que se desarrolla desde la sociedad civil.
- Lucha contra la violencia
 - Programas de apoyo a mujeres violentadas vinculadas al emprendimiento.
 - Establecimiento de mecanismos de atención inmediata en situaciones de violencia.
 - Establecer refugios o centros de atención por el combate a la violencia de género de ONU Mujeres u observatorios de Violencia de género en la región o en su caso dar seguimiento a los ya establecidos.

Trabajo en alianzas

- Presentar alternativas de rápida implementación a los sectores empresariales.
- Generar alianzas entre el sector privado y organizaciones de mujeres.
- Trabajar de manera conjunta con actores claves para asegurar los avances logrados a la fecha. Mantener las coordinaciones logradas y/o aumentarlas.
- Trabajar de cerca con los gobiernos locales y empresas privadas en áreas geográficas priorizadas.
- Fomentar alianzas con la empresa para promover la compra de productos elaborados por las mujeres.
- Apoyo alimentario (realizar enlaces o convenios con las agencias dedicadas a este tema).

Innovación y uso de la tecnología

- Desarrollar capacidades tecnológicas y en herramientas virtuales de las mujeres.
- Reforzar más el proceso de alcance en alfabetización digital, como oportunidad de enlazar varios procesos de desarrollo, capacitación, mercados, otros.
- Urgente incursión en servicios y empleos más tecnológicos.
- Generar comunidades virtuales contra la violencia, que llegue directamente a las mujeres.

En menor proporción, la información revelada señala como prioridades en tanto desafíos para ONU Mujeres, la importancia de dar **seguimiento** a los procesos iniciados y al avance en los mismos a través de mecanismos de acompañamiento a mediano plazo (virtual y presencial); continuar con el **enfoque en mujeres rurales e indígenas y de mayor vulnerabilidad**; hacer un esfuerzo en **visualizar oportunidades** ante la crisis y cambiar las prioridades; realizar procesos de **sensibilización y concientización** a tomadores de decisión sobre las necesidades de cambio; generar procesos de capacitación continua acompañados de acciones de contención emocional para superar la crisis económica y sanitaria.

7.C. CAMBIOS EN SUS ESTRATEGIAS Y PRIORIDADES

En opinión de los/as informantes, ONU Mujeres necesita implementar cambios en sus estrategias y prioridades en relación al empoderamiento de las mujeres a raíz de la pandemia del COVID-19; estos están referidos a 4 temas prioritarios: **trabajo local**, relacionado con el acercamiento a las destinatarias y un mayor trabajo a nivel territorial; mayor **incidencia y diálogo político** a todo nivel (público, privado, OSC, organizaciones de mujeres) para identificar y encarar las medidas necesarias para evitar lo retrocesos en materia de EEM y derechos de las mujeres; **trabajo en alianzas**, expandiendo el alcance a otras ONGs, organizaciones de mujeres y sector privado que fortalezcan el trabajo en empoderamiento económico, así como mejorar la articulación con entidades de gobierno y de la mujer; identificación y priorización de **nuevos temas** para el trabajo con las mujeres en función a un análisis previo sobre las prioridades de las mujeres en el contexto actual.

Algunos elementos clave mencionados por los aliados y socios dentro de las 4 áreas de cambios más relevantes para ONU Mujeres, fueron:

Trabajo local

- Impulsar las economías locales en los territorios, apoyando a los pequeños emprendimientos locales y recuperación de los medios de vida. Énfasis en mujeres jefas de hogar.
- Capacitación, implementación y seguimiento a emprendimientos dotando de herramientas esenciales para sus negocios (ya sea como apoyo o financiamiento, pero con una intervención in situ).
- Cualificación del trabajo de las mujeres.
- Focalización en mujeres indígenas y mujeres más vulnerables.
- Apostar a proyectos que reactiven las economías propias, territoriales y vecinales.
- Apoyo a actividades agrícolas, de la industria básica y de servicios que convoquen a la fuerza de trabajo de mujeres.

Incidencia y diálogo político

- Fuerte intervención con gobiernos para el desarrollo de políticas de inclusión de mujeres en el mercado.

- Extender el alcance de los Principios de Empoderamiento de la Mujer y las iniciativas para el emprendimiento femenino (cadena de suministro, compras sensibles al género).
- Medidas inmediatas de subsidios a emprendimiento femeninos no formales.
- Establecer una agenda de legislación urgente en violencia de género en situación de crisis.
- Mayor agresividad colocando sobre la mesa los temas que han retrocedido durante esta pandemia (protección laboral, tareas de cuidado).
- Análisis de contexto con gobierno/sector privado/organizaciones de mujeres/sociedad civil para identificar los cambios necesarios a implementar.
- Estrategia de mayor incidencia al más alto nivel para mantener el empoderamiento de las mujeres como parte de la agenda pública.
- Aumentar/mejorar capacidad de ONU Mujeres para asesorar a los gobiernos y contenido de los planes de respuesta. Ser voz para las mujeres en medio de esta crisis.

Trabajo en alianzas

- Acercarse más a otras ONG, OSC, organizaciones de mujeres empresarias para trabajar en equidad, integración e inclusión.
- Mayor articulación con organismos del gobierno, sector privado y con el mecanismo para el adelanto de la mujer para mantener y ampliar los compromisos de fortalecimiento de actividades productivas.
- Fortalecer las redes con las empresas.
- Trabajar con gobiernos en las zonas más vulnerables.
- Coordinación de mesas de trabajo conjuntas para fortalecer al empoderamiento de las mujeres.
- Mayor acercamiento con instituciones que dan apoyo técnico y financiero a nuevos emprendimientos, apoyo a gestionar un capital semilla.

Nuevos temas

- Establecer líneas de actuación de emergencia ante la emergencia pandémica y nuevas líneas frente a un mundo que verá grandes cambios, donde los derechos de las mujeres y su capacidad de empoderamiento económico podrían verse en riesgo. Por ej., trabajar protocolos para los albergues destinados para cuarentena, donde están incluidas las mujeres.
- Contención emocional (cuidado desde y con las mujeres, trabajar la salud mental).
- Apoyo al desarrollo de mercados (identificación de nichos de mercados y de cuellos de botella, apoyo en ruedas de negocios).
- Asegurar el abastecimiento de agua y alimentos, así como el acceso a condiciones de seguridad sanitaria en las comunidades.
- Apostar a proyectos que apunten a la autogestión comunitaria del agua, la alimentación y la energía.
- Reflexionar sobre las prioridades de las mujeres en el país a partir del contexto actual y los cambios irreversibles que la pandemia plantea.

En menor proporción, las opiniones también consideran que ONU Mujeres debe encarar cambios en torno a la **gestión interna y movilización de recursos**, lo que implica mayor articulación, menor burocracia y mayor presupuesto, así como disponer de recursos concursables para el desarrollo de iniciativas de empoderamiento económico de las mujeres. Otro cambio importante tiene relación con la **aplicación de la tecnología** para dar soporte virtual y desarrollar capacidades para el acceso a la tecnología y uso de TICs en mujeres, en función al contexto en las comunidades. La promoción de la **innovación** también se recomienda como un cambio necesario para generar nuevas ideas de negocios y estrategias de prevención en casos de futuros cambios radicales en la coyuntura. La **complementación y sinergia** con otros

programas y áreas estratégicas de EEM es otro campo que debe fortalecerse para dar una respuesta más integral y de mayor escala (por ej., entre Economía del Cuidado y Violencia contra las mujeres). De forma general, se plantea **abordar los temas emergentes** que surgen del confinamiento como producto de la pandemia, relacionados con la sobrecarga en los temas de cuidado y las situaciones de violencia que se incrementan: 1) Promover actividades generadoras de ingresos. 2) Formar a mujeres y niñas en la gestión de organizaciones de beneficio mutuo.

8. OTROS COMENTARIOS

Otros comentarios adicionales respecto a las intervenciones, programas y proyectos de ONU Mujeres enfocados en el empoderamiento económico de las mujeres se concentran, en mayor proporción, en 2 áreas: la primera comprende la **gestión interna e imagen**, relacionada con la relevancia de contar con equipos de mujeres profesionales con alta calificación, importancia de la jerarquización de las oficinas país para lograr mayores avances, necesidad de visibilizar el trabajo en algunos países. La segunda está referida a la **continuidad** en términos de proseguir con el fortalecimiento de las instancias consideradas clave para el adelanto de las mujeres y el enfoque en una distribución equitativa de las tareas de cuidado como condición para la autonomía de las mujeres.

Una síntesis de los comentarios vertidos en cada una de estas áreas es recuperada a continuación:

Gestión interna e imagen

- Seguir priorizando la contratación de mujeres dentro de la organización, por el mayor compromiso con las organizaciones de mujeres y el cumplimiento de derechos.
- Equipos altamente calificados y comprometidos con el logro de objetivos compartidos con las organizaciones contrapartes con la base fundamental para intervenciones exitosas, procesos sostenidos y adaptables ante los cambios de coyuntura, con visión de largo plazo e intervenciones efectivas en corto y mediano plazo.
- Instalación y jerarquización de las oficina de ONU Mujeres (ej. en Paraguay) permite mayores avances, instalando algunos temas en la agenda pública, generación de conocimientos sobre la situación de las mujeres, diseño de propuestas de leyes, etc.
- Impulsar mayor visibilización del trabajo de ONU Mujeres, en algunos países no se siente su presencia en otras instancias gubernamentales, salvo en los mecanismos de la mujer.

Continuidad

- Seguir con el fortalecimiento permanente a los mecanismos para el avance de las mujeres y otras entidades del Estado y del sector privado con las que se trabaja.
- Seguir apostando por la liberación de tiempo de las mujeres para impulsar su desarrollo y autonomía y los proyectos de vida y de futuro de las niñas.

Por otro lado, se realizaron comentarios en menor medida, referidos a la necesidad de identificar **otros actores estratégicos** en quienes influir para la incorporación de la perspectiva de género en sus análisis, diseño de políticas y toma de decisiones (ej. profesionales en economía). Así también se aconseja llevar adelante **intervenciones integrales**, a través de sinergia o convenios con otras agencias de la ONU para atender necesidades de las mujeres.

RESULTADOS COMPARATIVOS ENTRE EL SONDEO DE SOCIOS Y ALIADOS Y EL SONDEO LOS PUNTOS FOCALES DE EEM DE ONU MUJERES.

RESULTADOS COMPARATIVOS ENTRE EL SONDEO DE SOCIOS Y ALIADOS Y EL SONDEO LOS PUNTOS FOCALES DE EEM DE ONU MUJERES.

La *Evaluación Regional sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres en las Américas y el Caribe* incluyó la aplicación de dos sondeos en línea; uno a los socios y aliados de las oficinas de ONU Mujeres, y uno a los puntos focales de Empoderamiento Económico en la región. El propósito principal de ambos sondeos fue recabar información sobre el valor agregado de ONU en el área de empoderamiento económico de las mujeres.

En otros dos documentos se analizan las respuestas de cada uno de los sondeos, mientras este documento presenta algunas comparaciones entre las respuestas de los dos grupos de informantes.

COMPARACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LOS PUNTOS FOCALES Y SOCIOS Y ALIADOS SOBRE EL VALOR AGREGADO DE ONU MUJERES.

En el gráfico abajo se puede apreciar una comparación de la percepción de los puntos focales de ONU Mujeres y la percepción de los socios y aliados sobre el valor agregado de ONU Mujeres. En la mayoría de los casos, la percepción de los puntos focales sobre el valor agregado de ONU Mujeres es bastante más positivo que de los socios.

Las declaraciones del valor agregado en la que hay más divergencia entre los dos grupos están relacionadas con el **fortalecimiento de las capacidades y conocimiento en el sector privado**, el **acceso a expertos/as en EEM** y la **consideración de las demandas y necesidades de mujeres indígenas**. En estos casos *la percepción de los puntos focales de EEM de ONU Mujeres es considerablemente más favorable que los puntos focales de EEM*:

- ONU Mujeres aporta sustantivamente al empoderamiento económico de las mujeres en el país a través del fortalecimiento de las capacidades y conocimiento en el sector privado.
- ONU Mujeres en el país cuenta con acceso a expertos y expertas en empoderamiento económico de las mujeres.
- Las intervenciones de ONU Mujeres para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres consideren especialmente las demandas y necesidades de las mujeres indígenas en el país según sus propias especificidades.

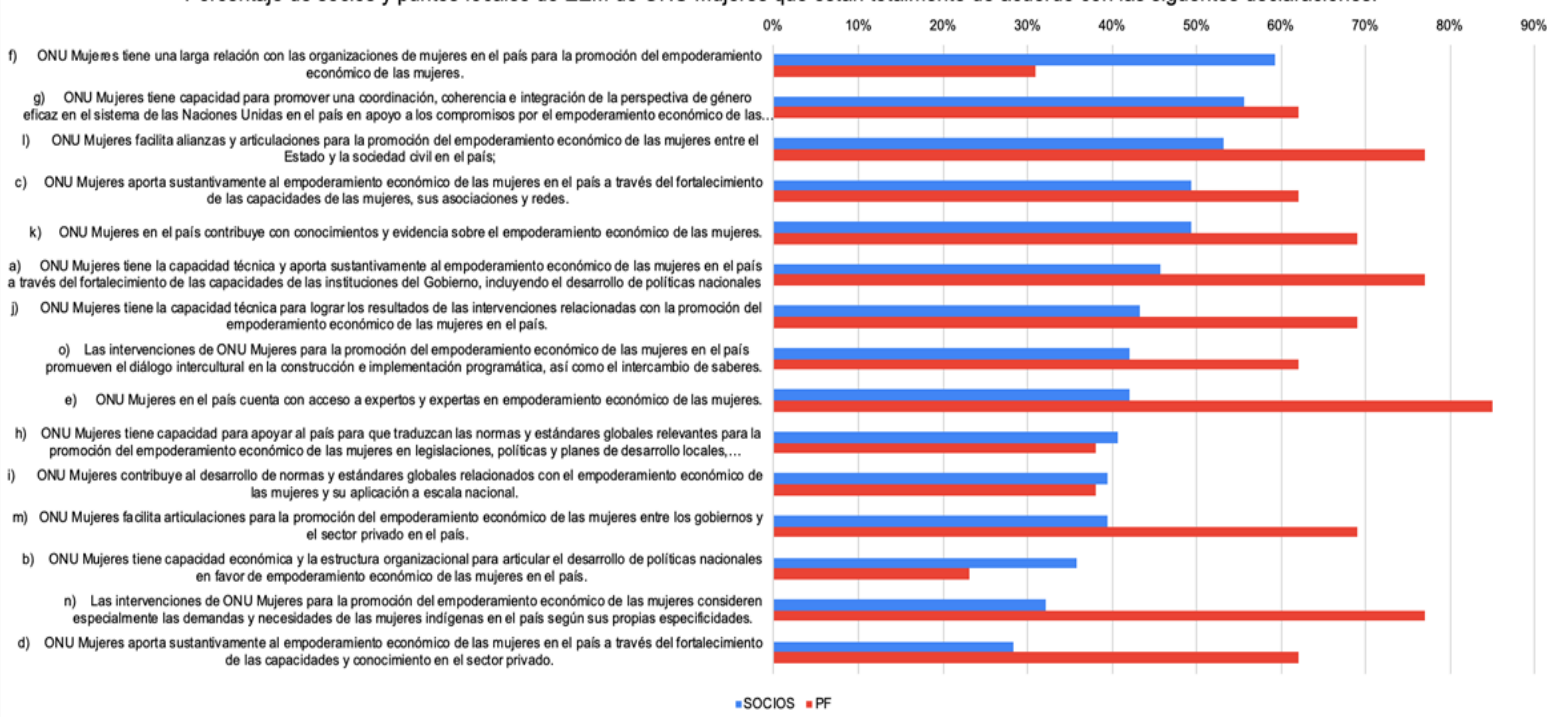
Las declaraciones de valor agregado donde hay más *convergencia de la percepción de los dos grupos* están relacionadas con la **promoción de la integración de la perspectiva de género en el SNU**, la **capacidad y contribución de traducir normas internacionales en normas y políticas nacionales**:

- ONU Mujeres tiene capacidad para promover una coordinación, coherencia e integración de la perspectiva de género eficaz en el sistema de las Naciones Unidas en el país en apoyo a los compromisos por el empoderamiento económico de las mujeres.
- ONU Mujeres tiene capacidad para apoyar al país para que traduzcan las normas y estándares globales relevantes para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres en legislaciones, políticas y planes de desarrollo locales, regionales y nacionales como parte de sus actividades operacionales.
- ONU Mujeres contribuye al desarrollo de normas y estándares globales relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres y su aplicación a escala nacional.

Cabe mencionar, que, en dos casos, la *percepción del valor agregado de los socios y aliados es más favorables que la de los puntos focales*. Estos casos están relacionados con la **capacidad económica y la estructura organizacional para articular el desarrollo de políticas nacionales**, y la **larga relación con las organizaciones de mujeres**:

- ONU Mujeres tiene capacidad económica y la estructura organizacional para articular el desarrollo de políticas nacionales en favor de empoderamiento económico de las mujeres en el país.
- ONU Mujeres tiene una larga relación con las organizaciones de mujeres en el país para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres.

Porcentaje de socios y puntos focales de EEM de ONU Mujeres que están totalmente de acuerdo con las siguientes declaraciones:

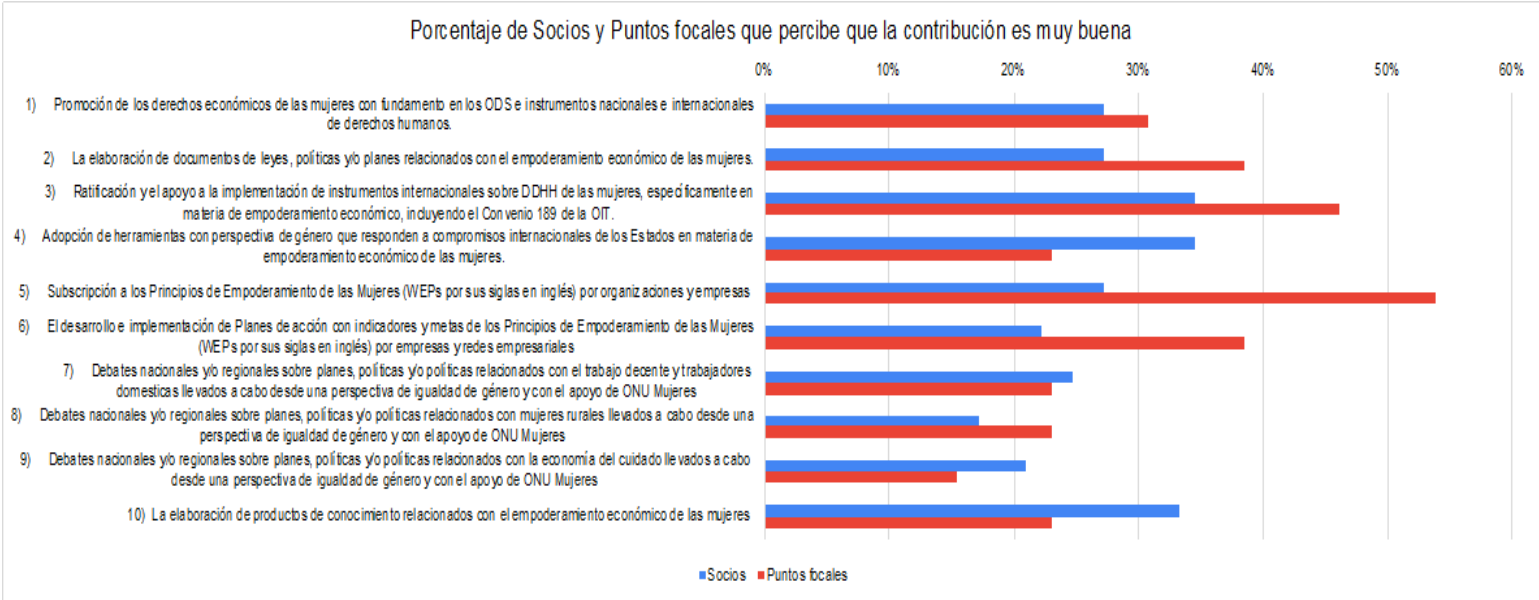


COMPARACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LOS PUNTOS FOCALES Y SOCIOS Y ALIADOS SOBRE LA CONTRIBUCIÓN DE ONU MUJERES – TOMANDO EN CUENTA LA CATEGORÍA MUY BUENA.

En el gráfico abajo se puede apreciar una comparación de la percepción de los puntos focales de ONU Mujeres y la percepción de los socios y aliados sobre la contribución de las intervenciones de ONU Mujeres en el país o región relacionadas con el empoderamiento económico de las mujeres. Como se puede observar, en la mayoría de los casos, *la percepción de los puntos focales sobre el valor agregado de ONU Mujeres es bastante más positivo que de los socios y aliados*, como es el caso de la contribución relacionada con la **promoción de los derechos económicos de las mujeres con fundamento en los ODS** e instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos; la **elaboración de documentos de leyes, políticas y/o planes** relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres; la **ratificación y el apoyo a la implementación de instrumentos internacionales** sobre DDHH de las mujeres, específicamente en materia de empoderamiento económico, incluyendo el Convenio 189 de la OIT; la **subscripción a los WEPs, incluyendo el desarrollo e implementación** de planes de acción por organizaciones y empresas; **debates nacionales y/o regionales sobre planes, políticas y/o políticas relacionados con mujeres rurales** llevados a cabo desde una perspectiva de igualdad de género y con el apoyo de ONU Mujeres.

En el caso de la **subscripción a los WEPs, incluyendo el desarrollo e implementación de planes de acción** por organizaciones y empresas, cabe mencionar que los informantes de las oficinas de país como Brasil, Argentina, Chile y Costa Rica principalmente con actividades con el sector privado, como el programa win-win, tiene una percepción más favorable con relación a la contribución en estos temas que los demás países. Sin embargo, es de notar que, aunque la muestra de empresarios/as y asociaciones empresariales del sondeo de socios/aliados constituye el 22% del total de la muestra, la mayoría de ello son de Argentina, Chile y Bolivia (el 83% de la muestra de empresarios/as y asociaciones). Por otro lado, la muestra no incluye este tipo de socios de Brasil y Costa Rica. Lo anterior, podía, hasta cierto punto, explicar la divergencia de la percepción de los dos grupos con relación a los temas de WEP.

Informantes empresarios en el Sondeo Socios			
	Empresarios/as	Asociaciones empresariales	Total
Argentina	8	1	9
Bolivia	2	1	3
Chile	2	1	3
Colombia		1	1
Haití		1	1
Uruguay		1	1



Por otro lado, hay cuatro casos en donde *la percepción de los socios y aliados es más favorable que la percepción de los puntos focales*, como son; **la adopción de herramientas** con perspectiva de género que responden a compromisos internacionales de los Estados en materia de empoderamiento económico de las mujeres; debates nacionales y/o regionales sobre **planes, políticas y/o políticas relacionados con el trabajo decente y trabajadores domésticas y la economía del cuidado** llevados a cabo desde una perspectiva de igualdad de género y con el apoyo de ONU Mujeres; y la **elaboración de productos de conocimiento** relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres.

COMPARACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LOS PUNTOS FOCALES Y SOCIOS Y ALIADOS SOBRE LA CONTRIBUCIÓN DE ONU MUJERES - INCLUYENDO LA CATEGORÍA BUENA Y MUY BUENA

En el gráfico abajo se puede apreciar una comparación de la percepción de los puntos focales de ONU Mujeres y la percepción de los socios y aliados sobre la contribución de las intervenciones de ONU Mujeres en el país o región relacionadas con el empoderamiento económico de las mujeres. Como se puede observar, en 3 casos, *la percepción de los puntos focales sobre el valor agregado de ONU Mujeres es más positivo que de los socios y aliados*, como es el caso de la contribución relacionada con la **promoción de los derechos económicos de las mujeres con fundamento en los ODS** e instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos; y la **elaboración de productos de conocimiento** relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres; y la **subscripción a los WEPs, incluyendo el desarrollo e implementación** de planes de acción por organizaciones y empresas.

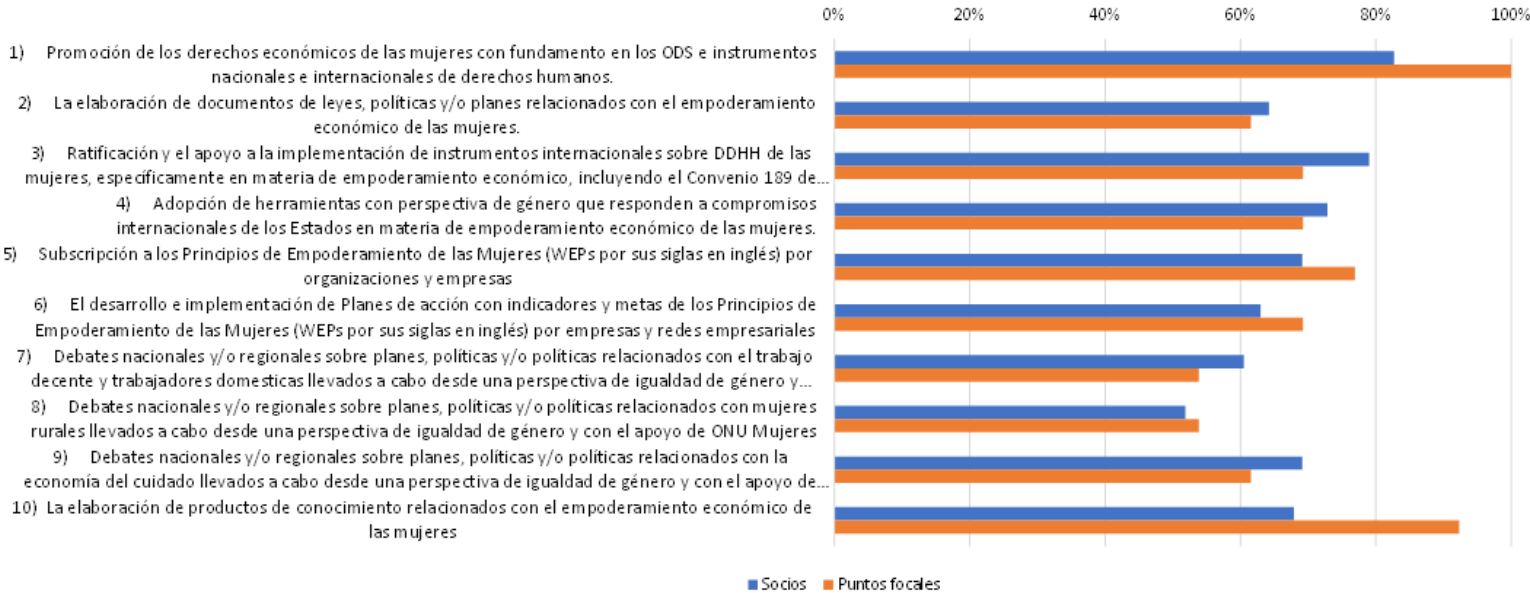
En el caso de la **subscripción a los WEPs, incluyendo el desarrollo e implementación de planes de acción** por organizaciones y empresas, cabe mencionar que los informantes de las oficinas de país como Brasil, Argentina, Chile y Costa Rica principalmente con actividades con el sector privado, como el programa win-win, tiene una percepción más favorable con relación a la contribución en estos temas que los demás países. Sin embargo, es de notar que, aunque la muestra de empresarios/as y asociaciones empresariales del sondeo de socios/aliados constituye el 22% del total de la muestra, la mayoría de ello son de Argentina, Chile y Bolivia (el 83% de la muestra de empresarios/as y asociaciones). Por otro lado, la muestra no incluye este tipo de socios de Brasil y Costa Rica. Lo anterior, podía, hasta cierto punto, explicar la divergencia de la percepción de los dos grupos con relación a los temas de WEP.

Informantes empresarios en el Sondeo Socios			
	Empresarios/as	Asociaciones empresariales	Total
Argentina	8	1	9
Bolivia	2	1	3
Chile	2	1	3
Colombia		1	1
Haití		1	1
Uruguay		1	1

En los casos de **debates nacionales y/o regionales sobre planes, políticas y/o políticas relacionados con mujeres rurales** llevados a cabo desde una perspectiva de igualdad de género y con el apoyo de ONU Mujeres, la **elaboración de documentos de leyes, políticas y/o planes** relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres; la **adopción de herramientas** con perspectiva de género que responden a compromisos internacionales de los Estados en materia de empoderamiento económico de las mujeres, la percepción de los puntos focales y socios es bastante similar.

Por otro lado, hay tres casos en donde *la percepción de los socios y aliados es más favorable que la percepción de los puntos focales*, como son; la **ratificación y el apoyo a la implementación de instrumentos internacionales** sobre DDHH de las mujeres, específicamente en materia de empoderamiento económico, incluyendo el Convenio 189 de la OIT; y debates nacionales y/o regionales sobre **planes, políticas y/o políticas relacionados con el trabajo decente y trabajadores domesticas y la economía del cuidado** llevados a cabo desde una perspectiva de igualdad de género y con el apoyo de ONU Mujeres.

Porcentaje de Socios y Puntos focales que percibe que la contribución de las intervenciones de ONU Mujeres es buena o muy buena



F. Matriz de Evaluación

PREGUNTAS	HIPOTESIS A CONTRASTAR ⁶²	INDICADORES ⁶³	METODOS DE RECOLECCIÓN (TÉCNICAS)	FUENTE DE INFORMACION
RELEVANCIA				
1. ¿En qué medida el trabajo de ONU MUJERES sobre empoderamiento económico de las mujeres en la región está alineado con la normativa internacional/regional, con políticas y planes nacionales, con el Plan Estratégico de ONU MUJERES y con los ODS?	La intervención de ONU MUJERES en WEE es acorde con tratados internacionales de derechos humanos, así como con normativa y políticas de los países de la región que son explícitas en consagrar la igualdad entre mujeres y hombres. En la misma línea, el empoderamiento económico de las mujeres es parte fundamental del Plan Estratégico de ONU MUJERES y de los ODS, existiendo un alineamiento de resultados entre niveles.	<p style="color: red;">Se promueven derechos humanos y económicos de las mujeres con fundamento en los ODS e instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos.</p> <p>Número de herramientas adoptadas con perspectiva de género que responden a compromisos internacionales de los Estados.</p> <p>Número de países de América Latina y el Caribe que han ratificado instrumentos de DDHH y convenciones específicas de la OIT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión documental. - Entrevistas. - Sesiones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Documentos de programas y proyectos de la oficina regional como de las oficinas de país. - Informes de proyectos y programas. - Planes estratégicos. - Evaluaciones existentes. - ODS y Agenda 2030. - Normativa nacional, regional y global relevante. - Normativa y políticas nacionales. - Actores clave.

⁶² Nos referimos a posibles respuestas a las preguntas de la evaluación, las cuales el equipo de evaluación obtiene de una lectura preliminar de los documentos entregados, vinculados al objeto a evaluar. El proceso evaluativo permitirá confirmar o desechar tales respuestas.

⁶³ Los indicadores responden a tres niveles: 1) elaborados por ONU MUJERES y que constan en diferentes instrumentos institucionales (Nota Estratégica ACRO 2014-2018, Planes de Trabajo Anuales de ACRO 2015, 2016, 2017, 2018); 2) elaboración propia; 3) una combinación entre los indicadores elaborados por ONU MUJERES y elaboración propia para ajustarlos a la matriz de evaluación. En el caso de los supuestos 2 y 3 el indicador se pondrá en color rojo. Este ejercicio se realizó para la Matriz de Evaluación, pero el supuesto del equipo de evaluación es que existe información disponible y suficiente sobre los indicadores de ONU Mujeres.

<p>2. ¿En qué medida el triple mandato de ONU MUJERES (normativa, coordinación y programático) ayuda a incrementar el trabajo en WEE en la región?</p>	<p>La capacidad de ONU MUJERES para sacar provecho de su triple mandato ha sido un activo fundamental. En WEE ha sido útil para (i) apoyar el fortalecimiento de normas y estándares globales; (ii) promover en forma coordinada y articulada iniciativas vinculadas; y (iii) para apoyar a los Estados en la generación de leyes, políticas y planes que favorezcan el empoderamiento económico de las mujeres.</p>	<p>Número de países en LAC que han ratificado convenciones de la OIT.</p> <p>Número de recomendaciones dirigidas a las barreras del WEE.</p> <p>Número de acciones conjuntas propiciadas por ONU MUJERES para promover y asegurar el enfoque de género.</p> <p>Número de alianzas estratégicas con distintos actores para iniciativas WEE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión documental. - Entrevistas. - Sesiones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Documentos de programas y proyectos. - Informes de proyectos y programas. - Planes estratégicos. - Planes e informes de grupos interagenciales. - Normativa y políticas promovidas/apoyadas por ONU MUJERES. - Evaluaciones anteriores. - Diagnósticos. - Informes especializados. - Actores clave.
<p>3. ¿En qué medida el trabajo de ONU MUJERES en WEE responde a las necesidades y prioridades de las mujeres y de grupos marginados (por ejemplo, indígenas, afrodescendientes, mujeres trabajadoras domésticas, migrantes, mujeres rurales) siguiendo la Agenda 2030 bajo el principio de no dejar a nadie atrás?</p>	<p>Hay una adecuada identificación de necesidades e intereses, principalmente por el constante monitoreo sobre las problemáticas de las mujeres y de grupos marginados. Además, se implementan procesos participativos y de consulta a las poblaciones, considerando especialmente a las poblaciones más vulnerables dejadas atrás y sus características.</p>	<p>Sistema de seguimiento interno de ACRO y sistema de monitoreo global de ONU MUJERES sobre la implementación de planes anuales (SWAP).</p> <p>Número de debates nacionales sobre la economía del cuidado y la igualdad de género llevados a cabo con el apoyo de ONU MUJERES.</p> <p>% de las iniciativas dirigidas a mujeres rurales, migrantes, indígenas y otras en particular situación de vulnerabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión documental. - Sesiones de trabajo. - Entrevistas. - Estudios de caso. - Grupos focales en países para estudios de caso. - Encuestas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Documentos de proyectos y programas. - Informes (regionales y nacionales). - Diagnósticos. - Evaluaciones anteriores. - Planes estratégicos. - Informes temáticos. - Documentos vinculados a la agenda 2030. - Actores clave.
<p>4. ¿En qué medida ONU MUJERES se ha convertido en un actor relevante en el área de WEE, en la región y a nivel nacional?</p>	<p>Los socios valoran el diseño e implementación de iniciativas vinculadas a productos de conocimiento de alta calidad y el análisis integrado y sistémico de las barreras estructurales para la igualdad de género. Esto ha permitido a ONU MUJERES fortalecer</p>	<p>Número de actores/as que reportan haber utilizado el Informe regional sobre WEE.</p> <p>Número de responsables políticos y líderes de la sociedad civil que promueven la igualdad de género a nivel regional, particularmente en materia de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Revisión documental. - Sesiones de trabajo. - Estudios de caso. - Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes especializados. - Informes de proyectos y programas. - Informes de Estado y de instituciones públicas. - Diagnósticos. - Informes de instancias de Naciones Unidas como la CEDAW, la Comisión de la Condición Jurídica de la Mujer y otras.

	su credibilidad, reputación y presencia.	WEE. Número de productos de conocimientos y documentos de política elaborados sobre planes y presupuestos de políticas económicas sensibles al género, trabajo decente, protección social y economía de la atención desde una perspectiva de igualdad de género.		<ul style="list-style-type: none"> - Informes sobre seguimiento a la agenda 2030. - Actores clave.
5. ¿En qué medida el rol de la oficina regional de ONU MUJERES, y sus distintas funciones, ha sido relevante para avanzar en la agenda de WEE a nivel nacional?	La oficina regional tiene conocimientos acerca de los cuellos de botella, los desafíos y las oportunidades para el empoderamiento económico de las mujeres en América Latina y el Caribe. Conoce y comprende las realidades nacionales y tiene capacidad para tender puentes. Las oficinas nacionales reconocen su aporte y apoyo.	<p>Número de intervenciones coordinadas y articuladas por ACRO con socios diversos que incluyen actores en los países</p> <p>Número de iniciativas coordinadas entre ACRO y las oficinas nacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Revisión documental. - Sesiones de trabajo. - Estudios de caso. - Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes especializados. - Informes de proyectos y programas. - Informes de Estado y de instituciones públicas. - Diagnósticos. - Documentos relacionados con teoría de cambio. - Actores clave.
6. ¿De qué manera el documento El Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe, y otros productos conocidos, han contribuido a orientar el trabajo de ONU MUJERES en la región?	Las oficinas y actores clave utilizan este y otros productos para el análisis y definición de su accionar estratégico y político.	<p>Número de países y redes del sector privado que adoptan procesos que avanzan en los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEP).</p> <p>Número de herramientas adoptadas con perspectiva de género que replican y o se fundamentan en productos de ONU MUJERES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión documental. - Entrevistas - Sesiones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planes estratégicos nacionales y regionales. - Diagnósticos. - Documentos especializados de países. - Actores clave.

EFICACIA				
<p>7. ¿En qué medida, y de qué manera, ONU MUJERES está contribuyendo al desarrollo del WEE en la región de LAC, en particular respecto del trabajo con mujeres rurales; el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado; y en mejorar la seguridad de los ingresos de las mujeres y el trabajo decente?</p>	<p>Se observan cambios cualitativos y cuantitativos positivos en las áreas de trabajo WEE en las que ONU MUJERES ha intervenido. Se han logrado cambios en el acceso de las mujeres a los recursos y servicios en relación con WEE.</p> <p>Ha sido clave respaldarse en instrumentos internacionales de protección de derechos, apoyarse en una multiplicidad y variedad de actores relevantes, y aprovechar los espacios intergubernamentales regionales y los de sociedad civil.</p>	<p>Número de países y redes del sector privado que adoptan procesos que avanzan en los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEP).</p> <p>Número de herramientas adoptadas con perspectiva de género y sostenibilidad ambiental.</p> <p>Número de países que incluyen sistemas de atención en su política de protección social y a otros temas vinculados con WEE.</p> <p>Número y tipo de cambios observados en las intervenciones de ONU MUJERES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión documental. - Entrevistas - Sesiones de trabajo. - Estudios de caso. - Grupos focales en países de estudio de caso. - Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planes estratégicos nacionales y regionales. - Diagnósticos. - Informes temáticos. - Documentos temáticos de gobiernos. - Informes de proyectos y programas regionales y nacionales. - Actores clave.
<p>8. ¿Los resultados alcanzados validan la Teoría de Cambio del programa y sus supuestos?</p>	<p>Existe una teoría de cambio clara y conocida por las oficinas y proyectos, que orienta la lógica de las acciones nacionales y regionales. Además, existe un sistema de monitoreo de supuestos.</p> <p>Se avanza hacia cambios estructurales y transformativos que pueden dar como resultado beneficios para las mujeres.</p>	<p>Las intervenciones regionales y nacionales responden a lógicas de cambio y supuestos predefinidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión documental. - Entrevistas - Sesiones de trabajo. - Estudios de caso. - Grupos focales en países de estudio de caso. - Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planes estratégicos nacionales y regionales. - Diagnósticos. - Informes temáticos. - Documentos temáticos de gobiernos. - Informes de proyectos y programas regionales y nacionales. - Actores clave.

<p>9. ¿Cuál es el valor agregado de ONU MUJERES y sus ventajas comparativas para alcanzar resultados en el área de WEE en la región latinoamericana y el Caribe?</p>	<p>Se destaca la variedad de herramientas o técnicas que pone en operación para avanzar en WEE, desde una visión sistémica e integral, a pesar de las limitaciones en recursos y de los contextos en los países de la región. ONU MUJERES y su oficina regional LAC cuenta con una importante legitimidad entre los diferentes actores, lo que facilita su incidencia regional y global.</p>	<p>Número a acciones conjuntas propiciadas por ONU MUJERES para promover y asegurar el enfoque de género.</p> <p>Número de herramientas adoptadas con perspectiva de género y sostenibilidad ambiental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión documental. - Entrevistas - Sesiones de trabajo. - Estudios de caso. - Grupos focales en países de estudio de caso. - Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planes estratégicos nacionales y regionales. - Diagnósticos. - Informes temáticos. - Documentos temáticos de gobiernos. - Informes de proyectos y programas regionales y nacionales. - Documentos relacionados con teoría de cambio. - Actores clave.
<p>10. ¿Qué estrategias, enfoques o metodologías fueron más eficaces y por qué, para promover el trabajo con mujeres rurales, el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, y para mejorar la seguridad de los ingresos de las mujeres y el trabajo decente?</p>	<p>Se ha abordado tanto la discriminación directa como la indirecta y se han adoptado medidas específicas que corrijan las desventajas de las mujeres y contribuyan a transformar las estructuras que mantienen la discriminación. Ha sido relevante contar con evidencia de calidad de M&E, además de sistematizaciones que permiten comprender la causalidad y los factores de éxito.</p>	<p>Número de réplicas de estrategias, metodologías y enfoques, en los países y regionalmente.</p> <p>Número a acciones conjuntas propiciadas por ONU MUJERES para promover y asegurar el enfoque de género.</p> <p>Sistema de seguimiento interno de ACRO y sistema de monitoreo global UNW sobre la implementación de planes anuales (SWAP).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión documental. - Entrevistas - Sesiones de trabajo. - Estudios de caso. - Grupos focales en países de estudio de caso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planes estratégicos nacionales y regionales. - Diagnósticos. - Informes temáticos. - Documentos temáticos de gobiernos. - Informes de proyectos y programas regionales y nacionales. - Documentos de análisis internos. - Evaluaciones anteriores. - Actores clave.
<p>11. ¿Cuáles son las principales innovaciones, los impulsores y las barreras para el cambio en esta esfera de la labor de ONU MUJERES?</p>	<p>Se han implementado estrategias, enfoques y metodologías innovadoras, que han sido monitoreadas y evaluadas en su eficacia y contribución.</p>	<p>Número de innovaciones implementadas por ONU MUJERES a nivel regional y en los países.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión documental. - Entrevistas - Sesiones de trabajo. - Estudios de caso. - Grupos focales en países de estudio de caso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes regionales y nacionales de ONUMUJERES. - Informes de proyectos y programas. - Documentos de análisis internos. - Evaluaciones anteriores. - Informes de partes interesadas.

<p>12. ¿Cuán estratégicas han sido las alianzas establecidas por ONU MUJERES a nivel regional y nacional para el progreso en términos de WEE?</p>	<p>Las alianzas han contribuido a alcanzar, pero asimismo a potenciar, los cambios y resultados de ONU MUJERES, así como de réplica, escalamiento y sostenibilidad.</p>	<p>Número de acciones de carácter regional impulsadas por ACRO.</p> <p>Número de productos que evidencian avances en WEE.</p> <p>Número a acciones conjuntas propiciadas por ONU MUJERES para promover y asegurar el enfoque de género y los derechos humanos de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Revisión documental. - Sesiones de trabajo. - Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de programas y proyectos, regionales y de países. - Evaluaciones anteriores. - Documentos especializados de ONUMUJERES. - Informes de partes interesadas. - Actores clave
<p>13. ¿Cómo se puede mejorar las sinergias entre las prioridades estratégicas de ONU MUJERES y asimismo, entre los diferentes proyectos e iniciativas en el área de WEE?</p>	<p>Fortaleciendo el enfoque programático, integrado e interseccional, apoyado en una forma y cultura de trabajo colaborativo, que se refleja en una teoría de cambio y en el desarrollo e implementación de las estrategias.</p>	<p>Número de acciones de carácter regional impulsadas por ACRO.</p> <p>Número de iniciativas integradas a nivel regional y nacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Sesiones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de proyectos y programas, regionales y de países. - Documentos de análisis internos. - Evaluaciones anteriores. - Actores clave.
<p>14. ¿Qué nuevos enfoques son necesarios para responder efectivamente a las necesidades de grupos marginados donde ONU MUJERES puede hacer la diferencia, tomando en cuenta un abordaje interseccional?</p>	<p>Aquellos vinculados a la efectiva coordinación del sistema de las Naciones Unidas y la movilización de la sociedad civil, el sector privado y otras partes interesadas pertinentes, a todos los niveles.</p>	<p>Porcentaje de UNDAF que presenta resultados de género en el nivel de resultados en la región.</p> <p>Número de instancias de las Naciones Unidas que, con el apoyo técnico de ONU MUJERES, promueven la aplicación de los ODS con perspectiva de género mediante análisis conjuntos de las brechas de género o el trabajo interinstitucional sobre la supervisión de los ODS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Revisión documental. - Sesiones de trabajo. - Estudios de caso. - Grupos focales en países de estudios de caso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de proyectos y programas, regionales y nacionales. - Diagnósticos. - Evaluaciones anteriores. - Informes temáticos especializados. - Informes de partes interesadas. - Actores clave.
<p>15. ¿Qué oportunidades existen para potenciar el enfoque regional?</p>	<p>La construcción de una agenda de equidad de género de la región. La asistencia y acompañamiento que ONU MUJERES brinda a otras agencias de UN y a los Estados, lo cual redundará en estándares que pueden ser regionales vinculados a la</p>	<p>Número de hojas de ruta para avanzar en transformaciones estructurales considerando la teoría de cambio que sustenta el plan estratégico.</p> <p>Número de acciones de carácter regional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Sesiones de trabajo. - Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de monitoreo. - Actores clave.

	igualdad de género, incluyendo el monitoreo continuo de los progresos dentro y fuera del sistema. Además, existen mecanismos prácticos, operativos y de gestión, que fomentan una mayor inclusión del Caribe, la vinculación entre países y la superación de barreras específicas como el idioma, para la comunicación, el intercambio y el trabajo colaborativo.	impulsadas por ACRO. Número de UNCT que realizan su SWAP con la asistencia técnica de ACRO.		
16. ¿Cuán efectivo ha sido ONU MUJERES en incidir en otras agencias, Gobiernos y aliados para incorporar la perspectiva de género en general, y particularmente el enfoque de WEE?	Las alianzas e interacciones con otros actores al interior y fuera del sistema, han resultado en iniciativas concretas de integración o fortalecimiento de un trabajo con enfoque de género y dirigido a potenciar el empoderamiento económico de las mujeres.	Número de Grupos de Igualdad de Género de las Naciones Unidas que, con el apoyo técnico de ACRO regional, promueven la aplicación de los ODS con perspectiva de género mediante análisis conjuntos de las brechas de género o el trabajo interinstitucional sobre la supervisión del ODS. Número a acciones conjuntas entre agencias propiciadas por ONU MUJERES para promover y asegurar el enfoque de género. Número de acciones de carácter regional impulsadas por ACRO.	- Entrevistas. - Sesiones de trabajo. - Revisión documental. - Encuesta	- Informes narrativos. - Informes de instituciones del Estado. - Informes de otras agencias de UN. - Informes de partes interesadas. - Actores clave.
EFICIENCIA				
17. ¿En qué medida la estructura organizacional y los procedimientos han contribuido a mejorar el trabajo de ONU MUJERES en WEE, tanto a nivel regional como nacional?	La oficina regional es un facilitador de ideas y centro de conocimiento en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer: proporciona asesoramiento sobre políticas, programas y apoyo de operaciones para facilitar la implementación efectiva del Plan	Número de acciones de carácter regional impulsadas por ACRO. % de los UNCT que realiza un cuadro de mando SWAP del UNCT con el apoyo de ACRO que realmente supervisa la aplicación de las recomendaciones	- Entrevistas. - Sesiones de Trabajo. - Revisión documental.	- Planes estratégicos de globales, regionales y nacionales. - Documentos y sistemas de gestión. - Informes institucionales como informes de reporte/monitoreo/rendición de cuentas. - Actores clave.

	estratégico de ONU MUJERES 2018–2021 en la región de América Latina y el Caribe y en los distintos países.			
18. ¿Dónde están los principales vacíos en materia de recursos humanos y financieros para implementar el mandato de ONU MUJERES en WEE?	El crecimiento de ONU MUJERES no es coincidente con los recursos necesarios para satisfacer la demanda y aprovechar las oportunidades.	Cantidad del total de recursos regulares recaudados. Cantidad del total de recursos asignados a WEE.	- Entrevistas. - Sesiones de Trabajo. - Revisión documental. - Estudios de caso. - Encuesta. - Revisión documental.	- Evaluaciones anteriores. - Informes de monitoreo y de gestión. - Informes sobre presupuesto. - Minutas de trabajo. - Documentos de análisis internos.
19. ¿De dónde ha ido obteniendo ONU MUJERES sus recursos financieros y cuán suficientes y eficientes han sido para impulsar la agenda en WEE?	ONU MUJERES ha incrementado y diversificado sus fuentes de financiamiento y ha maximizado su eficiencia.	% de ejecución presupuestaria. Número y diversidad de donantes de ONU MUJERES de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe. % del presupuesto de ONU MUJERES y de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe.	- Entrevistas. - Sesiones de trabajo. - Revisión documental.	- Informes de presupuesto. - Documentos de análisis internos. - Informes a donantes. - Actores clave.
20. ¿Qué mecanismos institucionales o cambios son necesarios para una mayor eficiencia de ONU MUJERES en materia de WEE?	El trabajo de ONU MUJERES a nivel regional está alineado con las oficinas nacionales en el marco de las prioridades establecidas en el nuevo Plan Estratégico.	Sistema de seguimiento interno de ACRO y sistema de monitoreo global UNW sobre la implementación de SWAP (Plan Anual) Número de iniciativas interinstitucionales regionales sobre igualdad de género que ONU MUJERES dirige/coordina y participa para apoyar las prioridades de WEE identificadas.	- Entrevistas. - Sesiones de trabajo. - Revisión documental. - Encuesta	- Informes de presupuesto. - Documentos de análisis internos. - Informes a donantes. - Informes de monitoreo. - Evaluaciones anteriores. - Auditorías. - Actores clave.
21. ¿Cómo ha sido la interrelación e integralidad del trabajo de ONU MUJERES respecto de los diferentes ejes temáticos prioritarios y entre oficinas?	ONU MUJERES mantiene y operacionaliza un enfoque integral, sistémico y complementario entre sus áreas programáticas, a nivel regional y en cada oficina.	Número de acciones de carácter regional impulsadas por ACRO.	- Entrevistas. - Sesiones de trabajo. - Revisión documental. - Estudio de casos.	- Informes regionales de ONU MUJERES. - Informes del UNDAF. - Actores clave.

SOSTENIBILIDAD				
22. ¿Cuánto ha fortalecido ONU MUJERES las capacidades de sus socios (gobiernos y representantes de sociedad civil) para contribuir en materia de WEE en la región y a nivel nacional?	A partir de sus productos de conocimiento basados en la investigación de alta calidad y su asistencia técnica, ONU MUJERES está incidiendo en sus socios para tomar acción en materia de WEE.	Número de medidas, políticas, presupuestos o planes que promueven el trabajo decente de las mujeres y otras políticas económicas y sociales sensibles al género que favorecen los derechos económicos de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Sesiones de Trabajo. - Revisión documental. - Estudios de caso. - Grupos focales en países de estudio de caso. - Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de proyectos y programas, regionales y nacionales. - Evaluaciones anteriores. - Diagnósticos. - Informes especializados. - Informes de partes interesadas - Actores clave.
23. ¿Cuáles iniciativas pueden ser replicadas y escaladas para apoyar eficazmente el trabajo en WEE en la región?	ONU MUJERES ha implementado y validado modelos de trabajo relevantes y replicables en otros países y escalables para política pública.	<p>Número de países y redes del sector privado que adoptan procesos que avanzan en los WEP.</p> <p>Número de herramientas adoptadas con perspectiva de género y sostenibilidad ambiental.</p> <p>Número de responsables políticos y líderes de la sociedad civil que promueven derechos económicos de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Sesiones de Trabajo. - Revisión documental. - Estudios de caso. - Grupos focales en países de estudio de caso. - Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de proyectos y programas, regionales y nacionales. - Evaluaciones anteriores. - Diagnósticos. Informes especializados. - Informes de partes interesadas. - Informes de monitoreo. - Actores clave.
24. ¿Qué medidas pudo tomar ONU MUJERES a nivel regional y nacional para mitigar riesgos e incrementar el potencial de sostenibilidad de sus resultados y procesos?	ONU MUJERES a nivel regional y en cada país, cuenta con un sistema de monitoreo de riesgos y capacidades de gestión que le permiten hacer revisiones y cambios necesarios oportunamente.	<p>Número de informes de monitoreo a nivel regional y en cada país.</p> <p>Número de cambios de resultados, indicadores, actividades, presupuesto que implican adaptaciones al contexto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Encuesta. - Revisión documental. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de monitoreo. - Evaluaciones anteriores. - Actores clave.
25. ¿Con cuáles socios necesita ONU MUJERES involucrarse a nivel global, regional y/o nacional para hacer una contribución significativa en WEE?	ONU MUJERES ha sabido involucrar un grupo suficiente y diverso de aliados en el logro de los resultados esperados de sus planes estratégicos, especialmente en el fortalecimiento de las capacidades y la concientización entre titulares de derechos y los titulares de deberes en materia de WEE.	Número de nuevos socios y aliados estratégicos a diferente nivel y en diferentes temas.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas. - Sesiones de Trabajo. - Revisión documental. - Estudios de caso. - Grupos focales en países de estudio de caso. - Encuesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de proyectos y programas, regionales y nacionales. - Evaluaciones anteriores. - Informes de partes interesadas. - Informes temáticos especializados. - Actores clave.

ENFOQUES TRANSVERSALES

<p>26. ¿En qué medida las intervenciones de ONU MUJERES en materia de empoderamiento económico de las mujeres incorporan transversalmente los enfoques de Género, Derechos Humanos, Interseccionalidad, Pertinencia Cultural, Interculturalidad y adaptación y mitigación al cambio climático?</p>	<p>Los enfoques son considerados desde el diseño, ejecución, supervisión y evaluación en todas las intervenciones programáticas. Se logró que los enfoques fueran prioritarios y fueron interiorizados en la oficina regional y en las oficinas nacionales, y en otras instancias participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El diseño de las intervenciones y la implementación toman en cuenta los roles, prácticas y relaciones de género que generan subordinación y discriminación, con el fin de lograr transformaciones. - La acción de ONU MUJERES se fundamenta en instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos y de aquellos específicos sobre derechos de las mujeres. - Se fomentan capacidades de titulares de obligaciones y de titulares de derechos para avanzar en la vigencia de los derechos humanos. - Las intervenciones de ONU MUJERES consideran la diversidad y desigualdad entre mujeres y buscan favorecer a las mujeres en mayor situación de vulnerabilidad, asegurándose de no dejar a nadie atrás. - Las intervenciones de ONU MUJERES se adaptan a las características y necesidades de la región y de los países para responder a los diferentes contextos socioculturales. - Son consideradas especialmente las demandas y necesidades de las mujeres indígenas según sus propias especificidades. - Se promueve el diálogo intercultural en la construcción e implementación programática, así como el intercambio de saberes. - Las acciones de ONU MUJERES en materia de WEE generan conciencia y toman en cuenta la adaptación y mitigación al cambio climático en el marco de los ODS y otros acuerdos y normativa internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio documental. - Sesión de trabajo. - Entrevistas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Documentos de proyectos. - Informes anuales. - Informes a donantes. - Evaluaciones anteriores. - Informes de monitoreo.
--	--	--	---	---

G. Marco de Resultados

Marco de Resultados (Fondos Core)

Resultados	Indicadores	Baselines	Targets (including reference year)
Outcome 2 OEFF			
Prestación de servicios de asesoramiento temático y asistencia técnica de alta calidad a los equipos en los países para que los programas sean más eficaces.			
Output 2.6: Las oficinas en los países y las organizaciones de productores ejecutan programas más eficaces para mejorar la seguridad de los ingresos, el trabajo decente y la autonomía económica de la mujer.	Indicador 2.6A: Número de debates nacionales y regionales sobre planes y presupuestos de políticas económicas sensibles al género, trabajo decente, protección social y economía del cuidado desde una perspectiva de igualdad de género realizados con el apoyo de ACRO.	Baseline: Value: 2 Year: 2017 Section: Support to M/COs	Targets: Year 2019 + 2 Year 2020 + 3 Year 2021 +3
	Indicador 2.6B: Número de encargados de formular políticas, dirigentes de la sociedad civil y empresarios, así como de instituciones públicas y privadas que participan en la promoción del empoderamiento económico de la mujer con el apoyo de la ACRO.	Baseline: Value: 0 Year: 2017 Section: Support to M/COs	Targets: Year 2019 + 30 Year 2020 + 30 Year 2021 + 40
	Indicador 2.6C: Número de medidas legislativas, programas e intervenciones de política para mejorar la seguridad de los ingresos, el trabajo decente y la autonomía económica de la mujer que cuentan con el apoyo de las oficinas sobre el terreno del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) y la asistencia técnica de ACRO.	Baseline: Value: 2 Year: 2017 Section: Support to M/COs	Targets: Year 2019 + 2 Year 2020 + 3 Year 2021 +3
	Indicador 2.6D: Número de productos de conocimiento y documentos de política elaborados sobre planes y presupuestos de políticas económicas con perspectiva de género, trabajo decente, protección social y economía del cuidado desde una perspectiva de igualdad de género que se cargan en la plataforma de gestión de los conocimientos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (interna y externa).	Baseline: Value: 8 Year: 2017 Section: Support to M/COs	Targets: Year 2019 + 2 Year 2020 + 3 Year 2021 +3

Marco de Resultados (Fondos Non Core)

Resultados	Indicadores	Baselines	Targets (including reference year)
Outcome 2.6 DRF			
<i>Mayor número de negocios liderados por mujeres y empresas implementan la agenda de igualdad de género en línea con los WEPs.</i>			
Output 2.6.1 <i>Strengthened capacities of women business and enterprises to develop and implement gender equality practices</i> <i>(Programa WIN WIN y Programa MELyT)</i>	Indicator 2.6.1A: Number of partnerships established in Costa Rica and at regional level to improve products and services available for female entrepreneurship	Baseline: Year: 2018 Value: 0 Source: UNW annual report	Target: Year: 2021 Value: +3 Note: 9 cumulative during SN implementation Year: 2019 Value: +3 Year: 2020 Value: +3
	Indicator 2.6.1B: Number of companies embracing the WEPs in Costa Rica	Baseline: Year: 2018 Value: 32 Source: UNW annual report	Targets: Year 2021 Value: +10 Year: 2020 Value: +10 Year: 2019 Value: +10
Output 2.6.2 <i>National institutions in Costa Rica have increased capacities to incorporate the gender perspective into the Social Protection Programmes and to provide women of selected cantons with tailor-made services to increase their income-generating opportunities (SDG Fund Costa Rica)</i>	Indicator 2.6.2A: Number of tools adopted with a gender perspective and environmental sustainability perspective (indicator 1.2.1. SDG Fund)	Baseline: Year: 2019 Value: 0 Source: SDG Fund annual report	Targets: Year: 2020 Value: +1 Year: 2021 Value: +2
	Indicator 2.6.2B: Percentage of women targeted that report increased capacities for employability or entrepreneurship (indicator 2.1.3 SDG Fund).	Baseline: Year: 2019 Value: 0 Source: SDG Fund annual report	Targets: Year: 2020 Value: 50% Year: 2021 Value: 80%

H. Información financiera EEM – Oficina regional ONU Mujeres para LAC (ACRO)

Year	Project ID	OUTCOME	Care work	Income sec / decent work	Rural women	Project Title	Fund Code	Fund Descr.	Donor	Donor Name	Dept Descr	Budget (1)	KK Expenses (3)
2016	88748	LAC_D_2.1	yes	yes	yes	ECONOMIC EMPOWERMENT	W0001	REGULAR RESOURCES	32	UN Women	RO Americas & Caribbean	4.71	- 352.77
2015	88748	Outcome LAC_D_2.1	yes	yes		ECONOMIC EMPOWERMENT	W0001	REGULAR RESOURCES	32	UN Women	RO Americas & Caribbean	125,000.00	87,016.71
2017	97800	LAC_D_2.1			yes	ACRO_OUTCOME2.1_La andTenureSec	W0001	REGULAR RESOURCES	32	UN Women	RO Americas & Caribbean	84,217.19	79,935.24
2016	97800	LAC_D_2.1			yes	ACRO_OUTCOME2.1_La andTenureSec	W0001	REGULAR RESOURCES	32	UN Women	RO Americas & Caribbean	36,400.00	36,389.53
2016	97800	LAC_D_2.1			yes	ACRO_OUTCOME2.1_La andTenureSec	W3000	COST SHARING FUNDS	551	DEPARTMENT FOR INT'L DEVELOPME	RO Americas & Caribbean	1.00	-
2016	97806	LAC_D_2.2.	yes	yes		ACRO_OUTCOME2.2_M acrocon-Pol	W0001	REGULAR RESOURCES	32	UN Women	RO Americas & Caribbean	96,228.92	92,278.92
2018	97809	LAC_D_2.5	yes			ACRO_OUTCOME2.5_Soc ialProtecti	W0001	REGULAR RESOURCES	32	UN Women	RO Americas & Caribbean	121,500.00	114,296.58
2017	97809	LAC_D_2.5	yes			ACRO_OUTCOME2.5_Soc ialProtecti	W0001	REGULAR RESOURCES	32	UN Women	RO Americas & Caribbean	112,296.06	105,427.96
2017	98428	Not specified on RMS		yes		UN High Level Panel on Eco. Em	W3000	COST SHARING FUNDS	551	DEPARTMENT FOR INT'L DEVELOPME	RO Americas & Caribbean	70,000.00	62,555.79
2019	108521	LAC_D_2.6		yes		ACRO Outcome 2.6	W3000	COST SHARING FUNDS	10159	EUROPEAN COMMISSION	RO Americas & Caribbean	312,370.71	262,278.88
2019	108521	LAC_D_2.6		yes	yes	ACRO Outcome 2.6	W3000	COST SHARING FUNDS	11227	Italian Min. for Foreign Affai	RO Americas & Caribbean	44,384.09	45,228.50
2018	108521	LAC_D_2.6		yes		ACRO Outcome 2.6	W3000	COST SHARING FUNDS	10159	EUROPEAN COMMISSION	RO Americas & Caribbean	52,374.95	11,353.60
2018	108521	LAC_D_2.6		yes	yes	ACRO Outcome 2.6	W3000	COST SHARING FUNDS	11227	Italian Min. for Foreign Affai	RO Americas & Caribbean	10,600.60	10,600.60
2019	113820	LAC_D_2.1	yes			AC Incom Secity Dec Wk Econ	W0001	REGULAR RESOURCES	32	UN Women	RO Americas & Caribbean	50,000.00	29,262.19
2019	113820	LAC_D_2.2	yes			AC Incom Secity Dec Wk Econ	W0007	Core Prog - additional/one time	32	UN Women	RO Americas & Caribbean	25,000.00	5,600.00

I. Resultados logrados en Empoderamiento Económico de las Mujeres

IMPACTO/OUTCOME	LOGROS
2015	
LAC_D_2.1 Las medidas sensibles al género en los mecanismos subregionales y / o regionales promueven el empoderamiento económico de las mujeres en América Latina y el Caribe, incluida la economía del cuidado, el trabajo decente para las mujeres y las políticas de protección social y económica multisectoriales sensibles al género.	
SP_D_2.1A Marco de políticas con perspectiva de género (incluida la legislación, las políticas y los presupuestos) en los documentos de planificación nacional, local o sectorial.	Sin cambios.
LAC_D_2.1A Número de medidas que promueven el trabajo decente de las mujeres y otras políticas económicas y sociales sensibles al género que promueven los derechos económicos de las mujeres.	En 2015, ONU Mujeres ACRO abogó a través de mecanismos regionales y subregionales para la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar como parte de un movimiento regional. Durante el año dos países -Chile y Panamá- aprobaron el Convenio sobre Trabajadores Domésticos.
LAC_D_2.1B Número de organismos subregionales y / o regionales que integran la economía del cuidado en su trabajo.	Datos y Estadísticas - El "XVI Encuentro Internacional de Estadísticas de Género: desafíos estadísticos para la implementación de la Agenda Post-2015" en Aguascalientes, México promovió la cooperación sur-sur y el intercambio entre productores y usuarios de estadísticas de género de los países de ALC para discutir opciones para fortalecer las metodologías utilizadas en la producción y uso de información estadística y el desarrollo de indicadores de género, especialmente en el marco de la implementación y seguimiento de los ODS. Esto es para lograr mejoras sustanciales para las mujeres y las niñas en áreas como la pobreza; activos productivos, financieros y tecnológicos; trabajo de cuidados no remunerado; estadísticas de violencia contra mujeres y niñas; y la participación de la mujer en la toma de decisiones, entre otros.
SP_D_2.1.1A Legisladores y responsables políticos presentaron propuestas de legislaciones y políticas sensibles al género para promover el empoderamiento económico de las mujeres.	El PARLACEN adoptó resoluciones sobre el empoderamiento económico de las mujeres en una sesión especial dedicada al tema en República Dominicana organizada con el apoyo de ONU Mujeres.
LAC_D_2.1.1A Número de recomendaciones que abordan las barreras al Empoderamiento económico de las mujeres.	Resolución 2015 del Clúster de Género del PARLACEN.
2016	
LAC_D_2.1 Se aumenta la seguridad de la tenencia de la tierra de las mujeres (FPI).	
SP_D_2.2A Ampliación de los servicios con perspectiva de género	Este indicador no es adecuado para el nivel regional. Varios COS de la UNW trabajan para mejorar los servicios a las mujeres que trabajan en el sector agrícola, incluidos Bolivia, Colombia, México, Ecuador, Paraguay, Guatemala, Dominica y Haití.
SP_D_2.1.2A Instituciones nacionales elaboraron estadísticas desglosadas y generadas a nivel nacional sobre oportunidades económicas para las mujeres.	La consulta de ALC del Panel de Alto Nivel para WEE que tuvo lugar del 14 al 15 de julio en Costa Rica representó un hito en la construcción de un discurso regional en torno a la importancia de insertar el empoderamiento económico de las mujeres en el centro de las decisiones económicas que toman los gobiernos y bancos regionales.
LAC_D_2.1.1A Número de hojas de ruta para promover la gobernanza de la tenencia con equidad de género elaborada	UNW co-financió con la FAO la organización de un diálogo técnico regional que tuvo lugar en Guatemala el 8 de noviembre con entidades de integración regional, representantes de instituciones nacionales relacionadas con la ordenación territorial, organizaciones de mujeres rurales e indígenas, academia y agencias de la ONU. El diálogo tuvo como resultado la definición y aprobación de una hoja de ruta regional sobre el acceso de las mujeres a la tierra: autonomía económica, igualdad de derechos y seguridad alimentaria, así como la conformación de un grupo central para su implementación. La hoja de ruta incluye actividades / acciones prácticas durante 2017-2019 que contribuyen directamente a aumentar la tenencia de la tierra de las mujeres en Centroamérica, teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres rurales.
LAC_D_2.1.1B Datos actualizados sobre el % de mujeres propietarias de tierras disponibles en ALC.	UNW ha consolidado importantes alianzas con la FAO, el Sistema de Integración Centroamericana, Bancos regionales (Banco de Integración Centroamericana, CAF, BID), CEPAL y autoridades estadísticas nacionales, entre otros, que son aliados clave para ayudar a actualizar los datos sobre el% de mujeres la región.
LAC_D_2.2 Se crea consenso político para políticas macroeconómicas que apoyen las oportunidades de empleo para las mujeres y creen espacio fiscal para las inversiones públicas.	
SP_D_2.1A Marco de políticas con perspectiva de género (incluida la	Sin cambios.

legislación, las políticas y los presupuestos) en los documentos de planificación nacional, local o sectorial.	
SP_D_2.2.1A Funcionarios públicos recibieron capacitación y desarrollaron y / o implementaron servicios públicos y políticas sensibles al género.	A nivel regional, ACRO facilitó la capacitación de 30 funcionarios del Banco (CAF) sobre igualdad de género y políticas con perspectiva de género. ACRO facilitó la capacitación y el apoyo de políticas sobre marcos presupuestarios sensibles al género en República Dominicana, Colombia, Honduras y El Salvador. ACRO también brindó capacitación a las entidades nacionales de Evaluación que lo solicitaron en Colombia, Costa Rica, Argentina y República Dominicana.
LAC_D_2.2.1A Número de organismos gubernamentales, intergubernamentales o del sector privado que utilizan / aplican las recomendaciones del Progreso de las Mujeres en el Mundo.	La consulta de ALC del Panel de Alto Nivel para WEE que tuvo lugar del 14 al 15 de julio en Costa Rica representó un hito en la construcción de un discurso regional en torno a la importancia de insertar el empoderamiento económico de las mujeres en el centro de las decisiones económicas que toman los gobiernos y bancos regionales.
LAC_D_2.3 Se promueve el trabajo decente para las mujeres a través de la acción colectiva, la revisión de la legislación laboral y el fortalecimiento de las políticas gubernamentales y corporativas.	
SP_D_2.3A Defensores de la igualdad de género influyeron en las políticas económicas y las estrategias de erradicación de la pobreza.	Sin cambios.
SP_D_2.3.2A Consultas entre el gobierno y los defensores de la igualdad de género antes del desarrollo de la actual estrategia nacional de desarrollo y / o reducción de la pobreza.	Sin cambios.
LAC_D_2.3.1A Número de países en ALC que han ratificado el Convenio 189 de la OIT.	Jamaica ratificó la Convención en octubre de 2016, que se basa en el importante impulso generado por UNW en la región con un total de 13 países de la región (de 23 a nivel mundial) que han ratificado la Convención.
LAC_D_2.3.1B Número de países y redes del sector privado que adoptan procesos que promueven los WEP.	ACRO aumentó la profundidad y el número de alianzas con el sector privado en 2016, con la empresa minera Teck en Chile financiando un proyecto de UNW sobre empoderamiento económico de mujeres indígenas en el norte de Chile, generando líneas de trabajo promotoras en torno a las WEP sobre la base de consultas sobre una herramienta de análisis WEP Gap en Argentina, Brasil y Ecuador, fortalecimiento de relaciones con Forbes, Integrase, Procter and Gamble (Always Brand) y firma de memorandos de entendimiento con Unilever y Banistmo.
2017	
LAC_D_2.1 Se aumenta la seguridad de la tenencia de la tierra de las mujeres (FPI).	
SP_D_2.2A Ampliación de los servicios con perspectiva de género	Sin cambios.
SP_D_2.1.2A Instituciones nacionales elaboraron estadísticas desglosadas y generadas a nivel nacional sobre oportunidades económicas para las mujeres.	Sin cambios.
LAC_D_2.1.1B Número de planes de acción nacionales disponibles para aprovechar los indicadores de los ODS 5a, 1.4 y 2.3.	Sin cambios.
LAC_D_2.2 Se crea consenso político para políticas macroeconómicas que apoyen las oportunidades de empleo para las mujeres y creen espacio fiscal para las inversiones públicas.	
SP_D_2.1A Marco de políticas con perspectiva de género (incluida la legislación, las políticas y los presupuestos) en los documentos de planificación nacional, local o sectorial	Con el apoyo de la OR, el INAMU de Costa Rica desarrolló su Estrategia de Inclusión Financiera de Género. Otros países de la región también lograron la adopción de marcos de políticas sensibles al género. Por ejemplo, con el apoyo de la UNW, en Paraguay el Ministerio de Agricultura adoptó una política de igualdad e interculturalidad. Ecuador mejoró sus regulaciones sobre Trabajadores Domésticos y Licencia de Paternidad en su nuevo Código Laboral aprobado. En Bolivia, 27 municipios incluyeron la planificación y el presupuesto con perspectiva de género dentro de sus Planes de Desarrollo Territorial Integral (IDTP). República Dominicana y Honduras incluyeron mandatos adicionales específicos con perspectiva de género en sus directrices presupuestarias anuales.
SP_D_2.1.1A Legisladores y los responsables políticos presentaron propuestas de legislaciones y políticas sensibles al género para promover el empoderamiento económico de las mujeres.	Al menos 6 países han presentado propuestas de legislación o políticas sensibles al género para promover el WEE: Paraguay, Ecuador, República Dominicana, Bolivia, Honduras y Costa Rica.
LAC_D_2.5 El empoderamiento económico de las mujeres se incrementa mediante la promoción del trabajo decente y el acceso igualitario a los sistemas de protección social.	
LAC_D_2.5.2A Número de países de ALC que han ratificado el Convenio 189 de la OIT.	Brasil ratificó el Convenio 189 de la OIT.
LAC_D_2.5.2B Número de países y redes del sector privado que adoptan procesos que promueven los WEP.	Nueva empresa del sector privado avaló la WEP a nivel regional: Banistmo.
LAC_D_2.5.2C Número de debates nacionales sobre la economía del cuidado y la igualdad de género realizados con el apoyo de ONU	En Paraguay, con el apoyo de ONU Mujeres, el Grupo de Trabajo Internacional Género y Cuidado de CLACSO organizó el Seminario Internacional de Alternativas para Economías Feministas, que reunió a 15 expertos y más de 300 participantes de 18 países diferentes

Mujeres.	de la región. Los expertos sostuvieron una reunión con el Comité Nacional Intersectorial de Paraguay, quien actualmente está desarrollando una propuesta de Sistema Nacional de Atención.
2018	
LAC_D_2.5 Un mayor número de políticas económicas (incluyendo protección social y políticas de atención), los planes y presupuestos tienen en cuenta las cuestiones de género a través de la asistencia técnica, la promoción basada en la evidencia y el desarrollo de programas de UNW.	
SP_D_1.2A 5.1 Subindicador: Participación en la prestación de apoyo financiero y / o técnico a socios gubernamentales para desarrollar un nuevo plan de acción nacional de igualdad de género de alta calidad.	Servicios de asesoría de políticas prestados por la Oficina Regional para el desarrollo del plan de acción nacional de igualdad de género de Argentina, seguimiento del plan de acción nacional de igualdad de género de Chile y evaluación de la política nacional de igualdad de género de Costa Rica. 1 Plan de acción para implementar presupuestos sensibles al género y medición del indicador 5.c.1 desarrollado para los países del SICA desarrollado en agosto de 2018. 1 Plan de trabajo regional para promover la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor desarrollado, aprobado en la Primera Reunión de la Dirección Interina de EPIC Comité en mayo de 2018 y en ejecución.
SP_D_1.2B El ministerio de finanzas fortaleció sus capacidades para integrar los PSG en el sistema de gestión financiera pública con el apoyo de la oficina.	7 equipos técnicos de los Ministerios de Finanzas de los países del SICA capacitados (Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá), en presupuestos sensibles al género y la Metodología para medir los ODS Indicador 5.c.1.
SP_D_1.2C El organismo coordinador nacional del sida y / o el ministerio sectorial que trabaja en el VIH tiene la capacidad de integrar acciones sensibles al género en las estrategias nacionales contra el VIH, como resultado del apoyo de ONU Mujeres.	Sin cambios.
SP_D_1.2D Ase apoyó el fortalecimiento de las capacidades de los mecanismos nacionales de la mujer para promover presupuestos con perspectiva de género.	7 equipos técnicos de los Mecanismos de la Mujer de los países del SICA (Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá), capacitados en presupuestos sensibles al género y la Metodología para medir los ODS Indicador 5.c.1.
SP_D_1.2E En este año de informe, número de organizaciones de mujeres apoyadas para fortalecer su capacidad de abogar por presupuestos sensibles al género.	7 equipos técnicos de los Mecanismos de la Mujer de los países del SICA (Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá), capacitados en presupuestos sensibles al género y la Metodología para medir los ODS Indicador 5.c.1.
SP_D_1.2F 5.1 Subindicador: Apoyo al cálculo de costos de un plan de acción nacional de igualdad de género de alta calidad.	La Oficina Regional brindó servicios de asesoramiento sobre políticas para el cálculo de costos de la política nacional de protección social del Gobierno de la República Dominicana.
LAC_D_2.5.2A Número de debates nacionales y regionales sobre planes y presupuestos de políticas económicas sensibles al género, trabajo decente, protección social y economía del cuidado desde una perspectiva de igualdad de género, realizados con el apoyo de ONU Mujeres.	6 Debates Regionales <ul style="list-style-type: none"> - 1 Lanzamiento Regional de la Coalición Internacional por la Igualdad Salarial (EPIC) en enero de 2018. - 1 Taller Subregional organizado por ONU Mujeres en alianza con COMMCA y COSEFIM del SICA, en Guatemala del 27 al 29 de agosto, el Presupuestos con perspectiva de género a la aplicación de la Metodología Global para medir los ODS Indicador 5.c.1 - 1 Reunión Regional ("V Encuentro Latinoamericano) sobre Trabajadoras del Hogar. Salario decente y un derecho inalienable de las trabajadoras del hogar "organizado por ATRAHDOM en Guatemala con el apoyo de UNW a través de los fondos básicos de FGE y ACRO. - 1 Encuentro Iberoamericano "Estrategias Jurídicas para el Empoderamiento Económico de la Mujer" coorganizado por ONU Mujeres, SEGIB y el Gobierno de España en Madrid los días 22 y 23 de octubre para promover la eliminación de leyes discriminatorias que impiden o limitan el empoderamiento económico de mujeres - 1 Diálogo Regional de Políticas sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres en América Latina y el Caribe "Reconociendo, redistribuyendo y reduciendo el trabajo de cuidados no remunerado", organizado por ONU Mujeres en Montevideo los días 27 y 28 de noviembre en alianza con la OCDE y el Gobierno de Uruguay - 1 Consulta Regional de Alto Nivel en preparación para CSW63 sobre Sistemas de Protección Social, Servicios Públicos e Infraestructura Sostenible para la Igualdad de Género.
LAC_D_2.5.2B Número de formuladores de políticas y líderes de la sociedad civil que promueven la Igualdad Salarial a nivel regional.	8 formuladores de políticas y líderes de la sociedad civil que abogan y promueven la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor durante el lanzamiento regional de la Coalición Internacional de Igualdad de Pago (EPIC) en enero de 2018: <ul style="list-style-type: none"> - 2 presidente y vicepresidente (y campeón regional de la EPIC) de Panamá. - 2 Ministras de la Mujer (Costa Rica y México). - 3 Ministros de Trabajo (Chile, El Salvador y Panamá).

	<ul style="list-style-type: none"> - 1 Jefes de la Organización Empresarial Argentina. - 1 Secretaría General de SEGIG.
LAC_D_2.5.2C Número de productos de conocimiento y documentos de política elaborados sobre planes y presupuestos de políticas económicas sensibles al género, trabajo decente, protección social y economía del cuidado desde una perspectiva de igualdad de género.	<p>5 productos de conocimiento y documentos de políticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Análisis de la legislación discriminatoria en América Latina y el Caribe sobre el empoderamiento económico de las mujeres" - "Reconocer, Redistribuir y Reducir las Prácticas Inspiradoras del Trabajo de Cuidado en América Latina y el Caribe. - 1 Documento de antecedentes para la Discusión sobre Sistemas de Protección Social, Servicios Públicos e Infraestructura Sostenible para la Igualdad de Género. - 1 política de protección social presupuestada en República Dominicana. - 1 Modelo de Acción para el Empoderamiento Económico de las Mujeres elaborado por la OR.
LAC_D_2.6 Más mujeres propietarias de negocios y empresas implementan una agenda de igualdad de género alineada con los WEP.	
SP_D_2.2A Número de mujeres adicionales apoyadas para fortalecer sus capacidades y habilidades para participar en la economía, incluso como empresarias.	Sin cambios.
SP_D_2.2B Número de mujeres emprendedoras adicionales apoyadas para acceder a productos y servicios financieros y con perspectiva de género.	Sin cambios.
SP_D_2.2C Número de entidades gubernamentales, empresas y / u organizaciones internacionales adicionales desarrollaron y / o implementaron políticas de adquisiciones sensibles al género gracias al apoyo de ONU Mujeres.	Sin cambios.
SP_D_2.2D Número de empresas que han firmado los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP) debido al apoyo y la promoción de ONU Mujeres.	Estos son los signatarios de los WEP bajo la responsabilidad directa de la RO: Panamá: 4 signatarios adicionales de los WEP en 2018 ((total hasta la fecha = 5 empresas) Costa Rica: 28 signatarios de los WEP en 2018 ((total hasta la fecha = 30 empresas) Argentina: 17 signatarios adicionales de los WEP en 2018 (total hasta la fecha = 48 empresas).
LAC_D_2.6A Número de nuevas empresas signatarias de los Principios de Empoderamiento de la Mujer en Argentina y Costa Rica.	Costa Rica: 28 signatories of the WEPs in 2018 (total hasta la fecha = 30 companies) Argentina: 17 additional signatories of the WEPs in 2018 (total hasta la fecha = 48 companies).
LAC_D_2.6.1A Número de alianzas establecidas a nivel regional para mejorar los productos y servicios disponibles para el emprendimiento femenino.	Sin cambios.
LAC_D_2.6.1B Número de países que adoptan procesos que promueven los WEP.	10 países que adoptan procesos que impulsan los WEP: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Guatemala, Jamaica, Panamá, Uruguay.
2019	
BRA_D_2.1 Se adoptan, implementan y monitorean políticas y estrategias de empresas e instituciones públicas, privadas e internacionales para fortalecer los derechos y oportunidades económicos de las mujeres	
SP_D_2.2A Número de mujeres adicionales apoyadas para fortalecer sus capacidades y habilidades para participar en la economía, incluso como empresarias.	La Representación de ONU Mujeres en Brasil (CO) capacitó a 68 mujeres rurales del Movimento de Mulheres no Nordeste Paraense (MMNEPA), una organización de mujeres rurales del estado de Pará) para incorporar principios de autonomía económica de las mujeres en sus proyectos para aumentar la productividad. La CO organizó e impartió otras 29 sesiones de formación y eventos para promover la igualdad de género con 550 participantes de empresas, asociaciones / redes de mujeres emprendedoras, organizaciones de la sociedad civil y otros.
SP_D_2.2B Número de mujeres emprendedoras adicionales apoyadas para acceder a productos y servicios financieros y con perspectiva de género.	La Oficina de País de ONU Mujeres en Brasil, a través del Programa Win-Win, prevé apoyar a las empresas lideradas por mujeres para que accedan a las instalaciones de inversión una vez que se diseñe el fondo de inversión de impacto, uno de los principales productos del Programa Regional Win Win (según su Resultado 3). Esta estrategia está en construcción y se llevará a cabo en 2020. Mientras tanto, ONU Mujeres ha estado haciendo incidencia con las instituciones bancarias que han firmado los WEP para diseñar o ampliar productos financieros específicos sensibles al género. Itaú, Mastercard y Bradesco invierten en programas de construcción de capacidades de mujeres emprendedoras que se pueden fortalecer a través de un mejor acceso al financiamiento.
SP_D_2.2C Número de entidades gubernamentales, empresas y / u organizaciones internacionales adicionales desarrollaron y / o implementaron políticas de adquisiciones sensibles al género gracias al apoyo de ONU Mujeres.	Las siguientes empresas han firmado los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP) y están desarrollando políticas de adquisiciones con perspectiva de género como parte del recorrido de las WEP. Han estado participando activamente en diálogos y talleres facilitados y / o apoyados por ONU Mujeres basados en la guía El poder de las adquisiciones. También apoyan y / o se suscriben a redes que las conectan con mujeres líderes empresariales, como por ejemplo Forum Mulher Empreendedora y We Connect .: Astra

	Zenica, C&A, Gerdau, Mutante, Pepsi, Veirano están conectadas y apoyan al Forum Mulher Empreendedora. Accenture, City, Dal, Grupo Boticário y Johnson & Johnson forman parte de We Connect.
SP_D_2.2D Número de empresas que han firmado los Principios para el empoderamiento de las mujeres (WEP) gracias al apoyo y la promoción de ONU Mujeres.	En 2019, 110 nuevas empresas firmaron los WEP en Brasil gracias al apoyo y la promoción de ONU Mujeres, principalmente como resultado del programa regional Win-Win. Actualmente, Brasil es uno de los dos países con el mayor número de signatarios de WEP (302).
BRA_D_2.1A Número de políticas y estrategias de contratación pública dirigidas a empresas comerciales de mujeres (WBE).	Sin cambios. (En 2011, el Gobierno Federal estableció que el 5% de todas las compras del Programa de Aquisição de Alimentos deberían estar dirigidas a empresas dirigidas por mujeres).
BRA_D_2.1B Porcentaje de aumento de WEP y empresas de género y raza pro equidad que se abastecen de empresas comerciales de mujeres (WBE).	Sin cambios.
BRA_D_2.1B Porcentaje de aumento de WEP y empresas pro equidad de género y raza, que se abastecen de empresas comerciales de mujeres (WBE).	Sin cambios.
BRA_D_2.1C Porcentaje de mujeres que no cotizan en el régimen nacional de seguridad social.	El indicador disponible en PNADc (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) mide el porcentaje de personas ocupadas que cotizan a los esquemas nacionales de seguridad social y muestra poca variación en comparación con 2018. La mayoría de los empleos creados en 2019 fueron informales, por lo que no están protegidos por los regímenes nacionales de seguridad social, lo que explica la falta de avances en este indicador. Para los pueblos indígenas no hay datos disponibles.
BRA_D_2.1D Porcentaje de mujeres negras que no cotizan en el régimen nacional de seguridad social.	Sin cambios.
BRA_D_2.1E Porcentaje de brecha salarial de género.	Sin cambios. (La brecha salarial de género entre hombres y mujeres no cambió en 2019, en comparación con 2018 (22%). Los hombres y mujeres negros ganan el 57% de los ingresos de los hombres y mujeres blancos, y la brecha salarial de género entre hombres y mujeres negros es del 21%, lo que impulsa la reducción de la brecha salarial de género a expensas de la brecha salarial racial. La brecha salarial entre hombres y mujeres blancos es más amplia, con un 24% y es la más amplia entre hombres blancos y mujeres negras, con un 56%. Los datos de 2019 se basan en los datos disponibles, sin contar el último trimestre del año).
BRA_D_2.1.1A Número de empresas comprometidas con los WEP.	En 2019, 110 nuevas empresas firmaron los WEP en Brasil gracias al apoyo y la promoción de ONU Mujeres, principalmente como resultado del programa regional Win-Win. Actualmente, Brasil es uno de los dos países con mayor número de signatarios de WEP: 302 empresas.
BRA_D_2.1.1B Número de empresas que recibieron el Sello Pro-Equidad de Género y Raza en cada edición.	Sin cambios.
BRA_D_2.1.1C Porcentaje de empresas signatarias de WEP públicos y privados que informan públicamente sobre sus compromisos de igualdad de género, de acuerdo con la metodología propuesta por ONU Mujeres.	El 47,22% de las empresas signatarias de los WEP han informado sobre compromisos de igualdad de género durante el proceso del Premio WEP 2019 y / o mediante el Pacto Mundial.
BRA_D_2.1.1D Número de empresas públicas y privadas que implementan la metodología para medir el racismo institucional.	39 empresas participaron en dos sesiones de capacitación sobre Racismo Institucional, organizadas por la Representación de ONU Mujeres Brasil. Considerando 06 empresas reportadas en 2017 y 2018, el Valor en 2019 es 45.
BRA_D_2.1.2A Número de redes de asociaciones de mujeres, empresas comerciales de mujeres y empresarias creadas o fortalecidas con el apoyo de ONU Mujeres.	24 asociaciones / redes de mujeres participaron en sesiones de capacitación y / o eventos grupales organizados / impartidos por la Oficina de País de ONU Mujeres en Brasil para fortalecer sus capacidades y habilidades. Considerando el valor informado en 2018 (04), el valor en 2019 es 28.
BRA_D_2.1.3A Número de foros de diálogo creados con el apoyo de ONU Mujeres cada año	(a) Fórum Nacional pela Diversidade de Gênero em Ciência e Tecnologia (un foro nacional con la sociedad civil, el gobierno, la academia y las empresas privadas para la promoción de las mujeres en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y para poner fin a la división sexual de trabajo y conocimiento en ciencias); b) Mujeres y niñas en la ciencia (STEM), una iniciativa conjunta con la Federação das Indústrias do Estado de Rio de Janeiro (Firjan), la Unesco, ONU Mujeres y White Martins, para reunir a las empresas, la sociedad civil y la academia para debatir prácticas y cómo superar los obstáculos para incluir a más mujeres en STEM. (c) SERASA Workshop con empresas de São Paulo relacionadas con SERASA (Centralização de Serviços dos Bancos), empresa que gestiona datos de deudas financieras de personas y empresas de Brasil.

J. Ficha de comentarios al Informe Final de Evaluación