



Organización
Internacional
del Trabajo

► Igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el mundo del trabajo en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ISBN 9789220367322 (impreso), 9789220367339 (PDF web)

Publicado también en inglés: *Gender equality and women's empowerment in the world of work in fragile, conflict and disaster settings*, ISBN 9789220367285 (impreso), 9789220367292 (PDF web); Francés: *Égalité des genres et autonomisation des femmes dans le monde du travail dans des contextes de fragilité, de conflit et de catastrophe*, ISBN 9789220367308 (impreso), 9789220367315 (PDF web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

- ▶ **Igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el mundo del trabajo en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre**



Prefacio

Antes de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), aproximadamente 1 800 millones de personas en todo el mundo vivían ya en una situación de fragilidad: la pandemia acentuó la vulnerabilidad de quienes ya eran víctimas de desastres o conflictos.

Las mujeres y los hombres, en toda su diversidad, se ven afectados por los conflictos y desastres –pandemias incluidas– de manera diferente, pero son las mujeres y las niñas las que con frecuencia sufren más. Las dificultades relacionadas con las crisis agravan y hacen más complejas las desventajas preexistentes: por ejemplo, las condiciones de trabajo de las mujeres suelen empeorar mientras que su carga general de trabajo y responsabilidades de prestación de cuidados aumenta. Al mismo tiempo, las crisis pueden dar lugar a cambios que permiten a las mujeres asumir roles que antes solo estaban disponibles para los hombres, y crear oportunidades para hacer frente a la discriminación de género y las violaciones de los derechos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus mandantes, junto con el sistema de las Naciones Unidas, han asumido un fuerte compromiso para mejorar la igualdad de género, impulsar la no discriminación y fortalecer el empoderamiento de la mujer y su liderazgo en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre. Esto se pone de manifiesto en los marcos normativos y de políticas de la OIT, en particular, la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#), la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019](#), así como el [Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, 2021](#). A nivel mundial, desde la aprobación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, de 2000, relativa a las mujeres, la paz y la seguridad, la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se han integrado sistemáticamente como cuestión de importancia crítica en todos los programas y marcos generales de desarrollo, paz y resiliencia, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Marco de Sendái para la Reducción del Riesgo de Desastres.

Todos estos marcos subrayan que la pobreza, los conflictos y la vulnerabilidad frente al cambio climático y los desastres, así como la desigualdad de género y la discriminación están intrínsecamente relacionados, y que los logros en materia de desarrollo, paz y resiliencia solo pueden materializarse si la igualdad y la equidad están en el centro de los esfuerzos.

Esta guía fue elaborada por la Unidad de Apoyo a la Coordinación para la Paz y la Resiliencia de la OIT, en colaboración con el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI). Se espera que sirva de apoyo a los colegas y mandantes de la OIT, así como a organizaciones asociadas y otros interesados cuya labor se relaciona con el nexo entre la asistencia humanitaria, el desarrollo y la paz, a la hora de incorporar de manera eficaz la igualdad de género y la no discriminación en sus esfuerzos por allanar el camino hacia una sociedad más igualitaria, pacífica y resiliente.

Mito Tsukamoto

Jefa
Servicio de Desarrollo e Inversión
Departamento de Política de Empleo

Chidi King

Jefa
Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Índice

	Prefacio	v
	Agradecimientos	viii
	Lista de acrónimos	ix
	Introducción	x
	1	
	Antecedentes: El género en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre	1
	1.1 Cuestiones de género en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre	3
	1.1.1 Cuestiones de género en situaciones de conflicto y desastre	3
	1.1.2 Cuestiones de género específicas de las situaciones de conflicto	13
	1.1.3 Cuestiones de género específicas de las situaciones de desastre	15
	1.2 Principales marcos para la igualdad de género, la paz y la resiliencia	17
	1.2.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible	19
	1.2.2 Normas internacionales del trabajo	20
	1.2.3 Marcos para la reducción del riesgo de desastres	21
	1.2.4 Marcos para la prevención de los conflictos y la consolidación de la paz	22
	1.2.5 Marcos para la igualdad de género	22
	2	
	Recomendaciones y orientaciones para una promoción de la paz y la resiliencia con perspectiva de género	24
	2.1 Recomendaciones generales	25
	2.2 Orientaciones prácticas para análisis, evaluaciones e intervenciones	28
	2.3 Orientación en materia de esferas de política específicas	38
	Programa de inversiones intensivas en empleo	39
	Desarrollo de empresas/cooperativas	40
	Servicios de empleo	42
	Desarrollo de competencias	43
	Principios y derechos fundamentales en el trabajo	44
	Seguridad y salud en el trabajo	45
	Protección social	46
	Diálogo social con las organizaciones de empleadores y de trabajadores	48
	Anexo. Glosario	51
	Bibliografía y principales recursos	54

Lista de gráficos

2.1	Vínculos entre los principales análisis y evaluaciones	30
------------	--	----

Lista de recuadros

1.1	Trabajo decente, paz, resiliencia y el nexo entre la acción humanitaria, el desarrollo y la paz	2
1.2	Yemen: Cambios en el trabajo remunerado y no remunerado	4
1.3	Mujeres comerciantes, conflicto y desastre en Sierra Leona	6
1.4	Conflicto, desplazamiento e igualdad de género	7
1.5	Violaciones a los derechos fundamentales: Patrones de género en la trata y el trabajo forzoso tras el paso del tifón Haiyan	9
1.6	COVID-19: Las repercusiones de género de una crisis sanitaria y socioeconómica	11
1.7	Dimensiones de género y de casta en el socorro de emergencia tras el terremoto de Nepal de 2015	12
1.8	Dimensiones de género del desarme, la desmovilización y la reintegración en Sierra Leona	13
1.9	Extremismo violento, trabajo y género en el Sahel	14
1.10	Ejemplos de repercusiones de género de los desastres y el cambio climático	16
1.11	Género, cambio climático y conflicto en el norte de Nigeria	17
1.12	Grupos de trabajo y comités interinstitucionales sobre género, paz y resiliencia	18
2.1	Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), párrafo 15 a) a e)	27
2.2	Promoción de los derechos en el trabajo y el diálogo social para la paz, la resiliencia y la igualdad de género en Somalia	27
2.3	Garantizar la participación de las mujeres indígenas	28
2.4	Breve reseña sobre análisis y evaluaciones	29
2.5	Oportunidad de financiación: Iniciativa de Promoción de los Jóvenes y la Igualdad de Género del Fondo para la Consolidación de la Paz	32
2.6	Ejemplo de un fragmento extraído de un marco de resultados que promueve la resiliencia en un contexto de desastre	33
2.7	Ejemplo de un fragmento de un marco de resultados que promueve la cohesión social	34
2.8	Ejemplos de productos específicos de género	35
2.9	Consejos prácticos para planificar y llevar a cabo análisis, evaluaciones e intervenciones	36
2.10	Buenas prácticas y enseñanzas extraídas de Sierra Leona	37
2.11	Proyectos centrados en el género/proyectos que incorporan la perspectiva de género en situaciones de desastre	49
2.12	Proyectos centrados en el género/proyectos que incorporan la perspectiva de género en situaciones de conflicto	50

Agradecimientos

Esta guía fue elaborada por la Unidad de Apoyo a la Coordinación para la Paz y la Resiliencia (CSPR), en colaboración con el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI).

Eva Majurin y Alexandra Hallqvist (CSPR) son las autoras de la guía, la cual elaboraron en estrecha consulta y con el apoyo y asesoramiento de Federico Negro (CSPR) y en consulta periódica con Emanuela Pozzan y Adrienne Cruz (GEDI).

La labor no podría haber sido posible sin el asesoramiento y el apoyo de numerosos colegas de la OIT que dedicaron su tiempo a aportarnos valiosos conocimientos técnicos que resultaron de gran utilidad, en particular: Jae-Hee Chang, Tim De Meyer, Esther Gomez, Maria Teresa Gutierrez, Valeria Esquivel, Simon Hills, Christine Hofmann, Manzoor Khaliq, Claire La Hovary, Jean-Louis Lambeau, Michael Mwasikakata, Rim Nour, Martin Oelz, Pranav Prashad, Ana Catalina Ramirez, Virginia Rose Losada, Rosinda Silva, Guy Tchami, Nieves Thomet, Katerina Tsotroudi, Carlien Van Empel y Nancy Varela.

La guía fue editada por Mary Ann Perkins, el diseño gráfico estuvo a cargo de Nattawarath Hengviriyapanich y la traducción al español y al francés corrió por cuenta de Valentina Poggio y par Brigitte Macé, respectivamente. Nina Cleary y Mona Sajhau prestaron asistencia administrativa de excelencia.



Lista de acrónimos

COSUDE	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
COVID-19	enfermedad por coronavirus
CSPR	Unidad de Apoyo a la Coordinación para la Paz y la Resiliencia (OIT)
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
GEDI	Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (OIT)
INEE	Red Interinstitucional para la Educación en Situaciones de Emergencia
OACP	Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OCHA	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
RRD	reducción del riesgo de desastres
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas

Introducción

▶▶ La humanidad solo podrá dar lo mejor de sí cuando la igualdad de género se haga realidad para todos y en todas partes. Es un objetivo que debemos conseguir y que conseguiremos.

▶ Director General de la OIT: «Invirtamos en las mujeres como parte de una recuperación centrada en las personas», 8 de marzo de 2021

La justicia social y el trabajo decente son fundamentales para una paz, resiliencia y estabilidad duraderas. En un mundo azotado por múltiples crisis, los conflictos y la violencia interactúan con las condiciones creadas por presiones adicionales, como el cambio climático, que generan situaciones de fragilidad, así como un aumento de la frecuencia e intensidad de los desastres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha respondido a los conflictos y desastres desde su fundación, y ha destacado siempre el papel central que el trabajo decente y el empleo desempeñan en la consolidación de la paz y la recuperación en casos de desastre. Una crisis humanitaria resultante de un conflicto o un desastre puede ser el punto de partida de una intervención proactiva y temprana de la OIT en un país, en la que se promueva el trabajo decente y el empleo en todo el nexo entre la asistencia humanitaria, el desarrollo y la paz.

Actualmente, unos 1 800 millones de personas viven en contextos frágiles (OCDE 2020). Debido a sus diferentes roles, responsabilidades, necesidades y actividades, las mujeres, los hombres, las niñas y los niños se ven afectados de manera diferente por las crisis. Más aún, cuando las diferentes características personales, entre otras, la raza, etnia, nacionalidad, identidad sexual, edad, discapacidad o estado serológico respecto del VIH, convergen, se genera una desigualdad más pronunciada en las relaciones de poder. Por ejemplo, la carga de trabajo general de las mujeres aumenta significativamente durante las crisis por la necesidad de compensar la reducción de los ingresos familiares o de los servicios sociales; los cuidados adicionales que prestan a niños huérfanos, personas de edad o personas con discapacidad; y los daños en las infraestructuras, viviendas y lugares de trabajo. Al mismo tiempo, el aumento de la carga de trabajo no remunerado de prestación de cuidados, la inseguridad y sus efectos en la movilidad, así como otros problemas relacionados con el acceso limitado a la tierra, los insumos y los mercados, afectan la capacidad de las mujeres de tener un trabajo remunerado. Además, en tiempos de crisis, el acceso a la educación suele ser más difícil para las niñas (INEE 2021), lo que pone en peligro su capacidad de conseguir un trabajo decente en el futuro. La división del trabajo en función del género en los hogares y la economía acentúa la desigualdad en el acceso a los recursos y los procesos pertinentes para la solución de las crisis y su control. En resumen, la fragilidad, el conflicto y los desastres tienden a combinarse y agravar las desventajas, vulnerabilidades y desigualdades preexistentes relacionadas con el género.

La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una clara ilustración de cómo las crisis en todo el mundo acentúan las desigualdades de género y otras

desigualdades existentes. Durante la pandemia de COVID-19, el empleo y los ingresos de las mujeres en particular se han visto seriamente afectados: la pérdida del empleo entre las mujeres se dio a un ritmo más rápido que entre los hombres, y sus horas de trabajo sufrieron una fuerte reducción mientras que el trabajo de cuidado no remunerado registró un aumento (OIT 2021b; OIT 2020a; OIT 2020b).

Al mismo tiempo, las crisis pueden ser la oportunidad de derribar barreras de género y fortalecer la igualdad entre los géneros, así como el empoderamiento y liderazgo de la mujer en el mundo del trabajo y otros ámbitos en general. Por ejemplo, la desigualdad existente en los roles de género antes de la crisis puede cambiar cuando las estrategias de supervivencia en situaciones de conflicto o desastre exigen cada vez más que las mujeres asuman ocupaciones o tareas antes reservadas a los hombres, como administrar pequeñas empresas, contribuir a los debates en torno a la reconstrucción o adquirir más competencias y conocimientos para reforzar sus medios de subsistencia. Así, las mujeres se empoderan en cuanto a su independencia económica, capacidad como proveedoras de la familia, adopción de decisiones y posición social.

Además, es importante abordar la desigualdad de género y otras desigualdades que confluyen en las situaciones de crisis, a fin de lograr una participación plena y en pie de igualdad de las mujeres en todos los procesos relacionados con la consolidación de la paz, la reducción del riesgo de desastres, la recuperación y la adaptación al cambio climático. Habida cuenta de la contribución del empleo, el trabajo decente, la protección social y el diálogo social a la paz y la resiliencia (OIT y OACP 2021), la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el mundo del trabajo se interrelacionan más estrechamente con el desarrollo sostenible, la paz y la resiliencia de lo que se podría pensar. Por ejemplo, los programas de empleo que aumentan las oportunidades de empleo y trabajo decente de las mujeres y responden a sus necesidades a corto y largo plazo pueden mejorar la justicia social, la cohesión y el contacto, a la vez que reportan beneficios para la paz y fortalecen la capacidad de las mujeres para actuar como agentes de paz. Del mismo modo, una mejor preparación, capacidad de respuesta y protección social en condiciones de igualdad, unidas a unas condiciones de trabajo y unos medios de subsistencia más seguros para todos contribuyen positivamente a la igualdad de género, así como a la reducción del riesgo de desastres y la resiliencia.

La importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y aumentar la resiliencia fue reiterada por

la OIT en su Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). Como complemento de otros importantes convenios, recomendaciones y marcos relacionados con la igualdad y la no discriminación, la Recomendación núm. 205 refuerza el firme mandato de la OIT de promover la igualdad de género en el mundo del trabajo en todo tipo de entornos, incluidos aquellos caracterizados por la fragilidad, los desastres o los conflictos. La búsqueda de la igualdad de género ocupa un lugar prioritario en el programa de todo el sistema de las Naciones Unidas y la comunidad internacional, como se pone de manifiesto, por ejemplo, en las resoluciones del Consejo de Seguridad sobre las mujeres, la paz y la seguridad y en el Marco de Sendái.

Esta guía

Basada en estos marcos y en la labor e iniciativas interinstitucionales de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y empoderamiento y liderazgo de la mujer, esta guía tiene por objeto crear mayor conciencia sobre la dimensión y las cuestiones de género en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre y ofrecer orientaciones sobre la incorporación de la perspectiva de género en iniciativas relacionadas con el empleo y el trabajo decente en todo el nexo entre la

labor humanitaria, de desarrollo y de consolidación de la paz. Su propósito es apoyar al personal de la OIT y sus mandantes, así como a otros interesados que trabajan a nivel mundial, nacional o local para garantizar la receptividad a las cuestiones de género en el mundo del trabajo en todos los aspectos relacionados con ese triple nexo. La guía complementa los recursos existentes de la OIT en la esfera de la igualdad de género¹, así como los relacionados con los desastres y conflictos².

En la primera parte de esta guía, se ofrece una visión general de la forma en que la fragilidad, los conflictos y los desastres afectan la igualdad de género, en particular en el mundo del trabajo, y se presentan marcos fundamentales en esta esfera. En su segunda parte, se proporciona orientación práctica sobre cómo incorporar la perspectiva de género en el mundo del trabajo en situaciones caracterizadas por la fragilidad, el conflicto y los desastres. En la sección se incluyen recomendaciones generales y orientación para la elaboración de análisis y evaluaciones, así como breves reseñas sobre proyectos, programas y otras iniciativas. También se mencionan las dimensiones y los desafíos relacionados con el género, así como recomendaciones sobre esferas técnicas específicas del Programa de Trabajo Decente en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre.

-
- 1 Véase, por ejemplo, OIT, 2021, *A gender-responsive employment recovery: Building back fairer*; OIT, 2021, *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*; OIT, 2020, *Respuesta al COVID-19: Lograr la igualdad de género en pos de un mejor futuro para las mujeres en el trabajo*; OIT, 2019, *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*; OIT, 2018, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*; OIT, 'How to' guide number 15 on gender mainstreaming in development cooperation.
 - 2 Véase, por ejemplo, OIT, 2021, *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus*, Ginebra; OIT, 2019, Manual: *Cómo diseñar, seguir y evaluar resultados de la consolidación de la paz, en programas de empleo para la paz y la resiliencia*; OIT, 2021, *Análisis de la paz y los conflictos: Orientación para la programación de la OIT en contextos frágiles y afectados por conflictos*.

1

Antecedentes: El género en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre

La fragilidad, los conflictos y los desastres afectan a mujeres, hombres, niñas y niños de manera diferente y, a menudo, tienen consecuencias desproporcionadas para las mujeres y las niñas, también en el mundo del trabajo. Si bien es importante analizar y tener en cuenta cómo inciden las cuestiones de género en cada situación en particular, en esta sección se describen las dimensiones y cuestiones de género en una variedad de esferas diferentes que suelen darse en situaciones de conflicto o desastre. También se ofrece un panorama general de los principales marcos internacionales que abordan estas cuestiones y que buscan promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en general, así como en el mundo del trabajo, en entornos caracterizados por el conflicto, los desastres o la fragilidad³.

3 En el anexo se ofrecen definiciones de los conceptos principales, entre otros, conflicto, desastre, fragilidad, receptividad a las cuestiones de género y nexos entre la labor humanitaria, el desarrollo y la paz. En esta guía, la palabra «crisis» hace referencia tanto a conflictos como a desastres.

► **Recuadro 1.1 Trabajo decente, paz, resiliencia y el nexo entre la acción humanitaria, el desarrollo y la paz**

La justicia social y el trabajo decente son fundamentales para lograr una paz y una estabilidad duraderas, así como para mejorar la resiliencia. La OIT, establecida en 1919 para abordar las causas que habían llevado a la Primera Guerra Mundial, fue fundada sobre la base del principio constitucional de que «la paz universal no puede basarse más que en la justicia social». Hoy en día, promover la paz y la resiliencia sigue siendo igual de importante para su mandato, como se refleja, por ejemplo, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, en la que se subraya que la persistencia de la pobreza, las desigualdades y las injusticias, el conflicto, los desastres y otras emergencias humanitarias es una amenaza para la prosperidad compartida y el trabajo decente para todos.

La [Recomendación de la OIT sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#) constituye el marco normativo que rige las respuestas del mundo del trabajo a las situaciones de crisis derivadas de los conflictos y los desastres, mientras que el [Programa de referencia sobre Empleo para la Paz y la Resiliencia](#) y otros enfoques técnicos y esferas de política traducen la Recomendación núm. 205 en medidas concretas. El trabajo decente, a través de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y el diálogo social, no solo es posible sino que es necesario para la cohesión social, la consolidación de la paz y la recuperación y los avances sociales y económicos sostenibles en situaciones de desastre y conflicto.

En situaciones de crisis, la asistencia humanitaria, la cooperación para el desarrollo y la consolidación de la paz no son procesos sucesivos, sino que se necesitan de forma simultánea para reducir las necesidades, los riesgos y las vulnerabilidades. En consecuencia, el empleo y el trabajo decente son aportaciones de suma importancia para el nexo entre la labor humanitaria, el desarrollo y la consolidación de la paz, pues complementan las actividades humanitarias con intervenciones destinadas a estimular y apoyar el desarrollo socioeconómico a largo plazo de una manera inclusiva y basada en los derechos, y abordan los factores subyacentes de la fragilidad que hicieron que la sociedad y la economía se volvieran particularmente vulnerables ante las perturbaciones externas.

Hitos de la OIT para la paz y la resiliencia



1.1 Cuestiones de género en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre

Las dificultades relacionadas con las crisis con frecuencia combinan y acentúan barreras y obstáculos preexistentes relacionados con el género para el acceso de las mujeres al trabajo remunerado en condiciones seguras y dignas. Ya de por sí las mujeres soportan la elevada carga del trabajo no remunerado de prestación de cuidados y de tareas comunitarias/del hogar, y esa carga aumenta significativamente cuando los ingresos familiares se desploman y los servicios asistenciales u otros servicios sociales son escasos o inexistentes (OIT 2018, COSUDE 2017). Esos cuidados no remunerados pueden estar destinados a niños huérfanos, personas de edad y personas con discapacidad, todo ello en un contexto de infraestructuras, viviendas y lugares de trabajo dañados. Esto, a su vez, limita la movilidad de las mujeres y el tiempo que pueden dedicar a la generación de ingresos. Las pautas demográficas y las estructuras y roles dentro del hogar pueden también cambiar en situaciones de crisis, lo que trae como consecuencia, por ejemplo, una mayor incidencia de mujeres que son las únicas proveedoras y prestadoras de cuidados del hogar. Por otra parte, las niñas tienen más probabilidades que los niños de perder oportunidades educativas por la reducción de los ingresos familiares y el aumento de la demanda de ayuda en las tareas de cuidado y del hogar (INEE 2021). Frecuentemente, las oportunidades de las mujeres se reducen aún más por su escasa participación en la política y el surgimiento y resurgimiento de actitudes y prácticas patriarcales tradicionales. En situaciones de desastre, las mujeres que no poseen derechos sobre la tierra o las pequeñas agricultoras son sumamente vulnerables. Habida cuenta de que la negociación de los acuerdos sobre la tierra y el trabajo suele estar a cargo de los hombres, las mujeres en muchas sociedades pierden el acceso a ambos debido a los cambios en la estructura del hogar. Como consecuencia, pueden verse obligadas a abandonar por completo sus tierras. Si bien en algunas crisis la violencia y el acoso afectan a todas las personas, en un contexto de deterioro del orden público las mujeres son especialmente vulnerables a las violaciones y secuestros en masa, que se utilizan como armas de guerra.

Al mismo tiempo, la división del trabajo en función del género y los estereotipos relacionados con los

roles, las responsabilidades y las obligaciones de las mujeres y los hombres disminuyen la resiliencia de las personas, las familias y las economías, y acentúan las vulnerabilidades asociadas a los desastres. En cambio, la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer pueden arrojar dividendos en materia de paz y resiliencia: las mujeres suelen contribuir de forma significativa a la consolidación de la paz y el fortalecimiento de la cohesión social, así como al aumento de la resiliencia de la comunidad frente a los desastres y el cambio climático. A fin de aprovechar este potencial, es esencial conocer bien y abordar las desigualdades y los factores de riesgo de la discriminación en el mundo del trabajo que existían antes del conflicto o desastre, así como aquellos que surgen o se derivan de esas situaciones.

En esta sección se ofrece una sinopsis de las dimensiones de género de diversas cuestiones relacionadas con las situaciones de conflicto y desastre, y con cada una de ellas en particular.

1.1.1 Cuestiones de género en situaciones de conflicto y desastre

Identidades y normas de género

Los estereotipos relacionados con las obligaciones, responsabilidades y roles influyen en gran medida en la forma en que las mujeres y los hombres se ven afectados por la fragilidad, los conflictos o los desastres, y pueden, por ejemplo, limitar o mejorar la capacidad de respuesta y la resiliencia. Además, las normas de género también pueden ser causas de fragilidad o de conflicto. Por ejemplo, la masculinidad o las normas de género que definen la «hombría» en términos de dominación y agresión contribuyen a incitar la violencia hacia las mujeres y hacia otros hombres. De manera similar, los hombres que no colman los diversos ideales de masculinidad (por ejemplo, ser el proveedor de la familia), pueden ser más susceptibles de ser captados por grupos armados para compensar así las supuestas incapacidades y generar mayor tensión y violencia en el ámbito doméstico (OCDE 2019; OIT 1998). Al mismo tiempo, las situaciones de crisis también ofrecen oportunidades de transformar los estereotipos de género y las normas de comportamiento, pues las mujeres muchas veces pasan a ser el sostén de la familia y a hacer trabajos que antes se consideraban impensables o inaceptables para ellas (véase el ejemplo del recuadro 1.2).



► Recuadro 1.2 Yemen: Cambios en el trabajo remunerado y no remunerado

Más de siete años de guerra han arruinado la vida de decenas de millones de yemeníes, en la que se ha convertido en una de las peores crisis humanitarias del mundo.

En lo que respecta a los cambios en los patrones de género del trabajo, desde que se inició el conflicto, los hombres han trabajado menos en empleos remunerados y las mujeres han ingresado más al mercado de trabajo, convirtiéndose en el principal sostén de la familia. Si bien es cierto que las mujeres dedican más tiempo a las tareas domésticas que antes del conflicto, la contribución de los hombres a las tareas del hogar ha aumentado y, en algunas zonas, actividades tales como la recolección de agua y el pastoreo del ganado son realizadas cada vez más por hombres y niños a causa de los problemas de seguridad. Por un lado, cuando los hombres pierden su capacidad de ganarse la vida y las mujeres asumen ese nuevo papel, los riesgos de conflicto y violencia en el hogar pueden aumentar, pero, por otro lado, los hombres comienzan a apreciar la fuerte carga de trabajo que representan los cuidados y las tareas del hogar para las mujeres (Gressmann 2016).

En cuanto al trabajo remunerado, las observaciones que figuran en el sitio web de noticias *Al-Monitor* en Saná indican que algunos empleadores han evitado despedir a sus trabajadores hombres por considerar que eran el sostén de la familia, sin embargo, muchas mujeres han perdido su trabajo pese a ser la principal fuente de ingresos para sus hogares. Más aún, según la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas (OCHA), el conflicto ha repercutido de forma desproporcionada en las empresas de mujeres, que sufrieron más cierres en el período abarcado por el *Humanitarian Needs Overview 2017*. No obstante, como se señala en Gressmann (2016), la situación ha generado también una mayor apertura hacia la participación de las mujeres en profesiones que antes se consideraban «vergonzosas» (como tareas de carnicería, barbería o venta de pollo), y cada vez se acepta más que las mujeres obtengan ingresos e intervengan en la toma de decisiones dentro del hogar.

Por lo tanto, aunque el conflicto ha empeorado las relaciones de género y la marginación de las mujeres en la participación, la adopción de decisiones y el liderazgo, junto con este deterioro también se observan signos de una incipiente transformación en los roles y las normas de género.

Fuente: Rohwerder, Brigitte. 2017. *Conflict and gender dynamics in Yemen*, K4D Helpdesk Report, Sussex: Institute of Development Studies; Gressmann, Wolfgang. 2016. *From the Ground Up: Gender and conflict analysis in Yemen*. Care International, Comité Permanente entre Organismos, Gender Standby Capacity Project (GenCap), Oxfam Great Britain; Nasser, A. 2017. *Is more women entering Yemen's labor market really progress?*, Al-Monitor; OCHA Yemen. 2016. *2017 Humanitarian Needs Overview: Yemen*.

Cabe señalar que las normas de género pueden fluctuar en el tiempo y que las mujeres y los hombres, en toda su diversidad, se ven afectados de forma diferente por la fragilidad, los conflictos y los desastres. Factores tales como la etnia, la raza, la casta, la religión, el origen cultural, la edad, la discapacidad, la migración, la condición de refugiado o desplazado, la ubicación geográfica, la situación laboral, la orientación sexual o la identidad de género pueden converger y agravar la discriminación.

Colapso y transformación de la economía

Una economía puede paralizarse a causa de la destrucción de las infraestructuras y el capital nacional, la fuga de recursos humanos y capital, la inflación galopante y la interrupción de la actividad comercial, entre otras cosas. Los daños ocasionados a las instalaciones económicas, incluidas las de producción, los mercados y las rutas de transporte pueden perturbar gravemente el funcionamiento de las industrias, así como de otros sectores como la agricultura, lo que puede acarrear un aumento del desempleo y la pobreza.

Aunque también sufre como resultado de la crisis, la economía informal –en la cual hay una proporción excesiva de mujeres (OIT 2019)– tiende a expandirse en esas situaciones. Además de los desafíos generales que afrontan las personas en las situaciones de conflicto y desastre (difícil acceso a insumos, servicios de apoyo a las empresas y mercados; falta de protección social, etc.), es posible que, al aumentar el desempleo masculino, los hombres se incorporen cada vez más a la economía informal y compitan con las mujeres.

Como los gobiernos suelen responder a las recesiones económicas limitando el gasto en servicios asistenciales, se observa un aumento en la carga de tareas de cuidados y trabajo doméstico no retribuidas, que suelen recaer en las mujeres y las niñas.

Empleo y mercado de trabajo

En situaciones de crisis, la escasez de mano de obra masculina (debido a su participación en el combate, la muerte, el desplazamiento o la migración) puede, en ocasiones, aumentar las posibilidades de las mujeres de incorporarse al trabajo remunerado, inclusive en ocupaciones o sectores tradicionalmente reservados a los hombres. Esto repercute positivamente en las oportunidades y el trato hacia las mujeres en el trabajo remunerado, lo cual puede mejorar su sentido de empoderamiento y autoestima, y ayuda a romper con rígidos estereotipos relacionados con los roles, las responsabilidades y las obligaciones de las mujeres en el mundo del trabajo. Ahora bien, estas oportunidades no siempre llegan en igualdad de condiciones. La brecha salarial de género existe en todo el mundo, las mujeres están insuficientemente representadas en los puestos de decisión y la calidad del empleo es variable. Además, los beneficios del empleo suelen perderse una vez que la fuerza de trabajo masculina regresa y se espera que las mujeres dejen su trabajo.

Al mismo tiempo, en el ciclo vicioso de la fragilidad, el desempleo puede llevar tanto a hombres como a mujeres a migrar⁴. También puede forzar a las personas a aceptar trabajos que no cumplen los criterios del trabajo decente o que son inseguros. Esto puede aumentar la vulnerabilidad de los migrantes, especialmente las mujeres, frente a diferentes formas de violencia.



© KALEOS

4 Véase por ejemplo <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/crisis/lang--es/index.htm>; <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/climate-change/green-jobs/lang--es/index.htm>; www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_822838.pdf.

▶ Recuadro 1.3 Mujeres comerciantes, conflicto y desastre en Sierra Leona

Sierra Leona se ha enfrentado a una situación de fragilidad polifacética y a múltiples crisis en los últimos decenios, incluidos conflictos y recurrentes brotes de Ébola. Esto ha afectado la situación del mercado de trabajo y el empleo y ha tenido consecuencias de género tanto de manera general como en determinados sectores. Un ejemplo de ello es el caso de las mujeres que se dedican al comercio transfronterizo.

En lo que respecta a los efectos directos sobre la salud durante el brote de Ébola de 2014, el comercio transfronterizo constituyó un factor de riesgo de infección particular para las mujeres, mientras que la caza y el tiempo pasado fuera del hogar representaron factores de riesgo específicos para los hombres, habida cuenta de la participación respectiva de mujeres y hombres en estas actividades. Al mismo tiempo, las medidas restrictivas impuestas para limitar el brote tuvieron fuertes repercusiones en los medios de subsistencia de las mujeres, en particular porque las mujeres dedicadas al comercio transfronterizo no podían acceder a servicios financieros y otros servicios empresariales ni llegar a sus mercados. Tanto durante el conflicto como en el brote de Ébola, la inseguridad afectó también de forma desproporcionada a las mujeres comerciantes: la ausencia del estado de derecho, la escasez de servicios de seguridad del Estado, la falta de infraestructuras seguras, las búsquedas extremas y otros factores acentuaron la vulnerabilidad de las mujeres comerciantes y las expuso a la violencia sexual y a ataques a sus mercancías (que normalmente llevan consigo). De manera similar, la crisis sanitaria y el conflicto aumentaron la carga de prestación de cuidados de las mujeres, pues tuvieron que cuidar a los enfermos o familiares huérfanos, lo que afectó negativamente su capacidad de mantener su negocio.

Frente a estos desafíos, las mujeres comerciantes adoptaron diversas estrategias de supervivencia. Entre ellas, cabe citar el uso de cuentas bancarias para proteger sus activos y efectivo, la reducción del capital utilizado en las transacciones comerciales o el cierre temporal de sus negocios. También paliaron la situación diversificando sus actividades económicas y aunando fuerzas con otras mujeres comerciantes en diversas asociaciones.

Al mismo tiempo, la contribución de las mujeres comerciantes a la reducción de la pobreza, la resiliencia comunitaria y la consolidación de la paz es significativa. Se estima que las mujeres representan hasta el 80 por ciento de las personas dedicadas al comercio transfronterizo informal en África, lo que repercute en el bienestar de la comunidad, pues el 48 por ciento de los ingresos del comercio se dedican a cubrir las necesidades familiares, como la alimentación, el alquiler, la educación y los servicios de salud. En épocas de crisis, cuando las exportaciones oficiales disminuyen, las mujeres que se dedican al comercio transfronterizo y que siguen en activo también desempeñan un papel importante a la hora de asegurar la continuidad del flujo de bienes esenciales. Además, contribuyen a la consolidación de la paz y la cohesión social, tanto de manera formal –participando en las actividades conjuntas de promoción de la seguridad y la confianza en la frontera de la Unión del Río Mano– y de manera informal mediante las relaciones que entablan a través de fronteras, que generan un espacio de contacto social positivo con grupos con diversos intereses, idiomas y culturas. Esto pone de relieve la importancia de prestar suficiente apoyo a las mujeres comerciantes, a fin de evitar consecuencias negativas (y estrategias negativas de supervivencia) y apuntalar la capacidad de acción de las mujeres.

Fuente: OIT con el apoyo de V4W (Value for Women) (sin fecha). *Promoting women's entrepreneurship in fragile settings for peacebuilding and resilience programmes - A guide developed using Sierra Leone as a case study*, documento no publicado.

Infraestructura y activos físicos

La destrucción de las infraestructuras como resultado de los conflictos o los desastres acarrea la pérdida de medios de vida, ya que los lugares de trabajo pierden su capacidad operacional, pues el transporte hacia y desde el lugar de trabajo se ve perturbado y los empresarios no pueden acceder a los insumos, los activos productivos y los mercados. En el momento de la reconstrucción, las necesidades de infraestructura de las mujeres y los hombres no se tienen en cuenta

de la misma manera; en particular, se da prioridad a la infraestructura que la economía formal necesita por encima de la infraestructura relacionada con las necesidades de las familias trabajadoras, por ejemplo, el establecimiento de guarderías y centros de atención de adultos mayores. Para las mujeres, las carreteras, puentes, escuelas o guarderías que sufren daños suelen suponer un aumento de la carga de trabajo, pues la recogida de agua o leña o el cuidado de los niños –por lo general, tareas reservadas a las mujeres– se vuelven más difíciles.

Cambio demográfico y en la estructura del hogar

En situaciones de conflicto y desastre, la muerte, el desplazamiento, la migración y la fluctuación en las tasas de nacimiento conllevan cambios en la composición demográfica general de las comunidades, así como cambios estructurales a nivel del hogar. El número de hogares encabezados por mujeres tiende a aumentar en entornos de crisis debido al descenso de la población adulta masculina, tanto *de jure* (por ejemplo, por la muerte del marido) como *de facto* (por ejemplo, cuando los hombres migran o pasan a la clandestinidad) (ONU Mujeres 2012). A raíz de la ausencia de hombres y de mano de obra masculina en

esas situaciones, las mujeres pueden también perder el acceso a la tierra, puesto que los recursos productivos y los acuerdos laborales se negocian entre hombres. Es posible también que las solteras, viudas y divorciadas no puedan (volver a) casarse, lo que a su vez limita su acceso a medios de subsistencia y recursos productivos, en particular en contextos donde se estigmatiza a las mujeres no casadas. Los hogares, ya sean encabezados por mujeres o no, pueden también experimentar un aumento del número de personas dependientes, como niños huérfanos, personas con discapacidad, personas de edad u otros familiares, lo que acentúa la carga de trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres en particular (ONU Mujeres 2012).

► Recuadro 1.4 Conflicto, desplazamiento e igualdad de género

Tanto en Siria como en sus países vecinos, los cambios demográficos, consecuencia de la intervención de los hombres en la lucha armada, su muerte, el aumento de las discapacidades entre ellos o su huida del conflicto, han generado un aumento del número de hogares encabezados por mujeres. Se estimó que, en Siria, esos hogares representaban entre un 12 y un 17 por ciento de todos los hogares en 2016 y, en las comunidades vecinas de acogida de refugiados, hasta un tercio de todos los hogares (Buecher y Aniyamuzaala 2016).

Por otra parte, la necesidad resultante del conflicto de que las mujeres proporcionen un sustento para su familia ha abierto nuevas posibilidades para que estas trabajen fuera del hogar. Por ejemplo, en Siria, las mujeres constituían el 65 por ciento de las personas que trabajaban en la producción agrícola en 2015, un incremento del 6 por ciento en comparación con 2009 (Buecher y Aniyamuzaala 2016). La iniciativa empresarial de las mujeres también ha experimentado un marcado aumento, y pasó del 4,4 por ciento en 2009 al 22,4 por ciento en 2018 (Bayram 2017). Sin embargo, estas oportunidades no necesariamente constituyen ejemplos de trabajo decente, ni conducen en todos los casos a la igualdad o al empoderamiento. Por ejemplo, en Siria, los ingresos de los hogares encabezados por mujeres tienden a ser menores que los de los hogares encabezados por hombres (Buecher y Aniyamuzaala 2016). Además, las mujeres no solo tienen que hacer frente a desafíos preexistentes, como sesgos relativos a los trabajos que se consideran apropiados para ellas, sino también a amenazas relacionadas con el conflicto, como los bombardeos aéreos y de artillería cuando trabajan fuera del hogar o la exposición al acoso o la violencia (sexual) en los puestos de control.

De modo similar, la situación de los países vecinos presenta un panorama desigual en relación con el empoderamiento de la mujer entre los refugiados. Por un lado, algunas mujeres han expresado un sentimiento de mayor empoderamiento como resultado de tener que tomar decisiones y tener un trabajo remunerado. Estas mujeres consideraban que en Siria se presentaban menos oportunidades de ese tipo. Por otro lado, algunas mujeres sufren las limitaciones impuestas por los hombres de la familia o se sienten constantemente inseguras o confinadas. Encuentran obstáculos para reanudar su educación, sufren restricciones de movilidad y tienen escasas salidas laborales, por no hablar del cuidado que tienen que prestar a los niños en condiciones de vida terribles (El-Masri *et al.* 2013). Por ejemplo, en términos de acceso al trabajo, los permisos de trabajo en Jordania se limitan a unos pocos sectores de empleo considerados «profesiones masculinas»; como resultado, en 2017 solo el 5 por ciento de los permisos de trabajo expedidos a refugiados sirios se otorgaron a mujeres (OIT 2019). Muchas mujeres también expresaron una sensación de pérdida de poder e inutilidad, además de haber agotado toda esperanza de aumentar su capacidad o de progresar. Las jóvenes han sido conducidas a matrimonios en condiciones que se considerarían inaceptables en circunstancias normales (UNFPA *et al.* 2014).

Fuente: Buecher, Beatrix, y James Rwampigi Aniyamuzaala. 2016. *Women, Work and War: Syrian women and the struggle to survive five years of conflict*, Care; Bayram, Ahmad Sufian. 2017. *Entrepreneurship in Conflict Zones: Insights on the startups in Syria*; UNFPA, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Save the Children y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). 2014. *Situation analysis of youth in Lebanon affected by the Syrian crisis*; El-Masri, R., C. Harvey, R. Garwood. 2013. *Shifting Sands: Changing gender roles among refugees in Lebanon*, Beirut: ABAAD-Resource Centre for Gender Equality y Oxfam; OIT. 2019. *Jordania: Promover la igualdad de género y apoyar la creación de empleo entre los refugiados y las comunidades de acogida mediante obras públicas*, Reseña de género por países, PIIE, OIT, Ginebra, 6 de marzo.



Educación y formación

La destrucción de los centros educativos y de formación, la muerte o la migración de los profesores e instructores y las restricciones a la movilidad pueden interrumpir la formación y la educación en situaciones de conflicto y desastre, tanto para niñas como niños, hombres como mujeres. Las situaciones de conflicto ponen especialmente en peligro de perder el acceso a esa capacitación a las personas reclutadas u obligadas a ingresar en el ejército o los grupos armados. Aunque es posible que algunos niños y niñas puedan aprovechar algunas nuevas oportunidades de educación o formación, por ejemplo, las que pueden recibir como refugiados y a las que no podrían acceder de otro modo, es frecuente que las mujeres y niñas apenas pueden acceder a ellas a causa del aumento de la carga de trabajo de cuidados y el limitado presupuesto del hogar. Habida cuenta de las desigualdades históricas en materia de alfabetización y formación profesional (por ejemplo, menos acceso para las mujeres y sesgos en los planes de estudios), puede que las mujeres tengan menos posibilidades de beneficiarse de los

programas de reconstrucción y desarrollo, o que estos refuercen la desigualdad existente en las relaciones de poder vinculadas con el género o que estén basados en estereotipos relacionados con el trabajo que las mujeres pueden hacer y para el cual pueden formarse.

Marcos jurídicos e institucionales

En situaciones de conflicto y desastre, la aplicación de la ley, incluida la legislación relativa a la igualdad y al trabajo, en caso de haberla, puede verse oficialmente suspendida o interrumpida (OIT 2021a). En esos contextos de emergencia, es posible que no se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos los principios de la no discriminación y la igualdad de oportunidades y trato o de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, en consonancia con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación, 1958 (núm. 111). Al mismo tiempo, el acceso a la reparación legal ante violaciones a los derechos también suele verse obstaculizado en situaciones de crisis.

► Recuadro 1.5 Violaciones a los derechos fundamentales: Patrones de género en la trata y el trabajo forzoso tras el paso del tifón Haiyan

El tifón Haiyan, que azotó a Filipinas el 8 de noviembre de 2013, provocó una catastrófica pérdida de vidas y medios de subsistencia. Afectó a más de 16 millones de personas y ocasionó más de 6 000 muertes y el desplazamiento de 4,4 millones de personas. La región de Visayas Oriental en Filipinas fue la más afectada, con más del 90 por ciento de sus infraestructuras destruidas en Tacloban, el centro urbano más grande de la isla de Leyte.

Un estudio sobre la trata en el período posterior al desastre, elaborado por la OIT y la Organización Internacional para las Migraciones, concluyó que antes de los estragos causados por el tifón, las regiones de Visayas Oriental y Central ya eran de las más pobres y de las más proclives a la trata de personas en Filipinas, y ambas eran puntos de origen y tránsito de mujeres y niños víctimas de trata con fines de explotación sexual y de hombres y niños varones destinados a trabajos forzados. Por ejemplo, en Cebú, un núcleo comercial donde está el segundo aeropuerto internacional de Filipinas, la trata con fines de explotación sexual de mujeres, niñas y jóvenes lesbianas, gais, bisexuales y transgénero (LGBT) es un fenómeno frecuente, agravado por turistas y camioneros que estimulan la demanda de sexo, lo cual impulsa, a su vez, la trata. Al mismo tiempo, los hombres son también vulnerables a la contratación ilegal y la trata: por ejemplo, se ha observado en los últimos años un aumento de los abusos perpetrados a pescadores filipinos por agencias ilegales que operan con impunidad y envían a los hombres a alta mar a trabajar en condiciones de explotación y con prácticas deficientes en materia laboral y de seguridad. Algunos otros sectores en donde los trabajadores sufren explotación son la fabricación, la construcción, la agricultura, el trabajo doméstico y otros sectores de servicios.

El estudio reveló que el tifón exacerbó la inseguridad física, social y económica de poblaciones ya de por sí vulnerables, y produjo un acusado aumento de la trata, con traficantes que se aprovechaban de hombres, mujeres y niños muy afectados por la muerte de familiares y la destrucción de sus hogares y medios de subsistencia.

Una táctica frecuente de la trata es ofrecer empleo dando información falsa sobre el trabajo y las condiciones o el tipo de trabajo, llevando a mujeres y hombres a caer en situaciones de trata y trabajo forzoso. Un ejemplo de ello sería ofrecer a una mujer trabajo en un bar o restaurante en otra parte del país y, una vez llegada allí, obligarla o forzarla a ejercer la prostitución, u ofrecer a un hombre un trabajo en la construcción, con una remuneración y unas condiciones dignas, y que finalmente se encuentre atrapado en un trabajo con condiciones inadecuadas, una escasa remuneración y sin posibilidades de irse.

Una de las principales recomendaciones del estudio es abordar los efectos del desastre que se relacionan específicamente con el género y aplicar un enfoque con perspectiva de género en los programas de creación de medios de subsistencia para comprender las diferentes competencias, necesidades, vulnerabilidades y responsabilidades de las mujeres, hombres, niñas y niños afectados.

Fuente: OIT y Organización Internacional para las Migraciones. 2015. *Impact of Livelihood Recovery Initiatives on Reducing Vulnerability to Human Trafficking and Illegal Recruitment: Lessons from Typhoon Haiyan*.

Además, en la situación posterior al conflicto, cuando se vuelven a examinar y revisar las leyes, las mujeres no suelen ser parte de los órganos legislativos. Si bien la representación de las mujeres en los parlamentos nacionales ha aumentado del 13 por ciento en 2000 al 25 por ciento en 2020 en todo el mundo, en los países afectados por conflictos su representación en el parlamento se mantiene en apenas un 19 por ciento (Naciones Unidas 2020). Como consecuencia, todas

las cuestiones, incluidas aquellas relacionadas con la propiedad, la tierra, los impuestos y los derechos laborales, se deciden sin su participación. Esta baja participación en la elaboración de leyes tiene un efecto expansivo a ámbitos como el empoderamiento de la mujer, en particular su posición económica, así como en la recuperación sostenible y la consolidación de la paz en la sociedad.



Salud

Durante y después de los conflictos y desastres, la salud pública suele deteriorarse por la propagación más rápida de las enfermedades a causa del hacinamiento, el daño o la destrucción de las instalaciones de agua y saneamiento, y el acceso limitado y difícil a la información y los servicios de salud. 2011). En este deterioro general cabe distinguir varias dimensiones de género. Las necesidades de salud sexual y reproductiva de las mujeres, por ejemplo, no suelen tener prioridad, lo que resulta en un aumento de la mortalidad materna e infantil en esas situaciones. Cuando ocurren desastres o crisis, la interrupción o la falta de acceso a métodos anticonceptivos y la ausencia de tratamiento de infecciones de transmisión sexual son algunos de los problemas más citados⁵. Las mujeres a menudo tienen dificultades para acceder a servicios de higiene y salud, con la consiguiente dificultad para ocuparse adecuadamente de sus períodos menstruales.

La falta de servicios de salud y los problemas de salud repercuten directamente en la capacidad de trabajo de las mujeres, pero también pueden incidir indirectamente en sus medios de subsistencia: por

ejemplo, investigaciones de la OIT en Zimbabwe revelaron que las heridas en los órganos reproductivos limitaban las posibilidades de contraer matrimonio de las mujeres excombatientes, lo que a su vez afectaba su acceso a recursos necesarios para su subsistencia (OIT 1998). Además, la responsabilidad de cuidar a familiares enfermos suele recaer en las mujeres, lo cual reduce el tiempo disponible para realizar un trabajo productivo. En las situaciones posteriores a los conflictos, las minas terrestres representan un riesgo particular para las mujeres que se encargan de tareas agrícolas (como llevar el ganado a pastar) y la recolección de agua o leña. En lo que respecta a las discapacidades resultantes de los conflictos o los desastres, en algunos casos, existe una dimensión de género en las relaciones familiares. Por ejemplo, en Camboya, un estudio de la OIT reveló que los hombres con discapacidad solían apoyarse en sus esposas para su sustento económico, mientras que las mujeres con discapacidad eran frecuentemente abandonadas por sus maridos o tenían dificultades para casarse, lo cual repercutía de forma negativa en sus medios de subsistencia (OIT 1998). En el recuadro 1.6 figura información sobre el impacto de la COVID-19 en las mujeres.

5 Véase OMS, Organismo de Protección de la Salud del Reino Unido y asociados, 2011, *Disaster Risk Management for Health: Sexual and Reproductive Health*, Disaster Risk Management for Health Fact Sheets, mayo. El impacto de la crisis climática en la salud sexual y reproductiva se analiza en IPPF (Federación Internacional de Planificación de la Familia), 2021, *The climate crisis and sexual and reproductive health and rights*, Londres. El Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Salud Reproductiva en Situaciones de Crisis colabora con agentes humanitarios en una serie de cuestiones que atañen a la salud sexual y reproductiva.

► Recuadro 1.6 COVID-19: Las repercusiones de género de una crisis sanitaria y socioeconómica

Los desastres pueden tener consecuencias devastadoras para la salud. Al mismo tiempo, peligros para la salud tales como los brotes de virus también pueden desencadenar desastres.

La COVID-19 no difiere de otros desastres en lo que respecta a la «discriminación» entre diferentes grupos de la población, como se pone de manifiesto en relación con el género. Si bien los hombres y las personas mayores tienen un mayor riesgo de mortalidad que otros grupos de la población, cuando se trata de consecuencias socioeconómicas, las mujeres y las niñas tienen más probabilidades de verse desproporcionadamente afectadas. Habida cuenta de su rol de prestadoras de cuidados remunerados o no remunerados, las mujeres están más expuestas al riesgo de contagio del virus y, en el caso de trabajos no remunerados, sus responsabilidades de prestación de cuidados también limitan sus posibilidades de acceder a un empleo remunerado (Comité Permanente entre Organismos 2020). Dado que las mujeres son más propensas a trabajar en actividades informales o mal remuneradas o trabajo migrante, el impacto devastador de las emergencias de salud pública tiende a ser aún mayor en ellas que en la población en general.

Si bien los datos sobre las situaciones de fragilidad son escasos, los datos mundiales muestran que las mujeres representan hasta el 70 por ciento de las trabajadoras sociales y de la salud; constituyen la amplia mayoría de los trabajadores domésticos en riesgo (por ejemplo, el 70 por ciento en África); y, en los sectores más afectados, representan el 42 por ciento del empleo informal, en comparación con un 32 por ciento de los hombres (OIT 2020a).

En esta situación, los países que sufren fragilidad, conflictos, desastres o desplazamientos de la población se enfrentan a múltiples cargas, y tienen que luchar contra problemas concurrentes que se refuerzan mutuamente sin tener una adecuada capacidad de respuesta. En esos contextos, hay un serio riesgo de perder los avances logrados materia de igualdad de género, consolidación de la paz y resiliencia.

Si bien las mujeres participan en gran medida en la labor asistencial y de cuidados derivada de la pandemia, su participación en las estructuras decisorias relacionadas con su gestión es marginal, especialmente en los contextos frágiles. Por ejemplo, en una encuesta de 30 países que tienen comités y equipos de tareas sobre la COVID-19 se indicó que, en promedio, solo el 24 por ciento de los miembros eran mujeres, mientras que en los países afectados por conflictos esta cifra era aún menor y se situaba en un 18 por ciento (Care International 2020; Naciones Unidas 2020). El hecho de que no se escuchen las opiniones de las mujeres y no se aprovechen sus contribuciones puede, a su vez, poner en peligro la resolución de la crisis.

Fuente: CARE International. 2020. *Gender Implications of COVID-19 Outbreaks in Development and Humanitarian Settings*; Grupo de Referencia sobre Género y Acción Humanitaria del Comité Permanente entre Organismos. 2020. *Guía interna: Alerta de género para brote de COVID-19*; OIT. 2020. *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Quinta edición, 30 de junio; Naciones Unidas. 2020. *Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad 2020*. Nueva York.



© ILO/ Shukuko Koyama

Violencia y acoso

La violación y otras formas de violencia sexual a menudo se utilizan como instrumentos en las situaciones de conflicto, a fin de debilitar a las comunidades y a las personas. La violencia sexual y la violencia y el acoso por razón de género constituyen un riesgo creciente en los campamentos creados tras una crisis o desastre. Algunos factores que propician estas prácticas son el hacinamiento, la falta de luz o la ausencia de instalaciones de aseo seguras para las necesidades de las mujeres.

Además del daño inmediato de la violencia, para todas las personas, la violencia sexual puede conllevar un trauma y problemas de salud mental duraderos, lesiones físicas severas, así como infecciones de transmisión sexual (incluido el VIH). Para las mujeres y las niñas también acarrea el riesgo de embarazos no deseados. Estos efectos perjudiciales en la salud

pueden limitar directamente la capacidad de trabajo de las víctimas. Además, los efectos indirectos pueden ser también terribles: las víctimas de violación pueden ser objeto de ostracismo y ser discriminadas por la vergüenza que supone la violación, y puede que se les niegue el acceso a recursos vitales para su subsistencia.

En situaciones de conflicto, los hombres y los niños también pueden ser víctimas de violencia sexual, y aunque la incidencia entre ellos suele ser menor que entre las mujeres y las niñas, la vergüenza que cae sobre ellos es a menudo mayor. Los hombres suelen tener más dificultades para hablar de ello porque la violación masculina sigue siendo un tabú, y los servicios de apoyo dirigidos a hombres suelen ser escasos o inexistentes.

Hay también un nexo entre la violencia relacionada con el conflicto y la violencia y el acoso por razón de género en general: por ejemplo, en situaciones posteriores a los conflictos, se ha indicado que, si no se afrontan los traumas, en particular de los hombres, puede producirse un aumento de la violencia dentro de la pareja (Vinck y Pham 2013).

Socorro de emergencia

En la fase humanitaria inmediata de respuesta a la crisis, es posible que no se conceda la importancia

que merecen los métodos participativos y los procesos analíticos (por ejemplo, análisis de género y evaluación de las necesidades) debido a preocupaciones sobre su conveniencia o por limitaciones de tiempo o de recursos.

Sin embargo, la proporción y la distribución de la ayuda tiene una dimensión de género importante y vital: por ejemplo, si los hombres son los únicos receptores de la ayuda, las mujeres se vuelven más dependientes de ellos, lo que agrava su situación y acentúa su marginación (véase el recuadro 1.7).

Es esencial que las mujeres puedan participar en la planificación del socorro de emergencia. Además, si no se sensibiliza a los hombres acerca de los beneficios que la incorporación de las cuestiones de género y las iniciativas de género puede reportar, tanto para las familias como para la economía, su reacción contraria puede ser inevitable y engendrar violencia y acoso por motivos de género. Por esta razón, también es importante lograr la participación de los hombres –en particular aquellos responsables de adoptar decisiones, líderes de opinión o colegas educadores– como defensores visibles y comprometidos a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

► Recuadro 1.7 Dimensiones de género y de casta en el socorro de emergencia tras el terremoto de Nepal de 2015

La investigación realizada tras el terremoto de 2015 en Nepal indica que las mujeres y las personas de castas inferiores tenían más dificultades para acceder a la asistencia humanitaria que los hombres y las personas de castas superiores. Se informa de que la mayoría de los voluntarios de socorro nepalíes pertenecían a castas superiores y que, en algunos casos, tendían a priorizar a las víctimas del terremoto pertenecientes a castas más altas. Las mujeres de castas más bajas eran especialmente vulnerables y se encontraban en desventaja con respecto al acceso al socorro de emergencia debido a la doble discriminación por razones de casta y género.

Fuente: Grupo de Referencia sobre Género y Acción Humanitaria del Comité Permanente entre Organismos. 2020. *Guía interna: Alerta de género para brote de COVID-19*.

Cabe señalar, asimismo, que la asistencia humanitaria y los proyectos dirigidos a aumentar el acceso de las mujeres a los recursos económicos no siempre adoptan medidas para garantizar el control sobre esos recursos. Por otra parte, es posible que no se aborden

suficientemente aquellos factores que alimentan la exclusión a largo plazo de las mujeres, perpetúan las normas discriminatorias y evitan que las mujeres participen en la adopción de decisiones (PNUMA *et al.* 2020).

1.1.2 Cuestiones de género específicas de las situaciones de conflicto

Alistamiento en las fuerzas armadas y desarme, desmovilización y reintegración

En la mayoría de las situaciones de conflicto, los hombres y los niños son más propensos a correr el riesgo de ser reclutados por las fuerzas o los grupos armados que las mujeres y las niñas. Si bien los civiles también se ven afectados, quienes integran esos grupos están más expuestos a la muerte, las lesiones, los traumas y otros trastornos psicológicos, y es más probable que pierdan sus actividades de sustento, incluido el propio trabajo o la educación y formación. Por ende, los hombres y los niños son particularmente vulnerables.

Sin embargo, las mujeres y las niñas también son reclutadas y participan en los conflictos armados (véase

el recuadro 1.8). En algunos conflictos, representan una proporción significativa de los grupos armados: por ejemplo, durante el conflicto entre rebeldes maoístas y las fuerzas del Estado en Nepal de 1996 a 2006, se estimó que las mujeres constituyeron entre el 30 y el 40 por ciento del Ejército Popular de Liberación (OCDE 2017).

Los programas de desarme, desmovilización y reintegración suelen estar dirigidos a hombres excombatientes, en parte porque parten de la premisa de que los combatientes son hombres (Mazurana y Cole 2012). Es posible que el programa se ejecute de tal forma que no se promueva la participación de las mujeres: por ejemplo, por motivos de seguridad. En consecuencia, es probable que las mujeres excombatientes no puedan acceder a la asignación de tierras, planes de crédito, formación sobre medios de subsistencia y otros mecanismos de asistencia.

► Recuadro 1.8 Dimensiones de género del desarme, la desmovilización y la reintegración en Sierra Leona

La guerra civil de más de un decenio de duración en Sierra Leona –que ocasionó la muerte de más de 50 000 personas y una pobreza generalizada– finalizó con la firma de los Protocolos de Abuja en 2001 y fue seguida de un proceso de desarme, desmovilización y reintegración.

De los aproximadamente 75 000 combatientes desmovilizados en 2002, un 6,5 por ciento eran mujeres. El número de niñas que ingresaron al programa fue mucho menor que el esperado: alrededor de un 6 por ciento de las niñas del Frente Revolucionario Unido, 2 por ciento de las niñas del Consejo de Gobierno de las Fuerzas Armadas y apenas un 0,4 por ciento de las niñas de las Fuerzas de Defensa Civil fueron parte del proceso.

Hay varias razones que explican la baja participación de las mujeres y niñas en el proceso de desarme, desmovilización y reintegración:

- Las mujeres habían desempeñado una serie de funciones en las distintas facciones armadas, incluida la lucha, pero también cuidaban a los combatientes heridos, cocinaban para los grupos armados y espionaban. El programa definió estrictamente que los miembros de las facciones armadas eran los combatientes, lo que supuso la exclusión de mujeres y niñas que habían realizado actividades distintas al combate (como tareas de enfermería, cocina y espionaje).
- Algunos requisitos de participación favorecían a los hombres. Por ejemplo, uno de los criterios para ingresar en los centros del programa era la posesión de un arma. Como durante la guerra no había suficientes armas para todos los combatientes, y al haberse dado preferencia a los hombres sobre las mujeres en su distribución, muchas mujeres no poseían ninguna. Además, al parecer, quienes sí poseían un arma a menudo debían entregarla a hombres que se cruzaban en su camino hacia los centros del programa.
- Muchas facciones armadas negaban que contasen con mujeres combatientes entre sus filas, lo que limitó aún más el número de mujeres que pudieron beneficiarse del programa de desarme, desmovilización y reintegración.
- Algunas mujeres excombatientes optaron por no participar en el programa por varias razones, como el miedo a sufrir violencia en los centros del programa, la intimidación que sentían ante el gran número de hombres en los centros y el estigma de haber estado relacionada con grupos armados.

Por lo tanto, un porcentaje elevado de mujeres excombatientes no se beneficiaron del programa y del apoyo proporcionado para facilitar su reintegración en la sociedad.

Fuente: Sesay, Mohamed Gibril y Mohamed Suma. 2009. *Transitional Justice and DDR: The Case of Sierra Leone*, Unidad de Investigación, Centro Internacional para la Justicia Transicional.

Extremismo violento

Si bien los hombres constituyen la mayoría de los grupos extremistas violentos, las mujeres también participan en actividades extremistas. Se estima que las mujeres representan el 30 por ciento de los miembros de las organizaciones terroristas del mundo, ya sea como combatientes o en funciones auxiliares (por ejemplo, informantes o personal de logística). En el recuadro 1.9 se presentan datos recientes sobre la intersección entre el género, el extremismo violento y el mundo del trabajo.

Sin embargo, las mujeres suelen tener menos apoyo en términos de rehabilitación y reintegración, que tampoco suelen adaptarse a sus necesidades específicas de género (Naciones Unidas 2020).

Aunque es preciso contar con más estudios, parecería que existe un vínculo entre la misoginia y el extremismo violento. Un estudio de la Universidad de Monash y ONU Mujeres, que abarcó a Indonesia, Bangladesh, Filipinas y Libia y se basó en una encuesta cuantitativa, concluyó que la misoginia estaba más fuertemente asociada al apoyo al extremismo violento que otros factores como la religiosidad, la edad, el género, el nivel educativo o el empleo (Naciones Unidas 2020).

En lo que respecta a la lucha contra el terrorismo, las mujeres tienen una escasa representación en los órganos decisorios y encargados de hacer cumplir la ley relacionados con la lucha contra el terrorismo, y el apoyo a las víctimas (por ejemplo, de esclavitud y violencia sexual, como en el caso del Estado Islámico en el Iraq y el Levante (Dáesh)) tiende a ser mínimo (Naciones Unidas 2020).

► Recuadro 1.9 Extremismo violento, trabajo y género en el Sahel

Aunque sigue siendo un tema que no se ha explorado suficientemente, un estudio reciente sobre extremismo violento y género en el Sahel ha revelado las dimensiones de género del extremismo violento, inclusive en relación con el trabajo. Las conclusiones apuntan, sobre todo, a lo siguiente:

- En cuanto a la participación en grupos armados, en el Sahel, a diferencia de otros lugares como Siria o el Lago Chad, las mujeres rara vez participan en las operaciones de combate; sin embargo, se piensa que algunas mujeres contribuyen de manera esencial a las actividades de los grupos extremistas prestando servicios auxiliares, como de lavandería, cocina y enfermería. Además, puede que participen en la búsqueda de información o la recaudación de dinero para los grupos.
- Para las mujeres marginadas por su condición o profesión (por ejemplo, mujeres esclavizadas, mujeres pertenecientes a castas inferiores o trabajadoras sexuales), conectarse con grupos extremistas puede reportarles reconocimiento social, así como garantías de bienestar material. En el caso de las trabajadoras sexuales, como tienen acceso a los soldados desplegados en puestos de avanzada, suelen ser consideradas una fuente de información táctica. A cambio de sus conocimientos, reciben remuneración financiera de los grupos extremistas, así como legitimación social.
- Independientemente de si participan en las actividades de los grupos extremistas o no, su apoyo a estos se atribuye en parte a los supuestos beneficios de estar regidas por la ley islámica, incluso en relación con el trabajo: las tareas del hogar se consideran gratificantes, pero el trabajo fuera del hogar (por ejemplo, en el campo en condiciones muy duras) es visto como oneroso e inapropiado para las mujeres. Por tanto, que las mujeres estén eximidas del trabajo fuera del hogar se considera un privilegio.
- Para los hombres, puede haber varias razones que los atraigan a los grupos extremistas, como las relacionadas con las normas de género y masculinidades, también en relación con el trabajo: en parte, el ideal masculino se expresa en cuanto a la capacidad del hombre de proteger a su mujer de la ardua necesidad de trabajar. La dignidad e integridad de un hombre se ve menoscabada si este carece de medios de subsistencia. Por ende, para algunos hombres del Sahel central, ser yihadistas representa un estigma menor que estar desempleados.
- Hasta cierto punto, la división del trabajo en función del género también está empezando a reconfigurarse debido a las reglas impuestas por la «gobernanza yihadista». Restricciones tales como que la mujer no pueda salir después del atardecer, viajar o hacer uso del transporte público con un hombre que no sea su esposo o un familiar o asistir a lugares concurridos, como los mercados, limitan la capacidad de trabajo de la mujer, y dificultan actividades como la recolección de leña, la venta de leche o la venta ambulante. Hay indicios de que estas restricciones están comenzando a transformar los roles de género, y están llevando a los hombres a encargarse de las tareas tradicionalmente reservadas a las mujeres, quienes ya no pueden realizarlas.

Fuente: Raineri, Luca. 2020. Dogmatism or Pragmatism? Violent extremism and gender in the central Sahel. International Alert.

Acuerdos de paz

Las mujeres suelen estar al margen o casi ausentes de las negociaciones de paz: entre 1992 y 2019, un 14 por ciento de los negociadores, un 7 por ciento de los mediadores y un 5 por ciento de los signatarios en procesos de paz en todo el mundo eran mujeres (Naciones Unidas 2020). Los acuerdos de paz también suelen ser indiferentes a las cuestiones de género y no tienen en cuenta la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los procesos de consolidación de la paz, en particular la reconstrucción de comunidades y sociedades. Entre 1995 y 2019, el porcentaje de acuerdos de paz que contenían al menos una disposición sobre la igualdad de género aumentó de 14 a 22 por ciento, aunque la calidad y la aplicación de esas disposiciones varían enormemente (Naciones Unidas 2020).

Se está ante una oportunidad perdida tanto en términos de igualdad de género como de consolidación de la paz, ya que las mujeres desempeñan un papel sumamente importante en la construcción de una paz sostenible. La participación de las mujeres en las negociaciones de paz ha demostrado que aumenta en un 15 por ciento las probabilidades de que el acuerdo de paz se mantenga por al menos 15 años (OCDE 2017). Además, el empoderamiento económico de las mujeres contribuye de manera significativa a la recuperación y reconstrucción después del conflicto. La participación de las mujeres en la economía ayuda a hacer un uso pleno de los recursos productivos, y las mujeres tienden a asignar una proporción sustancial de sus dividendos económicos al bienestar de la familia y la recuperación de la comunidad.

1.1.3 Cuestiones de género específicas de las situaciones de desastre

Reducción del riesgo de desastres

En general, las mujeres y las niñas tienen más probabilidades de morir como resultado de una catástrofe que los hombres y los niños: por ejemplo, las mujeres representaron el 61 por ciento de las víctimas mortales del ciclón Nargis en Myanmar en 2008, entre el 70 y el 80 por ciento de las muertes ocasionadas por el tsunami del Océano Índico de 2004 y el 91 por ciento de las víctimas mortales del ciclón de Bangladesh de 1991 (Habtezion 2013). También suelen ser las más afectadas por las consecuencias socioeconómicas de los desastres o los fenómenos climáticos repentinos o graduales. Esta desproporcionada exposición y vulnerabilidad se explica por varios factores, en particular, que las mujeres suelen vivir y trabajar cerca de los recursos naturales y en entornos que suelen verse más fuertemente afectados por los desastres; que se les impida escapar de los desastres a causa de normas socioculturales

que restringen su desplazamiento; y un menor nivel de acceso a los recursos económicos, así como a la educación y la información, inclusive en lo que respecta a las alertas de desastres (Habtezion 2013).

Cabe señalar, no obstante, que en algunas situaciones los hombres son vulnerables o se ven afectados de forma desproporcionada: por ejemplo, la naturaleza de su trabajo (por ej., al aire libre) puede exponerlos a los desastres, y las normas de género pueden significar que los hombres deben asumir un nivel indebido de riesgo en situaciones de desastre.

La reducción del riesgo de desastres y la respuesta a ellos tienen también dimensiones de género: las mujeres a menudo no están suficientemente representadas en los órganos de reducción del riesgo de desastres o en las entidades de respuesta, por lo que sus necesidades y preferencias pueden quedar desatendidas en la planificación y prestación de apoyo. Por ejemplo, en contextos posteriores a los desastres, la relocalización de nuevas actividades económicas puede generar oportunidades de más fácil acceso para los hombres que para las mujeres. Al mismo tiempo, los desastres pueden dar lugar a nuevas negociaciones sobre las relaciones de poder existentes y los sistemas de gestión de recursos (COSUDE 2019). En el recuadro 1.10 se presentan ejemplos de las repercusiones de género de los desastres, y en el recuadro 1.11 se ofrecen datos sobre la intersección entre el género, los conflictos y el cambio climático.



▶ **Recuadro 1.10 Ejemplos de repercusiones de género de los desastres y el cambio climático****Desastres repentinos**

Tras el ciclón y las inundaciones de 1991 en Bangladesh, la tasa de mortalidad de las mujeres fue casi cinco veces mayor que la de los hombres. Hay varios factores que lo explican. Las advertencias se transmitieron de hombre a hombre en los espacios públicos, pero en muchos casos no se comunicaron al resto de la familia. Muchas mujeres no tienen permiso para salir de casa sin un pariente de sexo masculino, y murieron esperando que sus familiares regresaran a casa y las pusieran a salvo. Además, la mayoría de las mujeres en Bangladesh nunca aprendió a nadar, lo cual redujo significativamente sus chances de sobrevivir a las inundaciones (Habtezion 2013).

Cuando el huracán Mitch sacudió América Central en octubre de 1998, se registró un mayor número de muertes inmediatas de hombres que de mujeres, lo cual puede atribuirse al hecho de que se encontraban trabajando al aire libre, pero también a que tomaron menos precauciones frente al riesgo (Habtezion 2013). En cuanto a las medidas posteriores al desastre, en Honduras, se logró una distribución más equitativa de la tierra y una mejor preparación ante las inundaciones, lo cual benefició a las personas pobres y demostró cómo la recuperación y la reconstrucción pueden aprovecharse para «reconstruir mejor» (COSUDE 2019).

Efectos del cambio climático o los desastres de evolución lenta

En Malí, las mujeres se encargan del cultivo de arroz en las zonas de regadío mientras que los hombres suelen dedicarse a actividades con ingresos salariales o de cría de ganado. Por lo tanto, la alteración de los regímenes de lluvias afecta más a las mujeres que a los hombres. Al mismo tiempo, los hombres sufren más como supervivientes y cabezas de familias monoparentales, pues el apoyo frecuentemente se dirige solo a madres solteras y no a padres debido a la división del trabajo en función del género y la percepción de que los hombres son el sustento de la familia y las mujeres las cuidadoras (COSUDE 2019).

Fuentes: Habtezion, Senay. 2013. *Gender and disaster risk reduction*, Gender and Climate Change Asia and the Pacific Policy Brief 3; COSUDE. 2019. *Gender, Climate Change and Disaster Risk Reduction*, SDC Guidance Sheet.



► Recuadro 1.11 Género, cambio climático y conflicto en el norte de Nigeria

Existe un vínculo doble entre el conflicto y el cambio climático: las comunidades que viven en lugares afectados por un conflicto suelen ser menos resilientes y menos capaces de sobrellevar los efectos del cambio climático; al mismo tiempo, el cambio climático puede agravar tensiones ya existentes y crear nuevas tensiones, como las suscitadas por la escasez de oportunidades o de acceso a los recursos productivos.

En el norte de Nigeria, los problemas ocasionados por un decenio de conflictos y cambio climático (por ejemplo, el aumento de la temperatura y la imprevisibilidad de las lluvias) convergen y se agravan mutuamente.

Por lo general, se considera que la violencia entre comunidades en la región del Cinturón Medio es consecuencia del conflicto entre agricultores y pastores, y se atribuye, en gran medida, a la creciente escasez de recursos naturales –el objeto de disputa entre distintos grupos–.

Las relaciones y normas de género contribuyen a este doble desafío y se ven afectadas por este:

En una situación de escasez de recursos, en particular de tierras de pastoreo y agua para el ganado, los hombres jóvenes cada vez más se mueven solos con su ganado, dejando atrás a sus familias. La responsabilidad de proteger el patrimonio familiar ligado al ganado y el estrés sufrido por estos jóvenes son algunos de los factores que intensifican la dinámica del conflicto.

El conflicto suele desencadenarse entre pastores jóvenes y mujeres de comunidades agrícolas. Las mujeres señalan que los conflictos surgen en las tierras de cultivo, que tienen más probabilidades de ser usurpadas por pastores cuando quienes están allí son mujeres, y los puntos de abastecimiento de agua, cuando las mujeres que van a recoger agua coinciden con hombres que llevan a abreviar el ganado.

En estas situaciones, los ataques contra las mujeres, incluida la violencia sexual, alimentan el conflicto, pues las normas de masculinidad protectora llevan a los hombres a tomar represalias cuando «sus mujeres» son atacadas.

Fuente: PNUMA, ONU Mujeres, PNUD y OACP del Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz. 2020. *Gender, Climate and Security: Sustaining inclusive peace on the frontlines of climate change*.

Es esencial tener en cuenta el género en la reducción del riesgo de desastres, habida cuenta no solo de las vulnerabilidades de género en esas crisis descritas anteriormente (que suelen acentuar desigualdades existentes), sino también del aprovechamiento de los conocimientos, las competencias y las experiencias de las mujeres como medio de potenciar la equidad y eficacia de la reducción del riesgo de desastres. Aunque rara vez se escucha su voz, muchas mujeres tienen sólidos conocimientos del medio natural, y han desarrollado soluciones en relación con el riesgo. Por ejemplo, en un estudio de Sudáfrica se muestra que en muchas comunidades las mujeres han encontrado estrategias eficaces para proteger sus medios de subsistencia de los daños y la destrucción ocasionados por las inundaciones, por ejemplo, el almacenamiento de sus semillas en lugares altos (PNUMA *et al.* 2020).

1.2 Principales marcos para la igualdad de género, la paz y la resiliencia

Existe un fuerte compromiso del sistema de las Naciones Unidas, incluida la OIT y sus mandantes, para reforzar la igualdad de género y fortalecer el empoderamiento de la mujer y su liderazgo en entornos de fragilidad, conflicto y desastre. Si bien algunos marcos se centran o abordan la igualdad de género en el mundo del trabajo en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre, la mayoría de los marcos no reúnen estas tres dimensiones. Es importante, no obstante, recordar que las normas internacionales del trabajo se aplican también a los contextos frágiles, aunque ello no esté especificado. Del mismo modo, los marcos relativos a la igualdad de género, la consolidación de la paz y la reducción del riesgo de desastres son muy pertinentes para el mundo del trabajo. En esta sección se ofrece un resumen de los marcos más importantes en las esferas de la igualdad de género, la paz y la resiliencia. En el recuadro 1.12 se presenta una sinopsis de los grupos de trabajo y comités interinstitucionales que trabajan en las cuestiones de género, paz y resiliencia.

► **Recuadro 1.12 Grupos de trabajo y comités interinstitucionales sobre género, paz y resiliencia****Comité Permanente sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad de la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género**

El Comité Permanente sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad de la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género fue establecido inicialmente en 2021 como un equipo de tareas encargado de hacer un seguimiento de la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas relativa a las mujeres, la paz y la seguridad. Tiene por objetivo desempeñar un papel catalítico a nivel mundial en la formulación de políticas, la realización de actividades de promoción y el asesoramiento estratégico sobre políticas para la programación, coordinación, vigilancia y presentación de informes mundiales sobre las acciones del sistema de las Naciones Unidas encaminadas a promover el programa del Comité. Entre otras actividades, contribuye a la preparación de los informes del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el Comité; elabora materiales de sensibilización y organiza eventos y actividades relacionadas con los debates abiertos del Consejo de Seguridad sobre el Comité; y trabaja en cuestiones temáticas o programáticas específicas, inclusive a través de las publicaciones de algunos de sus subgrupos de trabajo (por ejemplo, sobre indicadores de vigilancia del Comité). El Comité Permanente está presidido por ONU Mujeres, se reúne trimestralmente, o según las necesidades, y presenta informes anuales sobre su labor a la Junta de los Jefes Ejecutivos a través de la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género. La OIT se incorporó al Comité Permanente en 2020. Para más información, véase la información que figura en este [enlace](#).

Equipo de Tareas del Grupo de Referencia sobre Género del Comité Permanente entre Organismos sobre incorporación de la perspectiva de género en el nexo entre la labor humanitaria, de desarrollo y de consolidación de la paz

El Equipo de Tareas sobre incorporación de la perspectiva de género en la labor humanitaria, de desarrollo y de consolidación de la paz fue establecido por el Grupo de Referencia sobre Género del Comité Permanente entre Organismos a mediados de 2021 por un período inicial de dos años. Su objetivo es coordinar la labor en materia de incorporación de las cuestiones de género en el proceso del triple nexo en la sede y en los países. El Equipo de Tareas se reúne cada dos meses y está copresidido por ONU Mujeres y Oxfam y sus miembros representan al Grupo de Referencia sobre Género, la Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género y el Grupo de Resultados 4 del Comité Permanente entre Organismos (Colaboración Humanitaria-de Desarrollo). La OIT se unió al Equipo de Tareas tras su creación a mediados de 2021. El Equipo de Tareas coordinará el diálogo mundial, en particular determinando los puntos de entrada y ofreciendo orientación sobre la promoción de la igualdad de género en los procesos de planificación y mecanismos de coordinación relacionados con el triple nexo, y brindará orientación estratégica y técnica sobre la puesta en marcha y el fortalecimiento de iniciativas piloto en los países.

Equipo de tareas sobre igualdad de género y liderazgo de la mujer en la reducción del riesgo de desastres (RRD)

En 2021, se estableció un equipo de tareas en el marco del Grupo de Coordinadores para la RRD como respuesta a una recomendación del Grupo Superior de Gestión sobre la Reducción del Riesgo de Desastres con el objetivo de fortalecer la labor en esta esfera. El equipo de tareas, copresidido por la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y ONU Mujeres, y en el que participó la OIT, elaboró un [estudio](#) en el que se detectan deficiencias en materia de igualdad de género y de liderazgo de la mujer en la RRD dentro del sistema de las Naciones Unidas y se recomiendan esferas prioritarias de acción para el sistema de las Naciones Unidas basadas en este análisis de deficiencias. Una de las recomendaciones (la número 8) pone de relieve la necesidad de innovar a la hora de apoyar la resiliencia económica de las mujeres, y se espera que la OIT contribuirá a su aplicación a través de sus actividades de promoción de la igualdad de género y la resiliencia mediante el trabajo decente.



1.2.1 Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron adoptados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015. Constituyen el eje central de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y orientan los esfuerzos nacionales, regionales y mundiales para lograr un futuro mejor y más sostenible para las personas y el planeta. Aunque la Agenda 2030 en su conjunto busca lograr la igualdad de género y la paz, varios objetivos ponen especial atención a la igualdad de género, el empleo y el trabajo decente, la resiliencia y la paz:

- ▶ El **ODS 5** insta a todos los Estados a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. El objetivo reconoce que, pese a los avances realizados en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en los últimos decenios, las desigualdades de género persisten y constituyen un obstáculo fundamental para lograr el desarrollo sostenible. Algunas de las metas del objetivo 5 son: poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas; otorgar a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y los recursos naturales; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; y reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados.
- ▶ El **ODS 8** exhorta a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Se reconoce que el desempleo, así como el empleo informal, sin garantías e inseguro, dificultan el crecimiento económico y el desarrollo sostenible. Entre otras metas, se busca lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y todas las formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados; y proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
- ▶ El **ODS 13** pone de relieve la necesidad de adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. Se ha reconocido que el cambio climático presenta la «mayor amenaza al desarrollo sostenible del mundo, y sus efectos, generalizados y sin precedentes, afectan desproporcionadamente a los más pobres y vulnerables». Se deberán aunar esfuerzos para reforzar la resiliencia y la capacidad de adaptación a los peligros relacionados con el cambio climático y los desastres naturales en todos los países, y mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional en materia de cambio climático: mitigación, adaptación, reducción de los efectos y alerta temprana.
- ▶ El **ODS 16** insta a los Estados a que promuevan sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, faciliten el acceso a la justicia para todos y construyan a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas. Dos de las metas del ODS 16 son poner fin al maltrato,

la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños y garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.



1.2.2 Normas internacionales del trabajo

Las normas internacionales del trabajo –tanto los convenios y protocolos jurídicamente vinculantes como las recomendaciones con directrices no vinculantes– son aplicables a todos los contextos, incluidos aquellos caracterizados por la fragilidad, el conflicto o los desastres. De los 190 convenios, seis protocolos y 206 recomendaciones, varios abordan específicamente la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo⁶. Además, la OIT aprobó en 2017 la recomendación histórica núm. 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia.

- ▶ En la **Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)**⁷ se presentan los principios rectores para adoptar medidas encaminadas a crear empleo y trabajo decente en situaciones de crisis, además de un planteamiento gradual y multidimensional para promover la paz, prevenir las crisis y posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia. La Recomendación recalca la necesidad de reconocer que las crisis afectan de manera distinta a las mujeres y a los hombres, y la importancia decisiva de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia. Entre otras cosas, la Recomendación núm. 205 insta a los Estados Miembros a aplicar una perspectiva de género en todas las actividades de diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de la prevención y la respuesta a la crisis.

- ▶ El **Convenio (núm. 100)** y la **Recomendación (núm. 90) sobre la igualdad de remuneración, 1951** instan a los Estados Miembros a promover y garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- ▶ El **Convenio (núm. 111)** y la **Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), 1958** presentan los principios de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
- ▶ El **Convenio (núm. 156)** y la **Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165), 1981** exhortan a los Estados Miembros a que permitan que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- ▶ El **Convenio (núm. 183)** y la **Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 191), 2000** establecen normas para la aprobación de legislación nacional para la promoción de la salud y la seguridad de la madre y el hijo, en particular la protección del embarazo, el derecho a la licencia de maternidad, las prestaciones de maternidad y el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo.
- ▶ El **Convenio (núm. 189)** y la **Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 201), 2011** instan a los Estados Miembros a asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, y a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- ▶ El **Convenio (núm. 190)** y la **Recomendación sobre la violencia y el acoso (núm. 206), 2019** solicitan a los Estados Miembros que aprueben, con arreglo a la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

⁶ Además de los convenios y recomendaciones que se mencionan en esta sección, se pueden consultar otros convenios, protocolos y recomendaciones relacionados con la igualdad de género en: <https://libguides.ilo.org/gender-equality-es/standards>.

⁷ La Recomendación núm. 205 sustituye a la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71). Véase también el folleto sobre la Recomendación No. 205 (https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/recovery-and-reconstruction/WCMS_645717/lang-es/index.htm) y la página de recursos de la OIT sobre la Recomendación núm. 205 (www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/recovery-and-reconstruction/r205/WCMS_648752/lang-en/index.htm) (en inglés).

1.2.3 Marcos para la reducción del riesgo de desastres

En las **Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos** (2015) se reconoce que el mundo del trabajo enfrenta importantes retos en la transición hacia economías y sociedades sostenibles desde el punto de vista ambiental. Estos retos incluyen la necesidad de que las empresas, los lugares de trabajo y las comunidades se adapten al cambio climático para evitar la pérdida de recursos y medios de subsistencia, así como la migración involuntaria. Uno de los principios rectores subraya la necesidad de tomar en consideración la clara dimensión de género de muchos de los desafíos y de las oportunidades ambientales en las políticas y los programas. Se deberían prever políticas concretas en materia de género para promover el logro de resultados equitativos. En las Directrices también se insta a los gobiernos y los interlocutores sociales a que promuevan la igualdad de acceso a las oportunidades de adquisición de competencias laborales y reconocimiento para todos, sobre todo, de los jóvenes y las mujeres, entre otros grupos.

El **Marco de Sendái para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030** (2015) tiene como objetivo lograr la reducción sustancial del riesgo de desastres; reducir las pérdidas en vidas, medios de subsistencia y salud, así como en bienes económicos, físicos, sociales, culturales y ambientales de las personas, las empresas, las comunidades y los países; y fortalecer la resiliencia. Una de las cuatro prioridades del Marco establece que las «inversiones públicas y privadas para la prevención y reducción del riesgo de desastres mediante medidas estructurales y no estructurales son esenciales para aumentar la resiliencia económica, social, sanitaria y cultural [...]. Estos factores pueden

impulsar la innovación, el crecimiento y la creación de empleo». Para el Marco de Sendái es fundamental la participación y el liderazgo de las mujeres durante las fases de recuperación, rehabilitación y reconstrucción después de los desastres, así como en el diseño, la dotación de recursos y la puesta en práctica de políticas, planes y programas con perspectiva de género. Además, el Marco menciona la necesidad de adoptar suficientes medidas de creación de capacidad con el fin de empoderar a las mujeres para la preparación ante los desastres y para desarrollar su capacidad para asegurar medios alternativos de vida en situaciones posteriores a los desastres.

El **Acuerdo de París** (aprobado por la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en 2015 y con fecha de entrada en vigor en 2016) es un tratado internacional jurídicamente vinculante sobre el cambio climático que tiene por objeto reforzar la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático y limitar el aumento de la temperatura del planeta. El acuerdo tiene en cuenta los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional. En el artículo 7 del acuerdo se reconoce que los esfuerzos de adaptación contribuyen a la respuesta mundial al cambio climático para proteger a las personas, los medios de vida y los ecosistemas. En ese artículo también se pone de relieve que la labor de adaptación debería ser participativa y responder a las cuestiones de género, tomando en consideración a los grupos vulnerables. Al adoptar medidas para hacer frente al cambio climático, las Partes deberían respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, entre otros aspectos.



1.2.4 Marcos para la prevención de los conflictos y la consolidación de la paz

La **agenda de las Naciones Unidas para el sostenimiento de la paz** subraya la importancia de adoptar enfoques integrales, que abarquen a todo el sistema de las Naciones Unidas, para prevenir el desencadenamiento, el recrudecimiento o la persistencia de los conflictos violentos, mediante la creación de una paz duradera y de perspectivas de desarrollo económico. La agenda se basa en las resoluciones sobre sostenimiento de la paz aprobadas en 2016 y 2020⁸ y se ve reforzada por otros acuerdos e informes, incluida la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Reafirma la importancia de la participación plena, significativa y en condiciones de igualdad de la mujer en la prevención y resolución de los conflictos y en los esfuerzos de consolidación de la paz. El Secretario General de las Naciones Unidas, el Sr. António Guterres, afirmó que es necesario aumentar la representación de las mujeres de una manera sistemática y significativa que vaya más allá de un gesto simbólico. Dijo que las mujeres deben estar en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y los mecanismos nacionales, regionales e internacionales de prevención y solución de conflictos (Naciones Unidas 2018).

El **programa de prevención del Secretario General de las Naciones Unidas** se centra en la adopción temprana de medidas para contrarrestar riesgos emergentes, hacer frente a las causas fundamentales de la vulnerabilidad y crear resiliencia frente a las perturbaciones económicas externas, en particular promoviendo un crecimiento impulsado por el empleo. El Secretario General de las Naciones Unidas, el Sr. António Guterres, ha afirmado que el empoderamiento de la mujer es esencial para los esfuerzos de prevención y que la promoción de la igualdad de género contribuye a construir sociedades más resilientes⁹.

En el **Informe del Secretario General de las Naciones Unidas «Nuestra Agenda Común»** (2021) se presenta la visión del Secretario General sobre el futuro de la cooperación mundial y la revitalización de un multilateralismo inclusivo, interconectado y eficaz. Es un programa de acción, diseñado para fortalecer y acelerar los acuerdos multilaterales –en particular la Agenda 2030– y lograr diferencias tangibles en la vida de las personas. Nuestra Agenda Común consta de 12

compromisos. Uno de ellos es situar a las mujeres y las niñas en el centro, un compromiso que prevé facilitar la inclusión económica de las mujeres, en particular mediante inversiones en la economía del cuidado y apoyo a las empresarias.

El **Nuevo Pacto para Trabajar en Estados Frágiles** (2011), que incluye objetivos en materia de consolidación de la paz y construcción del Estado, ofrece orientaciones a nivel nacional sobre la forma de priorizar la consolidación de la paz en contextos frágiles. Uno de esos objetivos se centra en la creación de empleo y la mejora de los medios de subsistencia como base económica. El Nuevo Pacto reconoce que las mujeres, los jóvenes y los grupos marginados son actores claves para la paz y su empoderamiento es fundamental para lograr el éxito de los objetivos de consolidación de la paz y del Estado.

1.2.5 Marcos para la igualdad de género

La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor en 1981. En su artículo 11, la Convención insta a los Estados a eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo. Esto supone adoptar medidas para prevenir la discriminación de las mujeres por razones de matrimonio o maternidad. Si bien la Convención no se centra específicamente en las situaciones de conflicto o desastre, sí reconoce que el desarrollo, el bienestar y la paz requieren una participación en pie de igualdad de la mujer en todos los ámbitos. Además, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer aprobó una serie de recomendaciones generales que revisten particular interés para el trabajo en las situaciones de fragilidad, por ejemplo¹⁰:

- ▶ Recomendación general núm. 30 (2013) sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos. En la recomendación se brinda orientación sobre medidas para garantizar que los derechos humanos de la mujer se protejan antes, durante y después de un conflicto, incluido el acceso a la educación, el empleo y la salud.

8 Resoluciones idénticas de la Asamblea General A/RES/70/262 (2016), el Consejo de Seguridad S/RES/2282 (2016) y las dos resoluciones idénticas aprobadas al final del examen de 2020 de la arquitectura para la consolidación de la paz; resolución de la Asamblea General A/RES/75/201 (2020) y resolución del Consejo de Seguridad S/RES/2558 (2020).

9 Para más información, véase <https://www.un.org/es/chronicle/article/afrentar-el-reto-de-la-prevencion> y www.un-ilibrary.org/content/journals/15643913/54/3/1.

10 Para más información sobre las recomendaciones aprobadas por el Comité, muchas de las cuales son pertinentes al mundo del trabajo y/o las situaciones de fragilidad, véase <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

- ▶ Recomendación general núm. 37 (2018) sobre las dimensiones relacionadas con el género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático. La recomendación proporciona orientación sobre cómo garantizar la participación y el empoderamiento de la mujer, así como el respeto de sus derechos humanos, en todas las etapas y niveles del cambio climático y la prevención, mitigación, respuesta, recuperación y adaptación al mismo.

En la **resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, relativa a la mujer y la paz y la seguridad** se reafirma la importancia de que las mujeres participen en pie de igualdad, intervengan plenamente y estén representadas en las iniciativas de fomento de la paz y la seguridad, incluidas las de prevención, gestión y resolución de conflictos, así como las de consolidación y mantenimiento de la paz. Además, alienta a las Partes a tener en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas en las situaciones de conflicto y posteriores a los conflictos. También insta a las Partes a adoptar medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razón de género, particularmente la violación y otras formas de abusos sexuales, y todas las demás formas de violencia en situaciones de conflicto armado.

La resolución 1325 (2000) y diez resoluciones posteriores constituyen el núcleo del programa relativo a las mujeres, la paz y la seguridad. Las resoluciones posteriores ofrecen orientación adicional sobre los efectos de los conflictos y las situaciones posteriores a los conflictos en las mujeres y las niñas, así como sus necesidades específicas en esos contextos y su papel esencial en las iniciativas de consolidación de la paz. Si bien el empleo y el trabajo decente no se mencionan de manera general en estas resoluciones, la resolución 1889 (2009) reconoce que las necesidades especiales de las mujeres y las niñas en las situaciones posteriores a los conflictos incluyen, entre otras, medios para asegurar su sustento, derechos sobre la tierra y la propiedad, empleo, así como su participación en la adopción de decisiones y la planificación posterior al conflicto, en particular en las primeras etapas de la consolidación de la paz después de un conflicto.

A nivel nacional, más de 80 países han aprobado planes de acción nacionales para la aplicación de las resoluciones del Consejo de Seguridad sobre las mujeres, la paz y la seguridad, y han definido sus prioridades, objetivos y actividades nacionales al respecto. Además, es importante tener en cuenta las resoluciones sobre los jóvenes, la paz y la seguridad, pues están estrechamente vinculadas e interrelacionadas con aquellas referidas a las mujeres, la paz y la seguridad¹¹.

¹¹ Véase, por ejemplo, www.un.org/peacebuilding/policy-issues-and-partnerships/policy/youth y ONU Mujeres, 2018, Young Women in Peace and Security: At the intersection of the YPS and WPS agendas.



2

Recomendaciones y orientaciones para una promoción de la paz y la resiliencia con perspectiva de género

En situaciones de fragilidad, los enfoques que la OIT lleva tiempo aplicando en materia de creación de empleo, principios y derechos fundamentales en el trabajo, protección social y diálogo social son componentes esenciales de la prevención y la respuesta a las crisis. Ahora bien, las intervenciones no contribuyen automáticamente a la igualdad de género, ni a la paz ni la resiliencia, y si no están bien diseñadas, pueden incluso aumentar las desigualdades de género o causar un daño. Es esencial, por tanto, integrar la receptividad a las cuestiones de género y la sensibilidad ante los conflictos en toda la labor realizada en un contexto frágil y, cuando sea posible, determinar en qué medida la labor puede contribuir a una paz y resiliencia sostenibles.

En esta sección se presentan recomendaciones generales, orientación práctica para análisis, evaluaciones e intervenciones, así como orientación sobre esferas de política concretas del programa de trabajo decente relacionadas con la promoción de la igualdad de género, al tiempo que se consolida la paz y la cohesión social y se mejora de la resiliencia.

2.1 Recomendaciones generales

Existen ciertas recomendaciones generales aplicables a diversas esferas técnicas del trabajo decente, desde el análisis al diseño de proyectos y desde la ejecución hasta las iniciativas previas en materia de políticas. Por ejemplo, independientemente de la esfera de trabajo de que se trate –ya sea el desarrollo empresarial o de competencias, la seguridad y salud en el trabajo o la protección social– es importante reconocer que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas se ven afectados de manera diferente por las crisis, tener en cuenta cuestiones tales como la interseccionalidad o las situaciones de las minorías de género o sexuales, y utilizar un enfoque basado en los derechos y aprovechar el diálogo social.

Las recomendaciones que figuran a continuación –basadas en la Recomendación núm. 205 y otros marcos importantes– podrían utilizarse como base en contextos afectados por la fragilidad, el conflicto o los desastres a fin de potenciar los efectos de las medidas en favor de la igualdad de género y la resiliencia.

Reconocer que las crisis afectan de manera distinta a las mujeres y a los hombres, y la importancia decisiva de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia, en consonancia con la Recomendación núm. 205 (véase el recuadro 2.1). Aprovechar las capacidades de las mujeres, empoderarlas y promover su participación y liderazgo significativos y en pie de igualdad desde el comienzo, en particular en todos los niveles de la adopción de decisiones, ya sea en el ámbito del proyecto como en todas las instancias posibles de la labor y los



© ILO/ Marcel Crozet

procesos relacionados con la consolidación de la paz, la cohesión social, la reducción del riesgo de desastres y la adaptación al cambio climático (véase la sección 1.2 y Picard 2021). Es asimismo importante promover la participación y liderazgo igualitaria y significativa de las mujeres en toda su diversidad, inclusive la de mujeres de diferentes grupos de edad, mujeres con discapacidad, mujeres que viven con el VIH, mujeres indígenas y tribales, así como mujeres de estatus socioeconómicos y religiones distintas y con estatus de migrante, refugiada o desplazada.

- ▶ Anticipar y vigilar los prejuicios sexistas en el acceso de los grupos vulnerables a los servicios. El acceso efectivo de las mujeres a las medidas de ayuda a menudo se ve limitado por diferencias relacionadas con el poder social, la estima social y la movilidad física. Es preciso reconocer las necesidades específicas de cada género y los modelos tradicionales de trabajo.
- ▶ Evitar la percepción de que las mujeres y los hombres tienen papeles enfrentados en las crisis, y comunicar los beneficios del empoderamiento de la mujer y trazar una estrategia para lograr que los hombres apoyen ese empoderamiento.
- ▶ Apoyar los cambios positivos relacionados con el género que pueden haberse dado en el mercado de trabajo. La «ventana de oportunidad» para el cambio social tras una crisis puede ampliar las opciones de trabajo no tradicional para hombres y mujeres, con consecuencias positivas duraderas. Para aprovechar este potencial, es fundamental buscar medios para asegurar la sostenibilidad de esos cambios más allá de la crisis, y también velar por que estén acompañados de cambios paralelos en las identidades y los roles masculinos.

- ▶ Evitar las representaciones estereotipadas de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. Esto supone prestar atención a no presentar a las mujeres como víctimas por defecto y siempre reconocer y aprovechar su gran potencial, contribuciones y capacidades en diversas esferas a todos los niveles. Del mismo modo, es importante ver más allá de los estereotipos de género y reconocer que las mujeres también pueden ser autoras y cómplices de la violencia y los conflictos de diferentes maneras, y admitir que los hombres también pueden ser víctimas, incluso de violencia sexual. Los estereotipos de género también pueden dar lugar a la estigmatización o hacer que quienes la sufran no consigan buscar o recibir apoyo.
- ▶ Trabajar con los hombres. No es posible abordar las desigualdades de género y aumentar el empoderamiento, la participación y el liderazgo de la mujer si solo se trabaja con y para las mujeres. Incluir a los hombres y trabajar sobre las normas patriarcales y de género de una manera inclusiva es fundamental para lograr un cambio positivo y sostenible.
- ▶ Siempre tomar en consideración que las mujeres, al igual que los hombres, no son un grupo homogéneo y que las diferentes características personales, como el sexo, el género, la raza, la etnia, la casta, la orientación sexual, la identidad sexual o la discapacidad pueden converger y producir una discriminación más compleja. Por ejemplo, las personas no binarias, de género fluido y las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales, asexuales (LGBTQIA+) suelen sufrir diferentes tipos de discriminación negativa y violencia por su(s) identidad(es) sexual(es) o de género. Mediante un enfoque interseccional, se mejora la comprensión de las vulnerabilidades, riesgos y repercusiones de la fragilidad, el conflicto y los desastres en un contexto específico. Interesa especialmente trabajar de una manera inclusiva, no discriminatoria y sin juzgar, teniendo en cuenta las diferentes necesidades, roles, situaciones y capacidades. Siempre hay que tener presente el principio de «no causar daño» cuando se aborden diferentes aspectos que pueden resultar delicados en un determinado contexto.
- ▶ Aprovechar las instituciones de trabajo y diálogo social. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden desempeñar un papel vital en la prevención, la preparación y la respuesta a los desastres y en el apoyo a la creación de resiliencia, así como contribuir a la paz y la cohesión social; al mismo tiempo, suelen ser instrumentales para promover la igualdad de género y hacer frente a la discriminación en el lugar de trabajo, pues

ofrecen a sus miembros servicios pertinentes y orientación sobre políticas. Los esfuerzos por promover la igualdad de género en entornos frágiles o afectados por conflictos o desastres pueden potenciar aún más el diálogo social y el poder de convocatoria de la mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según corresponda, de las organizaciones pertinentes de la sociedad civil, incluidas aquellas que trabajan en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

- ▶ Dar la debida consideración a la interconexión entre, por un lado, los conflictos, la degradación ambiental y el cambio climático y, por otro, la desigualdad de género, y procurar que las intervenciones apunten las dinámicas de refuerzo mutuo entre el género, la paz y la resiliencia.
- ▶ Trabajar tanto a nivel inicial como final, y tener en cuenta las necesidades inmediatas de creación de empleo y apoyo a los ingresos y los medios de subsistencia, así como medidas para construir resiliencia a largo plazo, mantener la paz y lograr un cambio transformador en pro de la igualdad de género (véase el recuadro 2.2).
- ▶ Asegurarse de que no se pasen por alto las cuestiones de género por acelerar las acciones. Esto es importante como principio de derechos humanos, pero también por el hecho de que ignorar las desigualdades puede poner en peligro la eficacia y sostenibilidad de las iniciativas de respuesta y recuperación.



► **Recuadro 2.1 Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), párrafo 15 a) a e)**

En sus respuestas a la discriminación derivada de las situaciones de crisis o agravada por estas, y al tomar medidas para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia, los Estados Miembros deberían:

- (a) respetar, promover y hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, sin discriminación de ningún tipo, teniendo en cuenta el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre la igualdad de remuneración, 1951 y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), 1958;
- (b) prestar una atención especial a los hogares encabezados por una sola persona, en particular si se trata de niños y niñas, mujeres, personas con discapacidad o personas de edad;
- (c) adoptar medidas para asegurar que las mujeres que hayan ocupado un empleo durante la crisis y asumido mayores responsabilidades no sean reemplazadas contra su voluntad cuando regrese la mano de obra masculina;
- (d) adoptar medidas para velar por que las mujeres estén facultadas para participar de forma eficaz y significativa en los procesos de toma de decisiones en el contexto de la recuperación y la creación de resiliencia, se dé prioridad a sus necesidades e intereses en las estrategias y respuestas, y se promuevan y protejan los derechos humanos de las mujeres y las niñas;
- (e) prevenir y sancionar todas las formas de violencia por razones de género, con inclusión de la violación, la explotación sexual y el acoso sexual, y proteger y dar apoyo a las víctimas.

► **Recuadro 2.2 Promoción de los derechos en el trabajo y el diálogo social para la paz, la resiliencia y la igualdad de género en Somalia**

A raíz de una campaña realizada por los interlocutores sociales, en particular la Federación de Sindicatos Somalíes, Somalia ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y otros seis convenios de la OIT en marzo de 2021, poniendo de manifiesto el deseo de igualdad, paz y buena gobernanza del pueblo somalí.

El Convenio núm. 190 insta a los Estados ratificantes a respetar, promover y hacer realidad el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y, con ese fin, adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Se espera que la ratificación de los Convenios también contribuya a la paz, tal como señaló el Director General de la OIT, el Sr. Guy Ryder: «Promover la paz, prevenir el conflicto, facilitar la recuperación y crear resiliencia son acciones que a menudo empiezan en el lugar de trabajo. Con la pronta ratificación del Convenio núm. 190, Somalia reconoce la importancia decisiva de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en la promoción de la paz».

Entre otros convenios ratificados por Somalia en 2021, se encontraba también el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Con el apoyo de la OIT, los mandantes tripartitos han adoptado en los últimos años los principios del diálogo social y el tripartismo. Una relación de trabajo propicia, basada en el consenso y el fomento de la confianza entre el Gobierno y los sindicatos, ha abierto la puerta al establecimiento de la primera estructura tripartita, el Comité Consultivo Tripartito Nacional Somalí, encargado de ocuparse de las cuestiones laborales, en particular políticas de interés para la rehabilitación y reconstrucción posterior a la guerra.

La ratificación de estas normas internacionales del trabajo subraya la importancia de la igualdad, los derechos fundamentales y diálogo social para nutrir y mantener la paz y la resiliencia.

Fuente: OIT. 2021. «Somalia recognizes decent work for women and men as the foundation of peace and resilience», 19 de abril.

▶ Recuadro 2.3 Garantizar la participación de las mujeres indígenas

Las mujeres indígenas se encuentran entre las personas más afectadas por las crisis, como la pandemia de COVID-19.* En situaciones de crisis, la participación de las mujeres indígenas es esencial para formular respuestas que sean inclusivas y respondan a las necesidades, vulnerabilidades y riesgos específicos de todas las personas afectadas. En su calidad de poseedoras de conocimientos tradicionales y de agentes que desempeñan funciones clave en los medios de vida y la resiliencia, su participación en la elaboración de respuestas nacionales es fundamental para garantizar una recuperación sostenible.

Las conclusiones del estudio *“Análisis y eliminación de las barreras a la participación y la organización de las mujeres indígenas” (OIT 2021e)* sugieren que para abordar las barreras a la organización y la participación de las mujeres indígenas es necesario un enfoque integrado. Este enfoque debería tener en cuenta, entre otros factores, las múltiples vulnerabilidades de las mujeres indígenas relacionadas con su género, identidad indígena y situación socioeconómica, y respetar al mismo tiempo sus prioridades, cosmovisión e identidad cultural.

Las conclusiones del estudio también señalan la importancia de que las propias mujeres indígenas tomen la iniciativa en la elaboración y aplicación de toda estrategia destinada a fortalecer su organización y su participación. Para cualquier estrategia en este campo, el estudio sugiere centrarse en tres esferas principales de intervención, a saber:

- ▶ **El fortalecimiento de los marcos normativos, jurídicos e institucionales relativos a los derechos de los pueblos indígenas** (incluyendo el abordar la situación de seguridad que afecta a determinadas comunidades indígenas, prestando especial atención a las distintas vulnerabilidades al acoso y la violencia contra las mujeres indígenas; prevenir y abordar la violencia de género contra las mujeres indígenas, en consulta con ellas; y prevenir y abordar los conflictos relacionados con la tierra en plena observancia de los derechos de los pueblos indígenas y de las mujeres**).
- ▶ **El apoyo proactivo a la participación y la organización de las mujeres indígenas** (por ejemplo el apoyar la creación y el funcionamiento de organizaciones y redes de mujeres indígenas; promover el diálogo y la colaboración entre las mujeres indígenas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y proporcionar creación de capacidad a los hombres y mujeres indígenas y a sus líderes tradicionales en relación con los derechos de los pueblos indígenas y de las mujeres).
- ▶ **El apoyo al empoderamiento económico de las mujeres indígenas mediante el acceso al trabajo decente y la protección social** (incluyendo el apoyar y fortalecer los medios de vida de las mujeres indígenas en consulta con ellas, proporcionándoles, por ejemplo, acceso al desarrollo de aptitudes pertinentes, servicios de mercado y recursos e insumos productivos, incluidos servicios tecnológicos y financieros, y acceso a la información, los servicios y la asistencia técnica).

Las conclusiones de este estudio confirman que el empoderamiento y la participación económica de la mujer están profundamente vinculados y que, por consiguiente, deben abordarse conjuntamente. Las mujeres indígenas deberían tener acceso sin discriminación a una educación y una formación profesional que sean culturalmente apropiadas y pertinentes para sus propias aspiraciones y demandas, así como a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, de conformidad con el Convenio de la OIT núm. 111.

Fuente: OIT (2021), *Análisis y eliminación de las barreras a la participación y la organización de las mujeres indígenas: Estudio basado en investigaciones cualitativas realizadas en Bangladesh, Estado Plurinacional de Bolivia, Camerún y Guatemala*.

* OIT, *La COVID-19 y el mundo del trabajo: Un enfoque en los pueblos indígenas y tribales*, 2020.

**Entre los estándares internacionales de derechos humanos y laborales más importantes figuran la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, 2007, el Convenio de la OIT núm. 169 (1989), el Convenio de la OIT núm. 111 (1958), y la Recomendación de la OIT núm. 205 (2017). A pesar de su papel central en la producción de alimentos, en la mayoría de los casos las mujeres indígenas de los países que participaron en las investigaciones no tienen derechos independientes, en la ley o en la práctica, sobre las tierras que utilizan. Por lo tanto, tienen poca voz, si es que la tienen, en las decisiones relativas a la ordenación general de la tierra y no reciben ninguna indemnización en caso de desalojo.

2.2 Orientaciones prácticas para análisis, evaluaciones e intervenciones

El género es un elemento fundamental que debería incorporarse en todas las iniciativas de la OIT en

diversos niveles, también en las actividades que no se centran específicamente en la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer. Ello abarca los análisis o evaluaciones que suelen llevarse a cabo en la fase inicial de un proyecto, programa, política u otra iniciativa, así como en su diseño, aplicación, seguimiento y evaluación.

Análisis y evaluaciones con perspectiva de género

Todos los análisis y evaluaciones, como los análisis sobre la paz y el conflicto, los análisis de situación y las evaluaciones en colaboración y las evaluaciones sobre esferas de política específicas deberían tener

en cuenta las consideraciones de género. Si no se incorpora la perspectiva de género en todas las etapas de una iniciativa, puede haber graves consecuencias a corto y largo plazo para la población en cuestión. En el recuadro 2.3 se presenta una breve reseña sobre los análisis y las evaluaciones, y en el gráfico 2.1 se muestran los vínculos entre estos.

► Recuadro 2.4 Breve reseña sobre análisis y evaluaciones

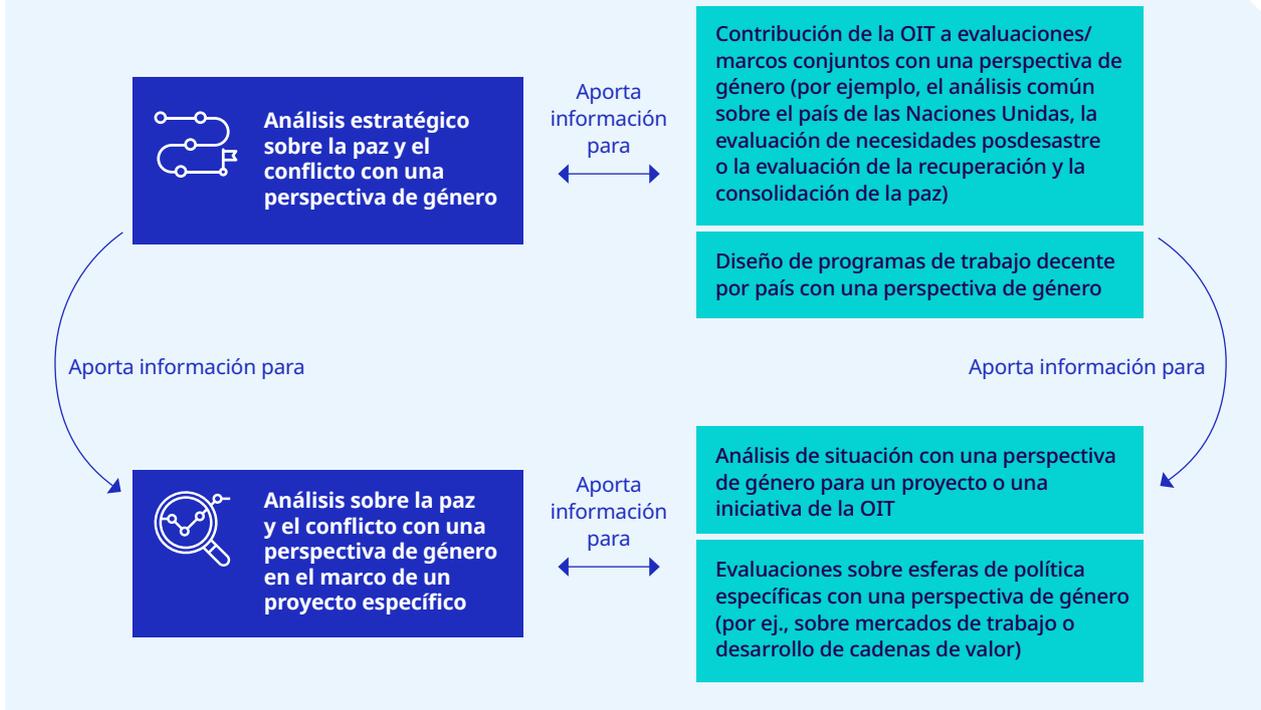
- En un **análisis sobre la paz y el conflicto** se profundiza en la comprensión de las dinámicas de la paz y el conflicto y sus interacciones con las cuestiones relativas al trabajo decente, además de estudiarse la forma en que las iniciativas de la OIT contribuyen de manera intencionada a la paz y evitan la agravación de un conflicto. Sirve de base para las evaluaciones en colaboración, el diseño de Programas de Trabajo Decente por País o de proyectos, o la adaptación de proyectos en curso. Es parte integral del proceso de diseño de un programa o proyecto, y también se lleva a cabo cuando se realiza un análisis de situación. Para más información, véase *Análisis de la paz y los conflictos: Orientación para la programación de la OIT en contextos frágiles y afectados por conflictos* (2021).
- El **análisis de situación** se realiza en el marco del ciclo del proyecto. Ayuda a explicar la situación existente, determinar el problema que hay que resolver, sus causas y consecuencias, a quiénes afecta y qué otros interesados intervienen. Para más información, véase *ILO Development Cooperation Internal Governance Manual* (2015, sección 4.1.2).

La OIT participa en diversas **evaluaciones en colaboración**, incluidas las que se mencionan a continuación, y garantiza que las cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo decente se abordan como parte de las iniciativas de respuesta y recuperación:

- **Análisis común de las Naciones Unidas sobre el país** - El análisis común del país es la evaluación (es decir, una descripción de la situación de un país) y el análisis (es decir, una descripción de las causas y sus repercusiones) independientes, imparciales y colectivos de la situación de un país, realizado por las Naciones Unidas para uso interno. En él se examinan los progresos, las deficiencias, las oportunidades y los cuellos de botella relacionados con el compromiso de un país de cumplir la Agenda 2030, las normas de las Naciones Unidas, y los principios de la Carta de las Naciones Unidas, incluidos los recogidos en los principios rectores del Marco de Cooperación. Para más información, véanse las *Directrices sobre el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible* (2019, sección 2.1.2).
- La **evaluación de las necesidades en la situación posterior a un desastre** es una metodología internacionalmente aceptada para determinar el daño físico y las pérdidas económicas causadas por grandes catástrofes, y los costos de satisfacer las necesidades de recuperación. Es llevada adelante a petición del gobierno de un país afectado por un desastre, o dirigida por este, con el apoyo técnico y financiero prestado principalmente por los organismos especializados de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la Unión Europea. Para más información, véanse los *Lineamientos para la evaluación de necesidades posdesastre, volumen A* (Fondo Mundial para la Reducción de los Desastres y la Recuperación, Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Comisión Europea, 2013), así como la guía *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus* (2021, capítulo 6) y la *carpeta de la OIT en Dropbox sobre herramientas y documentos sobre la evaluación de necesidades posdesastre* (en inglés).
- La **evaluación de la recuperación y la consolidación de la paz** (anteriormente conocida como evaluación de necesidades posconflicto) ofrece a los países un método estandarizado y apoyado internacionalmente para determinar las causas subyacentes y repercusiones de un conflicto o crisis, y ayudar a los gobiernos a trazar una estrategia dirigida a priorizar las actividades de recuperación y consolidación de la paz y mantenerlas en el tiempo. Se realiza a petición del gobierno. Al igual que con la evaluación de necesidades posconflicto, la evaluación de la recuperación y la consolidación de la paz se lleva a cabo en el marco de la Declaración Conjunta sobre la evaluación y planificación de la recuperación posterior a la crisis firmada por el Banco Mundial, las Naciones Unidas y la Unión Europea. Para más información, véanse las *Evaluaciones conjuntas de la recuperación y la consolidación de la paz – Nota práctica sobre evaluación y planificación* (Unión Europea, Banco Mundial y Naciones Unidas, 2017) y la guía *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus* (2021, capítulo 6).

La OIT también lleva a cabo diversos análisis y evaluaciones sobre esferas de política específicas, como los **análisis sobre sistemas de mercado y cadenas de valor** (en inglés) y los **estudios de mercado rápidos** (en inglés), así como otras herramientas desarrolladas para evaluar el impacto de la COVID-19, como el *Rapid diagnostics for assessing the country-level impact of COVID-19 on the economy and labour market*, la *Evaluación rápida del impacto que la COVID-19 tiene en las empresas y los trabajadores de la economía informal en los países en desarrollo y países emergentes* y la *Evaluación de las necesidades de las empresas como consecuencia de la COVID-19*.

▶ Gráfico 2.1 Vínculos entre los principales análisis y evaluaciones



En síntesis, un análisis o evaluación con perspectiva de género examina cómo la crisis repercute de manera diferente en las mujeres, los hombres, las niñas y los niños y analiza los elementos necesarios para hacer frente a las desigualdades estructurales y lograr que las mujeres participen plenamente y en pie de igualdad en las medidas de respuesta. También analiza si la desigualdad de género contribuye a que haya tensiones e intenta buscar oportunidades para un cambio transformador en las relaciones de género, y reportar dividendos positivos para la paz y la resiliencia. De manera importante, todo análisis o evaluación tiene un enfoque interseccional y considera las diferentes repercusiones en mujeres y hombres en toda su diversidad, así como según el grupo de edad, por ejemplo, personas mayores, bebés, niños y jóvenes, así como personas con discapacidad, personas que viven con el VIH o miembros de pueblos indígenas o tribales. La situación socioeconómica, la orientación sexual, la religión, la cultura, la condición de migrante, refugiado o desplazado o la ubicación geográfica son otros aspectos interseccionales que influyen en la manera en que la crisis repercute en las mujeres y los hombres, y en las necesidades y contribuciones de unas y otros. Los análisis y las evaluaciones pueden orientarse a partir de las siguientes preguntas, a fin de asegurarse de que se ha adoptado una perspectiva de género (teniendo en cuenta a las dimensiones interseccionales en cada pregunta). Para ejemplos de otras preguntas que pueden utilizarse y desglosarse

por género, véase el anexo 1 de *Análisis de la paz y los conflictos: Orientación para la programación de la OIT en contextos frágiles y afectados por conflictos*. (OIT y Interpeace 2021).

Factores, dinámicas y violencia

- ▶ ¿En qué medida los factores que impulsan o contribuyen a la vulnerabilidad ante el conflicto/fragilidad/desastre se relacionan con normas de género y masculinidades, incluidas las que se dan en el mundo del trabajo? ¿Qué factores y dinámicas experimentan mujeres y hombres?
- ▶ En situaciones de conflicto, ¿quiénes son los actores claves y cuál es su composición de género?
- ▶ Si ha habido violencia, ¿de qué tipo ha sido? Y ¿ha habido o hay violencia sexual o de género relacionada con el conflicto o el desastre (incluida la violencia doméstica)? En caso afirmativo, ¿quiénes son las víctimas y quiénes los autores?

Repercusiones, consecuencias y necesidades

- ▶ ¿De qué manera la fragilidad, los conflictos y los desastres afectan de forma diferente a mujeres y hombres? ¿Cuáles son las repercusiones de género en el mundo del trabajo (economía formal e informal), incluido el acceso a los medios de subsistencia, el empleo y el trabajo decente?

¿Cómo afecta el género, u otros rasgos sociales o de identidad, al acceso de las personas? ¿Cómo se ha visto afectada la división del trabajo entre hombres y mujeres?

- ▶ ¿Cuáles son los efectos de la fragilidad, los conflictos o los desastres en la división de género en el acceso a los recursos y su control (recursos financieros, tierras agrícolas, agua, etc.)?
- ▶ ¿En qué medida la fragilidad, el conflicto y los desastres repercuten en las desigualdades de género, inclusive en el mundo del trabajo y en relación con las necesidades de cuidado?
- ▶ ¿Cuáles son las necesidades a corto, mediano y largo plazo de mujeres y hombres (necesidades de medios de subsistencia, sociales, culturales, psicológicas, etc.)?

Respuesta, recuperación y/o consolidación de la paz

- ▶ ¿Cómo están afrontando la situación las mujeres y los hombres y cómo participan y contribuyen a la respuesta, la recuperación y/o la consolidación de la paz? ¿Cómo se pueden fortalecer los mecanismos existentes de consolidación de la paz, cohesión social y resiliencia?
- ▶ ¿Qué oportunidades hay para reforzar la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el liderazgo de las mujeres en el mundo del trabajo, así como en la consolidación de la paz, la reducción del riesgo de desastres y la adaptación al cambio climático?
- ▶ ¿Cómo se ha visto afectada la capacidad de los mandantes de la OIT y otras organizaciones asociadas para llevar adelante el diálogo social inclusivo y promover la igualdad de género, los derechos de las mujeres y los lugares de trabajo libres de violencia y acoso? ¿Qué posibilidades hay de fortalecer su capacidad y actividades en esta esfera?

Cuando se realiza el análisis o evaluación, es importante no asumir que todos tienen las mismas necesidades. Ello supone reconocer que las necesidades psicológicas, sociales y culturales pueden ser tan importantes para garantizar la supervivencia de las personas como las necesidades físicas de alimentación y vivienda, y que satisfacer estas necesidades también puede salvar vidas.

Para obtener consejos sobre cómo integrar las cuestiones de género en la planificación y elaboración de análisis o evaluaciones, véase el recuadro 2.6.



Integrar las conclusiones de los análisis o evaluaciones en las medidas de diseño

Es fundamental que las conclusiones y recomendaciones relacionadas con el género de los análisis o evaluaciones aporten información al diseño del programa, proyecto o iniciativa en situaciones de fragilidad, conflicto o desastre, incluidas medidas de respuesta a la crisis y de recuperación. Evidentemente, las conclusiones también deberían tenerse en cuenta durante la ejecución, el seguimiento y la evaluación de un proyecto u otras iniciativas que tengan esas etapas. También es una buena idea pensar si otras iniciativas de la OIT –en curso, nuevas o futuras– en el país o zona en cuestión pueden beneficiarse de los resultados del análisis o evaluación.

Los resultados de la evaluación pueden ayudar a determinar si el proyecto, programa o iniciativa puede contribuir, y de qué manera, a la igualdad de género y el empoderamiento y liderazgo de la mujer adoptando un enfoque sensible al conflicto. Por ejemplo, se podrían tener en cuenta las dificultades y limitaciones específicas de las mujeres y los hombres a raíz del conflicto, desastre o situación de fragilidad, y determinar cómo pueden subsanarse a fin de lograr una ejecución efectiva y con perspectiva de género de la iniciativa. Para más asesoramiento sobre esferas de política específicas, véase la sección 2.3. Se podría dar el caso de que una de las conclusiones de la evaluación afirmase que, a nivel nacional, se estuviese llevando a cabo la revisión de los planes o políticas nacionales pertinentes en materia de paz y cohesión social. El proceso de revisión puede utilizarse en el diseño de un programa para incorporar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Más importante, los diseñadores del programa deberían definir si las políticas o actividades –tanto las generales como las relacionadas específicamente con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer– pueden ir más allá y contribuir a la paz, la cohesión social

o la resiliencia, y de qué manera.¹² Al aumentar las oportunidades de empleo y trabajo decente para las mujeres y responder a sus necesidades prácticas y estratégicas con una perspectiva a largo plazo, las intervenciones contribuyen a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. A través de una justicia, cohesión y contacto sociales reforzados, y menos agravios derivados de un acceso desigual a los recursos y las oportunidades, esas medidas también reportarán beneficios para la paz y el fortalecimiento del papel de la mujer como agentes de paz. Del mismo modo, una mejor preparación, capacidad de respuesta y protección social en condiciones de igualdad, unidas a unas condiciones de trabajo y unos medios de subsistencia más seguros

para todos, contribuirán positivamente a la igualdad de género, así como a la reducción del riesgo de desastres y a la resiliencia.

Como parte de este proceso, los resultados del análisis o evaluación también pueden utilizarse en el diálogo con los asociados para el desarrollo, algunos de los cuales pueden tener criterios específicos relacionados con las cuestiones de género. El proceso también podría dar lugar a oportunidades de movilización de recursos estratégicos en las esferas de género, paz y resiliencia. Para consultar un ejemplo de una oportunidad de financiación relacionada con el género y la paz, véase el recuadro 2.4.

► Recuadro 2.5 Oportunidad de financiación: Iniciativa de Promoción de los Jóvenes y la Igualdad de Género del Fondo para la Consolidación de la Paz

La Iniciativa de Promoción de los Jóvenes y la Igualdad de Género del Fondo para la Consolidación de la Paz promueve el empoderamiento de la mujer y el fomento de la igualdad entre los géneros reconociendo la importante y positiva función que desempeñan los jóvenes en la consolidación de la paz. Entre otras cosas, la Iniciativa apoya proyectos innovadores centrados en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y tiene el potencial de producir efectos catalíticos y resultados en materia de consolidación de la paz.

El llamado anual a la presentación de propuestas suele realizarse en mayo, en el mismo momento en que se anuncian las esferas prioritarias y los países que reúnen las condiciones para presentarse. Los proyectos del Fondo para la Consolidación de la Paz en la esfera prioritaria de la revitalización de la economía y generación de dividendos inmediatos para la paz apoyan el empleo y el acceso igualitario a los servicios básicos. La OIT ha presentado con éxito varias propuestas de proyecto. Desde 2018, por ejemplo, la OIT (en calidad de organismo principal o de colaboración) ha ejecutado proyectos financiados por la Iniciativa de Promoción de los Jóvenes y la Igualdad de Género en Guatemala, Honduras, las Islas Salomón, Kirguistán, el Líbano, Liberia, Madagascar, Mauritania, Sierra Leona y Sri Lanka.

En el [sitio web del Fondo para la Consolidación de la Paz](#) puede consultarse más información de carácter general. El Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV) y la Unidad de Apoyo a la Coordinación para la Paz y la Resiliencia (CSPR) de la OIT pueden proporcionar información y asesoramiento específicos de la OIT, además de apoyo. Para más información sobre la movilización de recursos en situaciones de fragilidad, véase OIT, 2021, *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus*, capítulo 8.

Marcos de resultados de proyectos con una perspectiva de género en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre

Para conseguir que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños se beneficien de las intervenciones en situaciones de fragilidad, conflicto o desastre, es importante garantizar que la formulación de resultados, productos y actividades tiene en cuenta las conclusiones del análisis o evaluación y aborda las diferencias en la situación y las necesidades de mujeres y hombres en toda su diversidad.

En lo inmediato, las actividades del proyecto deben estar diseñadas de tal manera que permitan a las mujeres participar (por ejemplo, proporcionando servicios de cuidado de niños y asegurándose de que las actividades se realizan en un lugar y un horario adecuados). A largo plazo, el diseño y el contenido de las intervenciones deberían satisfacer las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres (por ejemplo, en el ámbito de las inversiones en infraestructura, priorizando el mantenimiento de infraestructuras nuevas o existentes que disminuyan el trabajo de

¹² Para más información, véase OIT y OACP, 2021, *Paz sostenible a través del trabajo y el empleo decente*; OIT, 2021, *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus*; OIT, 2019, *Cómo diseñar, seguir y evaluar resultados de la consolidación de la paz, en programas de empleo para la paz y la resiliencia*; OIT, 2021, *Análisis de la paz y los conflictos: Orientación para la programación de la OIT en contextos frágiles y afectados por conflictos*.

cuidados no remunerado de las mujeres, como centros de salud, escuelas o guarderías, y faciliten su trabajo productivo, como carreteras o puentes, que son importantes para la actividad empresarial de las mujeres. Las intervenciones deberían estar encaminadas a afianzar la igualdad de género y examinar la forma en que ello puede contribuir a la paz y la resiliencia.

Los textos que figuran a continuación fueron extraídos de marcos de resultados y son ejemplos de resultados, productos e indicadores, pero no proceden de proyectos

reales. Conviene saber que, durante la valoración de un proyecto, la unidad de valoración del Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV) clasifica las propuestas en función de su receptividad a las cuestiones de género, utilizando los denominados marcadores de género. Los marcadores permiten evaluar el grado en que los proyectos integran las consideraciones de género. Se establece un sistema de códigos basados en normas mínimas para incorporar las cuestiones de género en las propuestas de proyecto, con una escala que va del uno al tres¹³. En el recuadro 2.5 figuran ejemplos de productos de género específicos.

► Recuadro 2.6 Ejemplo de un fragmento extraído de un marco de resultados que promueve la resiliencia en un contexto de desastre

Antecedentes: Una gran inundación tuvo lugar en una región del país X. La evaluación de necesidades posdesastre, en la cual la OIT encabezó la labor sobre el sector del empleo y los medios de subsistencia, incluyó un resumen de las infraestructuras dañadas, especificando el grado de daño. En el proceso inclusivo de planificación del proyecto, durante el cual se celebraron consultas con mujeres y hombres de la región afectada, se concluyó que la rehabilitación de un camino concreto era prioritaria y revestía particular importancia para ambos. El proyecto se centra en rehabilitar ese camino de tal manera que esté más protegido y sea más resiliente ante los efectos negativos de futuras inundaciones.

Todos los indicadores relativos a las personas deberían estar desglosados por edad, género, ubicación y discapacidad.

Objetivo de desarrollo: Crear empleos inclusivos y decentes en el sector de la infraestructura y contribuir a la resiliencia frente a los desastres y el cambio climático.

Resultado: Las mujeres y los hombres afectados se benefician de la creación de empleo y de la infraestructura resiliente a los desastres y el cambio climático.

- Producto 1: Programa de infraestructura inclusivo e intensivo en mano de obra para rehabilitar un camino protegido de las inundaciones para las comunidades afectadas.
 - Indicador: Número de días de trabajo decente creados para mujeres y hombres (al menos el 50 por ciento para mujeres), incluidos jóvenes y personas con discapacidad
 - Indicador: Número de kilómetros de caminos rehabilitados y protegidos de los efectos negativos de las inundaciones.
 - Indicador: Porcentaje de mujeres y hombres de las comunidades afectadas que opinan que el camino rehabilitado aumenta su resiliencia económica frente al cambio climático y los desastres.
- Producto 2: Adopción por el gobierno de enfoques inclusivos intensivos en empleo en relación con las inversiones en infraestructura resiliente
 - Indicador: La política nacional de empleo incorpora enfoques inclusivos intensivos en empleo en relación con las inversiones en infraestructura resiliente
 - Indicador: Número de cursos de formación sobre enfoques inclusivos intensivos en empleo impartidos por funcionarios del gobierno y otros interesados clave
 - Indicador: Se adoptan otras medidas gubernamentales para aumentar la resiliencia económica de las mujeres mediante enfoques de infraestructura inclusivos e intensivos en empleo (por ejemplo, apoyo financiero para cuidar las infraestructuras de las empresarias y que puedan participar en el mercado, planificación y procesos de diseño inclusivos).

13 Véase esta [página de intranet](#) para consultar una nota orientativa sobre marcadores de género.



© ILO/ Florente A.

▶ Recuadro 2.7 Ejemplo de un fragmento de un marco de resultados que promueve la cohesión social

Antecedentes: Un conflicto de larga duración ha sido resuelto con un acuerdo de paz, pero persisten tensiones entre los grupos en conflicto. En un análisis sobre la paz y el conflicto, llevado a cabo por la OIT, se llegó a la conclusión de que las reivindicaciones económicas de los grupos en conflicto y un sentimiento de discriminación e injusticia contribuían a las continuas tensiones. El análisis también mostró que las empresarias no habían tenido acceso a servicios de desarrollo empresarial, lo que hizo más difícil el funcionamiento de sus empresas durante la crisis. El proyecto tiene por objeto abordar esta cuestión y contribuir de forma positiva a la cohesión social mejorando el contacto entre los grupos en conflicto en una región.

Todos los indicadores relativos a las personas deberían estar desglosados por edad, género, ubicación, discapacidad y grupos en conflicto.

Objetivo de desarrollo: Crear empleos inclusivos y decentes en las nuevas cooperativas y pequeñas y medianas empresas (PYME) creadas y contribuir a la paz y la cohesión social.

Resultado: Las cooperativas y PYME nuevas y existentes, incluidas las conjuntas, integradas por diferentes grupos, se benefician del acceso a servicios de apoyo sensibles a los conflictos y colaboradores con el proceso de paz.

- ▶ **Producto 1:** Competencias de gestión reforzadas para la continuidad de las actividades empresariales de las mujeres, incluidas jóvenes y personas con discapacidad, a fin de mantener las operaciones de la empresa durante el conflicto
 - ▶ **Indicador:** Número de nuevos planes de continuidad de las operaciones elaborados (después de la formación)
 - ▶ **Indicador:** Cambio en la percepción de las/los participantes sobre el acceso justo a los servicios de desarrollo empresarial (como la formación sobre gestión de la continuidad de las operaciones)
 - ▶ **Indicador:** Cambio en la percepción de las/los participantes sobre el trato justo a las mujeres por los proveedores de servicios de continuidad de las operaciones
- ▶ **Producto 2:** Establecimiento de empresas y cooperativas conjuntas entre diferentes grupos y géneros
 - ▶ **Indicador:** Número de nuevas empresas y cooperativas conjuntas creadas
 - ▶ **Indicador:** Porcentaje de participantes que cada vez se sienten más cómodos trabajando juntos y que están dispuestos a interactuar con miembros del grupo «opuesto» en el lugar de trabajo
 - ▶ **Indicador:** Porcentaje de participantes que cada vez se sienten más cómodos trabajando juntos y que están dispuestos a interactuar con personas de otros géneros

► Recuadro 2.8 Ejemplos de productos específicos de género

Como se indica en los marcos de resultados anteriores, las cuestiones de género deberían integrarse en todos los resultados o productos, aunque también es posible generar resultados relacionados con la protección de los derechos fundamentales y la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento y liderazgo de la mujer. A continuación, se dan algunos ejemplos de productos e indicadores:

Producto: Acceso mejorado a guarderías para los hijos de participantes en el programa

- Indicador: Proporción de personas que necesitan guarderías y que tienen acceso oportuno y asequible a ellas

Producto: Se han planteado y establecido medidas para garantizar la igualdad de remuneración en el programa

- Indicador: Proporción de mujeres y hombres que participan en el programa y que reciben la misma remuneración por un trabajo de igual valor

Producto: Se han planteado y establecido medidas, dirigidas a los participantes en el programa, para prevenir y hacer frente al abuso, acoso, explotación y violencia sexual o por razón de género y proteger a las víctimas

- Indicador: Proporción de participantes en el programa que se sienten muy protegidos frente al abuso, acoso, explotación y violencia sexuales

Producto: Se han integrado la igualdad de género y el empoderamiento y liderazgo de la mujer en el mundo del trabajo en relación con la respuesta, recuperación y prevención de las crisis, incluso a través de los mandantes de la OIT.

- Indicador: Número de medidas adoptadas para promover o asegurar la receptividad a las cuestiones de género en las actividades dirigidas o coorganizadas por la OIT y relacionadas con la labor de promoción de la paz y la resiliencia (por ejemplo, talleres o campañas de sensibilización).

Producto: La planificación estratégica y las plataformas de espacio cívico participativas e inclusivas fortalecen la percepción positiva y el apoyo activo de las comunidades, incluidos los hombres, al papel de las mujeres como agentes de cambio y líderes para la paz y la resiliencia

- Indicador: Cambio de percepción entre los líderes de la comunidad (hombres y mujeres) acerca de la participación significativa de las mujeres en los procesos de paz y/o resiliencia.



► **Recuadro 2.9 Consejos prácticos para planificar y llevar a cabo análisis, evaluaciones e intervenciones**

Las cuestiones de género deben integrarse en la planificación y puesta en marcha de los análisis y las evaluaciones, así como durante todo el proceso de ejecución de un programa (incluido el Programa de Trabajo Decente por País), proyecto o iniciativa en contextos caracterizados por el conflicto, el desastre o la fragilidad. A continuación, se presentan algunas cuestiones que deben tenerse en cuenta, además de la orientación general de la OIT en materia de incorporación de las cuestiones de género* y el asesoramiento y las recomendaciones para esferas de políticas específicas (véase la sección 2.3).

- **Incorporación de las cuestiones de género durante todo el proceso:** Es preciso asegurarse de que la lente del género se aplica en todas las fases, inclusive en la formulación de la propuesta. Incorporar las consideraciones de género desde el principio facilita la adopción de una perspectiva de género durante todo el proceso. Lo mismo debería hacerse para garantizar la receptividad a las cuestiones relacionadas con la paz y la resiliencia durante todo el proceso.
- **Presupuesto y calendario:** El presupuesto y el plan de trabajo deberán incorporar la necesidad de incluir las cuestiones de género durante todo el proceso (por ejemplo, celebrar consultas o contratar a un especialista en cuestiones de género, celebrar consultas con grupos de mujeres teniendo presente la situación de conflicto, buscar datos desglosados por sexo).
- **Gestión y mitigación de riesgos:** En la fase inicial, se habrán de identificar los posibles riesgos relacionados con el género (por ejemplo, violencia por razón de género, abuso, acoso y explotación sexual), tanto a nivel interno como externo, y adoptar medidas para mitigarlos y prevenirlos**.
- **Sensibilidad ante el conflicto y «no causar daño»:** Hay que demostrar sensibilidad ante el conflicto y tener presente el principio de «no causar daño» en todas las fases (por ejemplo, no poniendo en peligro la seguridad de nadie y no diseñando iniciativas que pudiesen agudizar tensiones entre grupos, acentuar la desigualdad de género o socavar las relaciones Estado-sociedad).
- **Composición del equipo:** El equipo estará integrado por mujeres y hombres y al menos un especialista en cuestiones de género (preferentemente del país o la zona afectada) que trabajarán con sensibilidad ante el conflicto. Al llevar a cabo un análisis sobre la paz y el conflicto, por ejemplo, si el funcionario o consultor responsable del análisis no es especialista en cuestiones de género, será preciso colaborar con otros funcionarios u organizaciones locales que posean conocimientos sobre cómo integrar la perspectiva de género en el análisis. Se deberán celebrar talleres y reuniones a nivel interno para garantizar que todos los miembros del equipo puedan expresar su opinión.
- **Celebración de talleres, consultas o entrevistas y otras actividades:** Deberá asegurarse la inclusión de las mujeres y los hombres de la población afectada y los grupos de interesados pertinentes y celebrar consultas con estos. Habida cuenta de la «invisibilidad» de las mujeres, quienes deben permanecer dentro del hogar más tiempo de lo habitual debido a la crisis, se deberán trazar estrategias para recoger activamente sus opiniones y necesidades e incluirlas en las actividades en un entorno seguro. Se deberá prever lo necesario, incluida la elección cuidadosa del lugar y la hora, para la realización de las actividades, de manera que todos puedan participar plenamente en ellas (por ejemplo, garantizar acceso a las personas con discapacidad, cuando proceda, ofrecer servicios de guardería, etc.). Para las consultas, y también para otras actividades si procede, se deberá consultar, si es posible, a las mujeres y los hombres juntos y en grupos separados por sexos. Las mujeres entrevistadas, sin embargo, pueden no sentirse cómodas participando en grupos mixtos o siendo entrevistadas por un hombre, por lo que se recomienda que, si es posible, las entreviste una mujer, a fin de crear un espacio seguro para expresar sus necesidades y opiniones genuinas.
- **Celebración de consultas y colaboración con otras organizaciones:** Cuando sea posible y pertinente, se podrán celebrar consultas y forjar asociaciones con instituciones nacionales y locales, así como organizaciones internacionales y locales con probada experiencia en la labor con y para mujeres, niñas, jóvenes y hombres, inclusive en la lucha contra la violencia del hombre contra la mujer (en particular, interlocutores sociales y organizaciones que trabajen en la reducción del riesgo de desastres, la consolidación de la paz, etc. con una perspectiva inclusiva)

► Recuadro 2.9

- **Recopilación y análisis de datos y seguimiento y evaluación:** Se deberán recopilar datos demográficos y sectoriales cuantitativos y cualitativos previos a la crisis y desglosados por sexo y edad para analizarlos y que sirvan de base para las etapas de diseño y planificación de la recuperación y la respuesta. Cuando no se dispone de esos datos, se deberían celebrar consultas con las instituciones nacionales, así como representantes del mundo académico y la sociedad civil que trabajen en la defensa de los derechos de las mujeres y los jóvenes. Se deberán formular indicadores en diferentes niveles (impacto general, resultado y producto), con datos desglosados por sexo, así como algunos datos específicos de género para poder medir el impacto en términos de género (véanse los ejemplos de los marcos lógicos antes presentados).
- **Flexibilidad y adaptación:** En situaciones de fragilidad, conflicto y desastre, ocurren diferentes cambios que se dan rápida o gradualmente. Puede tratarse de cambios políticos o económicos a nivel local o nacional, así como cambios en los flujos migratorios, un aumento en el trabajo infantil, una alteración de la división del trabajo, entre otros. Es fundamental hacer un seguimiento de la situación, analizar las dimensiones de género del contexto cambiante con una perspectiva interseccional y estar preparado para realizar las adaptaciones necesarias teniendo en cuenta las cuestiones de género y siendo sensibles a la situación de conflicto. Igualmente importante es examinar cuidadosamente los efectos a largo plazo y tratar de garantizar, durante todo el proceso, que los resultados positivos (tanto en las esferas técnicas como en aquellas que contribuyen a la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer, la paz y la resiliencia) pueden sostenerse en la mayor medida posible a pesar de los cambios en el contexto.

* Por ejemplo, el *Development Cooperation Manual* de la OIT (2017), *'How to' guide number 15 on gender mainstreaming in development cooperation*, *'How to' guide number 18 on inclusion of people with disabilities* (2021), *Buenas prácticas para promover la igualdad de género en los proyectos de cooperación técnica de la OIT* (2007), *Gender mainstreaming strategies in decent work promotion: programming tools* (2010) de la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, y la *Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo* (2014).

** Para más información sobre la política y los procedimientos de la OIT relacionados con el acoso sexual, y su prevención, véanse, entre otros recursos (disponibles en la intranet de la OIT), la página de intranet de la OIT sobre una OIT libre de acoso sexual, la Directiva de la Oficina IGDS núm. 568 (2000) sobre prevención y respuesta a la explotación y el abuso sexuales, la Circular núm. 543 (2004) sobre procedimientos en materia de acoso sexual, el Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso (2001) entre la OIT y el Sindicato del Personal de la OIT, y el curso sobre prevención de la explotación y de los abusos sexuales impartido en *ILO People*. Para más información sobre herramientas de las Naciones Unidas sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales, sírvase visitar [esta página del sitio web de las Naciones Unidas](#). El Comité Permanente entre Organismos ha elaborado una [nota informativa](#) sobre los seis principios básicos relativos a la explotación y el abuso sexuales (2019), y su estrategia de protección y respuesta ante la explotación, el abuso y el acoso sexuales (2018) puede consultarse en el siguiente [enlace](#) (ambos en inglés).

► Recuadro 2.10 Buenas prácticas y enseñanzas extraídas de Sierra Leona

El proyecto sobre creación de sociedades pacíficas a través de la mejora del acceso de las mujeres a la gestión de los recursos naturales, los derechos de titularidad de las tierras y el empoderamiento económico en Sierra Leona, financiado por el Fondo de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz, fue ejecutado por la OIT y la FAO entre 2019 y 2020. En el informe sobre la paz y el conflicto se determinó que una gobernanza de la tierra fragmentada y discriminatoria por razones de género era una de las causas subyacentes del conflicto en Sierra Leona, que llevó a la marginación política, jurídica y económica de las mujeres, la subutilización de la tierra y la inseguridad alimentaria. Para hacer frente a las causas del conflicto, las intervenciones del proyecto se centraron en una gobernanza más eficaz y con perspectiva de género de la tenencia de la tierra, además del empoderamiento económico de la mujer a través del desarrollo de competencias, conocimientos, servicios financieros sensibles a las cuestiones de género y capacidad organizacional. Gracias al proyecto, el acceso de las mujeres a la (propiedad de la) tierra y otros activos productivos aumentó, al igual que su participación en la adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con la tierra, y el desarrollo de sus empresas y competencias financieras y empresariales.

► **Recuadro 2.10**

A continuación, se presentan algunos ejemplos de buenas prácticas y enseñanzas extraídas de este proyecto.

Importancia del análisis sobre la paz y el conflicto: Con la ayuda del análisis efectuado en la etapa inicial del proyecto, dentro de los límites de su zona geográfica y en un plazo determinado, el proyecto logró contribuir a abordar dos de las principales causas del conflicto (la discriminación de género y la gobernanza fragmentada de la tierra).

Incluir a los hombres y las autoridades: El proyecto trabajó especialmente con hombres (líderes tradicionales en su mayoría), pues son los agentes de cambio para los derechos de las mujeres sobre la tierra. La inclusión de autoridades tradicionales en todas las fases de la ejecución del proyecto contribuyó a que las intervenciones fueran aceptadas por las comunidades. Además de las actividades de sensibilización y fomento de la capacidad, se otorgaron incentivos en forma de reconocimientos a las autoridades locales que adoptaron un enfoque de género en sus comunidades a través de la iniciativa de alcance mundial «He4She» (Él por ella). La formación inclusiva durante la fase de diseño del proyecto fue muy positiva, así como la mezcla de hombres y mujeres en las actividades del proyecto.

Importancia de la transparencia y la inclusividad: Si bien el proyecto fue inclusivo y fortaleció la cohesión social y la confianza al reunir a las familias y las comunidades en una labor común, al estar centrado en las mujeres algunos de los jóvenes de bandas o pandillas se sintieron excluidos. Algunos de estos grupos de jóvenes siguieron desestabilizando a las comunidades. Esta observación realizada por el proyecto sirvió de base para diseñar un nuevo proyecto de empoderamiento de jóvenes en riesgo mediante oportunidades de acceso a medios de subsistencia sostenibles y desarrollo de las capacidades en materia de consolidación de la paz.

La representación no es lo mismo que la participación: Si bien las mujeres se sienten empoderadas, conocen sus derechos y están cada vez más representadas en los debates y las estructuras de adopción de decisiones, se necesita más trabajo (y tiempo) para que ganen confianza para hablar y sentarse en primera fila en las reuniones y consultas. Iniciativas tales como la redistribución de asientos y, si procede, el nombramiento de determinadas mujeres para que tomen la palabra pueden ayudar a que las mujeres participen de forma más activa.

Trabajar estrechamente con la sociedad civil y las autoridades locales: Al trabajar con la sociedad civil y las autoridades locales (incluido el Ministerio de Tierras), el proyecto partió del conocimiento local y lo fortaleció. La ejecución fue más fácil, más eficaz y más sostenible, pues se trabajó junto a asociados que ya operaban en las comunidades, tenían la confianza de sus integrantes y seguían trabajando en las mismas esferas tras la finalización del proyecto. Además, el papel del Ministerio de Tierras en la puesta en marcha del proyecto fue una estrategia clave para su sostenibilidad.

Para más información sobre el proyecto, véase la [página del proyecto](#) en los cuadros sinópticos de la OIT y en la [página web del proyecto](#) de la Oficina de los Fondos Fiduciarios de Asociados Múltiples.

2.3 Orientación en materia de esferas de política específicas

En esta sección figura un cuadro sobre los desafíos relacionados con la igualdad de género y las medidas que pueden adoptarse para superarlos en diferentes esferas de política de trabajo decente. También se incluyen los recuadros 2.8 y 2.9 sobre incorporación de las cuestiones de género en proyectos ejecutados en situaciones de desastre y situaciones de conflicto.

El cuadro debe leerse junto con las recomendaciones generales y la sección sobre análisis, evaluaciones e intervenciones, ya que contienen orientación que debería aplicarse en todas las esferas de política.

Cabe señalar que el cuadro también incluye algunos desafíos que son pertinentes a contextos estables y pacíficos. En situaciones de fragilidad, conflicto y desastre, estos desafíos suelen aumentar y, además, repercuten limitando la consolidación de la paz y la resiliencia. Por lo tanto, abordarlos es tanto o más importante que en los entornos que no son frágiles. Cabe señalar, asimismo, que los desafíos relacionados con el género dependen de cada contexto y algunos pueden darse con mayor probabilidad en situaciones de desastre, mientras que otros son más frecuentes en entornos conflictivos.



Programa de inversiones intensivas en empleo

Posibles desafíos relacionados con el género en situaciones de crisis

Es posible que en las obras de (re)construcción no se dé prioridad a las infraestructuras que necesitan las mujeres: por ejemplo, puede que las grandes infraestructuras, como carreteras o puertos para llegar a los mercados externos, tengan prioridad sobre infraestructuras diseñadas para mejorar la accesibilidad a los servicios locales, utilizados principalmente por mujeres y niños (por ejemplo, pequeños caminos, instalaciones para servicios de cuidado, escuelas, etc.). Esto puede ocurrir porque las mujeres no siempre están presentes en el momento de decidir qué obras de reconstrucción emprender. Sin embargo, las mujeres podrían beneficiarse de trabajos remunerados si se las contrata para trabajar en el proyecto de (re)construcción.

Los proyectos pueden también correr el riesgo de ignorar la íntima relación de las mujeres con los recursos naturales y sus conocimientos al respecto, un aspecto importante para la gestión y la sostenibilidad de los proyectos de (re)construcción.

El acceso de las mujeres a las oportunidades de trabajo en la (re)construcción puede verse limitado por la discriminación o por obstáculos prácticos como tener que asumir una parte desproporcionada del trabajo de cuidado, que puede haber aumentado o cambiado a causa de la crisis y sus consecuencias.

El trabajo de las mujeres en la (re)construcción puede estar caracterizado por déficits de trabajo decente: puede que sufran discriminación, desigualdad salarial o acoso sexual, por ejemplo.

En las situaciones de crisis, los lugares pueden tornarse inseguros (por ejemplo, puede haber un mayor riesgo de violencia sexual), por lo que es posible que las mujeres teman por su seguridad y no estén dispuestas a aceptar empleo en ciertas zonas o lejos de su hogar, en particular si los medios de transporte habituales se han visto afectados por el desastre o el conflicto (vinculado a los dos anteriores).

El acceso de las mujeres al trabajo remunerado de (re)construcción puede estar limitado a un proyecto en particular o a un determinado período de tiempo durante la crisis, lo que solo reportará beneficios inmediatos o a corto plazo.

En situaciones de conflicto, los jóvenes y los hombres pueden sufrir más lesiones o tener más problemas de salud mental, lo que limita su participación en las obras de infraestructura y aumenta la carga de prestación de cuidados de las mujeres.

¿Qué se puede hacer?

Las iniciativas de rehabilitación/(re)construcción de infraestructura deberían basarse en un proceso de planificación participativo que evalúe las necesidades de mujeres y hombres a nivel local, y las inversiones deberían satisfacer las necesidades de las mujeres. Es también fundamental que las mujeres participen en todas las etapas y todos los niveles del proyecto.

Medidas tales como los cupos u objetivos de un número mínimo de trabajadoras, o medidas prácticas como guarderías o ayudas al transporte hacia y desde el lugar de trabajo pueden contribuir a facilitar el acceso de las mujeres a las oportunidades de empleo en iniciativas de creación de infraestructuras intensivas en empleo. Cabe señalar que, incluso cuando la fuerza de trabajo se compone, en su mayoría, de hombres, el anuncio de que se proporcionarán ayudas para el cuidado de niños puede enviar un potente mensaje en términos de transformación de las relaciones de género.

Es fundamental garantizar la no discriminación, la igualdad de remuneración y las políticas contra el acoso y la violencia en los programas de infraestructuras intensivos en empleo.

Los entornos de crisis pueden brindar la posibilidad de (re)construir o crear infraestructura productiva que aumente las oportunidades de trabajo decente a largo plazo de las mujeres, así como su participación en la obtención de medios de subsistencia sostenibles.

Una definición adecuada de las infraestructuras permite tener en cuenta las necesidades y perspectivas de todos en los proyectos de infraestructura a nivel local y nacional para la recuperación económica después de la crisis (incluidos métodos basados en mano de obra y componentes de competencias a nivel de las políticas y en los proyectos para aumentar la empleabilidad de los interesados).



Desarrollo de empresas/cooperativas

Posibles desafíos relacionados con el género en situaciones de crisis

Una estrategia con frecuencia utilizada para fomentar el empoderamiento económico de la mujer es el apoyo a las cooperativas y las microempresas y pequeñas empresas. Sin embargo:

- ▶ Cuando se diseñan con plazos cortos o para obtener beneficios simples, es más probable que los programas se centren en promover el espíritu empresarial de la mujer en sectores de bajo valor, saturados o donde predominan las mujeres, lo que puede limitar la sostenibilidad de la empresa, perpetuar la desigualdad de género o aumentar la pobreza o el número de trabajadoras pobres.
- ▶ Es más difícil para las mujeres acceder a los servicios de apoyo que para los hombres. Por ejemplo, es más difícil para ellas participar en cursos de formación por las limitaciones de movilidad o las responsabilidades del cuidado de los hijos (que se acentúan en épocas de crisis), y puede que tengan escaso o ningún acceso a la información.
- ▶ Puede que no se disponga de servicios financieros o de desarrollo empresarial adecuados (por ejemplo, los servicios financieros dirigidos a mujeres no proporcionan de manera generalizada productos de seguros contra fenómenos meteorológicos extremos). Es probable que no haya servicios cerca o que no estén disponibles, ya que la mayoría se concentran en las zonas urbanas.
- ▶ Puede que los programas de apoyo no reconozcan o no aborden los nuevos desafíos que afrontan las mujeres en situaciones de crisis (como el acoso y la violencia contra las mujeres que se dedican al comercio transfronterizo cuando la crisis ha debilitado la aplicación de la ley, así como el aumento generalizado de la inseguridad).

En tiempos de crisis la carga de trabajo de cuidado no remunerado se multiplica, por lo que el tiempo que las mujeres pueden dedicar a sus empresas o a trabajar en cooperativas es limitado.

Las crisis también aumentan la presión sobre empresarios e integrantes de cooperativas, lo que puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar tanto de hombres como de mujeres.

En Estados frágiles, muchas de las empresas son informales por naturaleza, y quienes operan en la economía formal pueden correr el riesgo de caer en la informalidad. Las mujeres están sobrerrepresentadas entre el empresariado informal, lo que repercute negativamente en su acceso a los servicios de apoyo, la productividad y la capacidad para desarrollar y hacer crecer sus empresas.

En cuanto a la propiedad y la estructura de las empresas, se deberían tener en cuenta las especificidades de las diferentes formas de empresa y lo que ello supone en épocas de crisis. Por ejemplo, aunque las cooperativas pueden promover la igualdad gracias a su estructura democrática y composición, aumentar la resiliencia por su cometido de asistencia mutua, y contribuir a la consolidación de la paz aumentando la confianza dentro de las comunidades, las desigualdades de género persisten dentro y entre las comunidades y puede ser difícil superarlas durante las crisis.

¿Qué se puede hacer?

Llevar a cabo evaluaciones exhaustivas y con perspectiva de género del entorno propicio/sistemas de mercado/sectores (según proceda) para comprender las oportunidades y necesidades en relación con el apoyo a la creación y el desarrollo de las empresas de mujeres.

En cuanto al contenido de los servicios de desarrollo empresarial, será preciso tener en cuenta lo siguiente:

- ▶ La iniciativa empresarial (cooperativa) de las mujeres no se debe promover únicamente en los sectores donde típicamente predominan las mujeres (o lo opuesto, para los hombres), sino que deberá basarse en competencias, necesidades de mercado y oportunidades, y no tanto en los sectores en los que las mujeres/los hombres suelen trabajar. Esto exige una ampliación de los plazos para que los cambios sustantivos se materialicen, especialmente en situaciones de crisis.

(Continúa en la página siguiente)

- ▶ Los déficits de competencias entre mujeres y hombres deben evaluarse y subsanarse.
- ▶ Los servicios de apoyo para empresarias y empresarios y cooperativistas incluyen apoyo para paliar la crisis, como creación de capacidad sobre gestión de la continuidad de las operaciones.

En cuanto al contenido de los servicios financieros, será preciso tener en cuenta lo siguiente:

- ▶ Las limitaciones específicas que sufren las mujeres para acceder a la financiación han de ser abordadas (por ejemplo, explorando alternativas a las garantías exigidas tradicionalmente).
- ▶ Se deberán abordar las trabas específicas que impiden que las mujeres tengan unas finanzas seguras de sus empresas. Ello podría incluir programas que ayuden a reducir la desconfianza de las mujeres hacia las organizaciones financieras, mantener sus ahorros a salvo y con fácil acceso y facilitar las competencias y los conocimientos (esto es, educación financiera) para relacionarse mejor con los proveedores de servicios financieros.
- ▶ El fomento de la banca y el dinero electrónicos puede ser un medio para ayudar a las mujeres a reducir las presiones de su entorno para usar las ganancias de su empresa y también para brindarles más seguridad, ya que no deberán llevar consigo grandes cantidades de efectivo (por ejemplo, M-pesa, en Kenya, ha tenido un importante efecto en las mujeres y su capacidad y poder de manejo de sus finanzas).
- ▶ Los servicios de apoyo a empresarias/os y cooperativistas incluyen apoyo relacionado con la crisis, como seguros contra fenómenos meteorológicos extremos (que pueden requerir subsidios del gobierno o la comunidad de donantes si las compañías de seguros no consiguen suficientes clientes para reunir los fondos necesarios para ofrecer seguros de bajo costo y basados en el mercado).

En cuanto a la prestación del servicio de desarrollo empresarial, asegurarse de que se tienen en cuenta las necesidades de servicios de cuidado para los trabajadores con responsabilidades familiares, que existen políticas que garantizan la no discriminación de los usuarios de los servicios, en particular las usuarias, que los servicios son seguros (por ejemplo, situados en lugares bien iluminados, próximos al lugar de residencia de las mujeres, con proveedores de fácil acceso o capaces de remitir a las mujeres a lugares seguros, etc.) y que los proveedores de formación cuentan con mujeres en su equipo de instructores. Los proveedores de servicios, en consulta y colaboración con las mujeres, podrán examinar y estudiar las opciones de tecnología de la información y las comunicaciones que pueden ayudarlas mujeres a acceder a los servicios o mantenerse conectadas. Estos deberían atender a las necesidades de las mujeres en cuanto a acceso y uso.

El apoyo a los servicios financieros y de desarrollo empresarial debería complementarse, por ende, con servicios de cuidado ofrecidos a las empresarias, los cuales, si son prestados por otras empresas locales (incluidas cooperativas), pueden al mismo tiempo ayudar a quienes hayan perdido sus medios de subsistencia a causa de la crisis.

Cuando corresponda y sea necesario, el apoyo al desarrollo empresarial y los servicios financieros puede complementarse con asistencia psicosocial para empresarias/os y cooperativistas. Este apoyo debería ser inclusivo y los proveedores del servicio deberían utilizar diferentes estrategias para llegar a grupos diferentes (por ejemplo, es posible que las mujeres y los hombres se nieguen a buscar ayuda, pero puede que lo hagan por razones diferentes) y asociarse con otras organizaciones para ofrecer ese apoyo específico.

Otra vía para apoyar a las mujeres en situaciones de crisis es el fomento de los grupos de apoyo entre pares y los grupos comunitarios de ahorro integrados por mujeres.

Las medidas relativas a la formalización de las empresas, basadas en datos empíricos, y que facilitan el proceso de formalización y aumentan la productividad empresarial deberían tener en cuenta las cuestiones de género: se podría llegar a las empresarias ofreciendo apoyo financiero junto con medidas de formalización y los procedimientos de registro de la empresa deberían estar diseñados teniendo en cuenta las posibles limitaciones de movilidad de las mujeres (por ejemplo, procedimientos simplificados, ventanilla única, acercar las oficinas de registro a lugares habitualmente concurridos por mujeres). Las actividades de sensibilización en materia de formalización deberían informar a las mujeres de los beneficios, especialmente si se relacionan con la protección social.

El apoyo para hacer realidad la igualdad de género debería adaptarse a cada tipo de empresa, por ejemplo, mejorar la igualdad de género en las cooperativas mixtas mediante la revisión de los estatutos, establecer objetivos en materia de mujeres que ocupen cargos directivos, etc., y asistencia específica (servicios de desarrollo empresarial, finanzas) para fortalecer las cooperativas de mujeres.



Servicios de empleo

Posibles desafíos relacionados con el género en situaciones de crisis

Debido a las limitaciones de movilidad, las restricciones culturales, las preocupaciones en torno a la seguridad, etc., es posible que las mujeres y los hombres tengan un acceso desigual a la información sobre los centros de servicios de empleo, incluso cuando la necesidad de esos servicios para las mujeres puede ser especialmente alta en situaciones de crisis que pueden haber causado la destrucción o la reducción de los medios de subsistencia.

Es posible que los centros de servicios de empleo coloquen a mujeres y hombres en empleos que perpetúan los estereotipos de género. También puede darse que se discrimine a los solicitantes de empleo por razones de género.

Puede que las evaluaciones rápidas del mercado de trabajo y la recopilación de información sobre este, habitualmente llevadas a cabo por los servicios de empleo públicos de emergencia en contextos de crisis, no reflejen adecuadamente las diferencias entre hombres y mujeres.

El trabajo de cuidado remunerado (ejercido tanto por hombres como por mujeres) es esencial para reducir el trabajo de cuidado no remunerado realizado por las mujeres (que tiende a aumentar en tiempos de crisis), pero muchas veces no recibe la debida prioridad en los centros de servicios de empleo.

Hay una falta de apoyo adaptado a las necesidades de las mujeres (y de los hombres) que les permita participar en el mercado de trabajo, como servicios de guardería, dinero para el transporte, ingresos básicos para alimentos, etc.

Las ofertas y prestaciones de los servicios de empleo son neutrales en cuanto al género y, por lo tanto, no abordan los retos específicos de hombres y mujeres.

¿Qué se puede hacer?

Establecer medidas que aseguren que las mujeres tengan un acceso seguro y en condiciones de igualdad a los centros de servicios de empleo (es decir, medidas y políticas de igualdad, no discriminación y de lucha contra el acoso). Los centros deberían procurar activamente llegar a diferentes grupos y el personal del centro de servicios de empleo debería estar capacitado para tratar cuestiones de género y promover la igualdad en su labor. Asegurar la participación de los interlocutores sociales y líderes de opinión para que influyan en el cambio de percepción y valores con miras a aumentar la participación de las mujeres.

Garantizar que la orientación profesional y la búsqueda de oportunidades adaptadas al perfil de los solicitantes de empleo eviten la confirmación de estereotipos y prejuicios de género (esto supone alentar a mujeres y hombres a aceptar trabajos que no perpetúen los estereotipos de género).

Procurar que los datos recogidos en las evaluaciones sobre el mercado de trabajo estén desglosados por sexo, pero también que su objetivo sea determinar las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su situación en el mercado de trabajo y profundizar en cuestiones que preocupan especialmente tanto a unos como a otras. En estas evaluaciones, es particularmente importante celebrar consultas con las mujeres y los hombres entrevistados.

Los servicios de empleo también deberían abordar la necesidad de buscar empleos adaptados a las calificaciones, y facilitar esa búsqueda en sectores olvidados (por ejemplo, la prestación de cuidados). Alentar a los hombres a asumir tareas de cuidado para liberar a las mujeres y que puedan conseguir trabajo remunerado fuera del sector de la prestación de cuidados.

Proporcionar servicios de derivación hacia la asistencia social o los servicios sociales o proporcionarlos en el propio centro si es posible.

Cuando sea necesario, después de un análisis de situación y una cartografía de los servicios, plantear servicios adaptados a las mujeres y a otros grupos desfavorecidos.



Desarrollo de competencias

Posibles desafíos relacionados con el género en situaciones de crisis

Es posible que se ofrezca a mujeres y hombres cursos sobre profesiones basadas en estereotipos de género en respuesta a las necesidades suscitadas por la crisis en materia de medios de subsistencia y trabajo.

Puede que los programas de formación envíen un mensaje erróneo sobre la igualdad de género, exhiban imágenes estereotipadas, o no incluyan la igualdad de género en su plan de estudios.

Existe el riesgo de interrupción de la formación debido a la participación en la lucha armada, nuevas tareas de cuidado o dificultades económicas; cuando las familias deben elegir quién toma parte de la formación, es probable que los hombres tengan prioridad (aunque algunas crisis también han supuesto nuevas oportunidades para que las mujeres reciban formación, ya que los hombres participaban en el combate).

Es posible que los requisitos educativos para ser admitidos en la formación sean altos, y que se dé por sentado que no se poseen competencias previas, lo cual puede afectar en mayor medida a las mujeres puesto que no han tenido las mismas oportunidades de acceso a la educación formal que los hombres.

Las mujeres pueden tener más dificultades para participar en la formación por sus responsabilidades de cuidado de los hijos, limitaciones en la movilidad sociocultural, y escasas posibilidades de movilidad por los costos, la inseguridad o la violencia (por ejemplo, iluminación insuficiente, falta de instalaciones de aseo personal para las mujeres), al igual que en otras esferas de política.

¿Qué se puede hacer?

Introducir orientación profesional, actividades de sensibilización comunitarias, objetivos y otras medidas (por ejemplo, becas) para fomentar la participación de las mujeres y los hombres en la educación y formación técnica y profesional en todos los sectores con el fin de romper con los estereotipos.

Aumentar la capacidad de los profesores, instructores y encargados de elaborar planes de estudio para revisar el material didáctico e introducir metodologías de formación sensibles a las cuestiones de género a fin lograr que las mujeres y los hombres tengan un acceso equitativo a la formación relacionada con la consolidación de la paz y la reducción del riesgo de desastres.

Integrar la igualdad de género, la cohesión social y otras materias que puedan ayudar a promover la igualdad (por ejemplo, nociones de derecho) como temas en los planes de estudio de la formación técnica, sobre consolidación de la paz y sobre reducción del riesgo de desastres.

En cuanto a la organización de la formación:

- ▶ Evaluar los obstáculos específicos para la formación de las mujeres, los déficits de competencias entre mujeres y hombres y las necesidades de formación de unas y otros
- ▶ Facilitar el acceso a guarderías, tanto para hijos de alumnas como de alumnos (ofrecer servicios de guardería en los centros de formación donde predominan los participantes hombres puede ayudar a transformar los roles de género)
- ▶ Asegurarse de que los posibles participantes sean consultados sobre el horario, la ubicación y otros aspectos y que las opciones logísticas respondan a las necesidades de los participantes
- ▶ Procurar que los centros de formación cuenten con políticas y mecanismos para garantizar la no discriminación en la selección de los alumnos, la protección contra el acoso, etc.
- ▶ Tener en cuenta la necesidad de ampliar la plantilla de instructoras, inclusive en los ámbitos típicamente «masculinos», para que sirvan de modelo



Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Posibles desafíos relacionados con el género en situaciones de crisis

Es posible que la legislación laboral se vea suspendida durante las crisis, que los sistemas de administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, se vean debilitados en épocas de crisis, y que no exista o no se cumpla la legislación vigente.

Los riesgos de violación de los derechos humanos y, por tanto, de los derechos fundamentales en el trabajo, aumentan debido a este vacío legal. Por ejemplo, es probable que la trata y el trabajo forzoso se incrementen. Además, la necesidad de supervivencia puede llevar a las personas y las familias a buscar estrategias negativas para sobrevivir. Por ejemplo, las crisis pueden acarrear un aumento del trabajo infantil a causa de la pérdida del empleo o los ingresos o debido a las responsabilidades de prestación de cuidados adicionales.

Cuestiones relacionadas con los derechos y el género, como la no discriminación o la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, pueden no verse como prioridades o la capacidad para hacer frente a las violaciones puede ser limitada en contextos de crisis.

Por lo general, en situaciones de crisis se da prioridad a la respuesta antes que a la prevención. Prevenir la violación de derechos es igual de importante, y ayuda a allanar el camino hacia la recuperación sostenible.

Pese a que las probabilidades de violaciones a los derechos en el trabajo son más altas en épocas de crisis, puede que no haya suficientes datos o capacidad de investigación.

¿Qué se puede hacer?

Promover la igualdad de género al abordar las violaciones a los derechos humanos, incluidas las violaciones a las normas internacionales del trabajo, y garantizar que nadie se quede atrás, especialmente aquellas personas y grupos que la crisis ha tornado particularmente vulnerables.

Si se revisan las leyes o se introducen nuevas leyes/normas durante o después de la crisis, podría ser una oportunidad de que la legislación tuviese en cuenta las cuestiones de género (por ejemplo, al incorporar disposiciones sobre igualdad y no discriminación, igualdad de remuneración, protección de la maternidad y apoyo a los trabajadores con responsabilidades familiares, y contra la violencia y el acoso).

Si bien es difícil tomar medidas en las fases agudas de la crisis, promover la ratificación de los Convenios de la OIT relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la igualdad de género en el momento de preparar la recuperación allana el camino hacia una recuperación más sólida en términos de derechos y más sostenible en términos de paz y resiliencia.

Se debería prestar apoyo a la inspección del trabajo en su labor de prevención e identificación de violaciones de derechos y de supervisión y aplicación de la ley. Ello podría suponer elaborar/examinar herramientas de supervisión para asegurarse de que tienen una perspectiva de género y crear conciencia y capacidad sobre cuestiones de género en la inspección del trabajo.

Además, otros actores tienen que involucrarse. Por ejemplo, el involucramiento de la policía puede ser necesaria puesto que las violaciones de los derechos fundamentales pueden constituir un delito (como por ejemplo en el caso de las peores formas de trabajo infantil o trabajos forzados). Se deberá también poner a disposición de las víctimas de violaciones a los derechos apoyo jurídico, psicosocial y de otra índole para su recuperación tanto inmediata como de largo plazo, y para permitirles reafirmar sus derechos y obtener reparación. Por lo tanto, se deberá reforzar la capacidad de las instituciones y de los agentes que proporcionan ese apoyo, inclusive en materia de sensibilidad a las cuestiones de género.

Es esencial la prevención en el origen, por lo que la sensibilización en el seno de la familia y la comunidad y el apoyo al empleo y los ingresos de los padres, entre otras cosas, son fundamentales.

La investigación y la recopilación de datos sobre posibles violaciones a los derechos deben ir más allá del desglose de datos y examinar explícitamente las violaciones que pueden afectar de manera diferente a mujeres y niñas y hombres y niños.

* Convenios Fundamentales de la OIT: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

** Convenios que se centran en la igualdad de género y los derechos de la mujer: el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)



Seguridad y salud en el trabajo

Posibles desafíos relacionados con el género en situaciones de crisis

De manera general, las consideraciones en materia de seguridad y salud en el trabajo pueden quedarse en el olvido en las situaciones de crisis debido a la urgencia, la falta de recursos y la debilidad de los mecanismos de aplicación de la ley, entre otras cosas.

Puede que haya interés por proteger a todos los trabajadores y trabajadoras en todos los sectores de actividad económica, con especial atención a los que trabajan en los sectores más peligrosos, como la construcción, que es de vital importancia para la recuperación. Durante el conflicto y en el período de recuperación, es posible que las mujeres se desempeñen en trabajos y ocupaciones en las que habitualmente predominan los hombres. La falta de una capacitación adecuada y la ausencia de medidas de control de la seguridad y salud en el trabajo, que tengan en cuenta las necesidades biológicas y sociales de las mujeres, aumentan su vulnerabilidad y los peligros y riesgos relacionados con el trabajo.

La violencia y el acoso en el trabajo, así como otros riesgos psicosociales, suelen ser menos visibles que los accidentes y las lesiones. Abordarlos puede que no sea una prioridad en contextos de desastre o conflicto, sin embargo, las mujeres que ingresan a ámbitos de trabajo no tradicionales pueden estar especialmente expuestas a riesgos de acoso sexual y violencia de género. Al mismo tiempo, dar prioridad a estas cuestiones «invisibles» es de una importancia fundamental, ya que la aplicación de la ley y el acceso a la protección pueden estar limitados debido a la crisis.

La salud reproductiva es otro asunto que requiere atención. Tras los desastres, los trabajadores pueden estar expuestos a peligros químicos, biológicos o físicos, especialmente en las obras de reconstrucción. Si bien la protección de las mujeres embarazadas y los fetos es una preocupación principal, también se debería tener en cuenta la salud reproductiva masculina como parte de un enfoque sensible a las cuestiones de género, ya que algunos peligros también afectan a los hombres.

¿Qué se puede hacer?

En todos los casos, es de vital importancia celebrar consultas con diferentes grupos de trabajadores, y garantizar la participación de las mujeres y los hombres para protegerlos a todos.

En los casos en que se revise la legislación o se incorporen nuevos decretos en materia de seguridad y salud en el trabajo, garantizar que la protección es igual para hombres y mujeres.

Asegurar la participación de mujeres y hombres en los órganos tripartitos, a nivel nacional y en comisiones bipartitas a nivel de la empresa. Lograr que las mujeres participen en la determinación de prioridades en materia de seguridad y salud ocupacional, así como en la formulación y aplicación de medidas en ese sentido.

Evaluar y hacer frente a riesgos o peligros ocupacionales específicos presentes en las situaciones posteriores a los conflictos o desastres (por ejemplo, minas terrestres, ambientes contaminados, brotes de enfermedades infecciosas o violencia y acoso en el trabajo) desde una perspectiva de género. Por ejemplo, las mujeres y los hombres pueden verse afectados de manera diferente por las minas terrestres, pues su trabajo no remunerado y remunerado puede suponer traslados a diferentes zonas y las actividades de desminado pueden priorizar unas zonas sobre otras.

Asegurarse de que los marcos de seguridad y salud en el trabajo tienen en cuenta la prevención de la violencia y acoso en el trabajo, así como la conciliación de la vida laboral y familiar y garantizan un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida personal.

Cuando se apoye a la autoridad local de inspección del trabajo y a otros interesados, por ejemplo, en funciones específicas de control, procurar que el apoyo incluya actividades de sensibilización sobre cuestiones de género relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.



Protección social

Posibles desafíos relacionados con el género en situaciones de crisis

En la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) se subraya la importancia de aplicar los principios de la «no discriminación, igualdad de género y capacidad de responder a las necesidades especiales» en la creación y ampliación de los regímenes de seguridad social, en particular en relación con los pisos de protección social. Los pisos de seguridad social, a través de sus cuatro garantías básicas de seguridad social, como la seguridad básica del ingreso para los niños, la seguridad básica del ingreso para las personas de edad, la seguridad básica del ingreso para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes y el acceso a la atención de salud esencial, son inherentemente receptivos a las cuestiones de género, ya que incluyen a todas las personas, independientemente de su carrera profesional. Sin embargo, aun cuando las desigualdades, los riesgos y las vulnerabilidades de género son reconocidos en las políticas de protección social, su aplicación no siempre prevé medidas específicas para abordarlos, por ejemplo, en lo que respecta a riesgos sociales como la violencia por razón de género.

Es más frecuente que las mujeres trabajen en empleos precarios e informales, que asuman una mayor proporción del trabajo de cuidado no remunerado y que sufran interrupciones o desigualdades en el trabajo remunerado. La cobertura de los regímenes de protección social existentes, en particular los contributivos, tiene un sesgo hacia los hombres, por lo que las mujeres encuentran obstáculos para acceder a los programas de asistencia social y los servicios sociales.

Habida cuenta de que las desigualdades de género se entrecruzan con otras formas de discriminación, un único instrumento de protección social, como la transferencia de efectivo, puede no ser suficiente para hacer frente a múltiples desigualdades, riesgos y vulnerabilidades relacionadas con el género. Esto supone proporcionar protección social a personas desplazadas y apátridas, en particular, mujeres, niños, personas de edad avanzada, personas con discapacidad, personas LGBTQIA+ y miembros de pueblos indígenas y tribales, que se encuentran entre las personas que más protección necesitan.

La forma en que se distribuye la asistencia humanitaria en efectivo también tiene repercusiones y desafíos relacionados con el género, a saber:

- ▶ Destinar las transferencias de efectivo a las mujeres puede reducir algunas de las desigualdades, pero no se traduce necesariamente en un cambio transformador para ellas o las niñas si, por ejemplo, carecen de control sobre la forma de gastar el dinero recibido.
- ▶ Cuando las mujeres son las destinatarias de las medidas, estas podrán redundar en beneficios económicos para ellas y mejoras en su empoderamiento y capacidad de adopción de decisiones en el hogar. Sin embargo, pueden darse riesgos como la violencia contra la mujer dentro del hogar, el riesgo de aumentar la carga de tiempo de las mujeres y los riesgos de seguridad, como la violencia de género en los casos en que los pagos se realizan de forma manual.
- ▶ Algunos regímenes de asistencia social específicos, en particular aquellos condicionales o con condiciones flexibles relacionadas con el bienestar de los niños, pueden aumentar la carga sobre las mujeres y reducir su participación en el mercado de trabajo.
- ▶ Es posible que el acceso de las mujeres a las transferencias en efectivo y cupones sean limitadas debido a las restricciones a su movilidad durante las crisis, la falta de documentos de identidad o la inseguridad para acceder a espacios públicos.

Por más necesario que sea para la puesta en marcha de programas de protección social, el registro y la recogida de datos también abre la posibilidad de discriminación implícita o explícita, por ejemplo, por razón de etnia, religión, raza, género, discapacidad u orientación sexual.

¿Qué se puede hacer?

La protección social desempeña un papel multifuncional en todo el ciclo de gestión de riesgos, desde la prevención (función habitual) a la absorción de los efectos de las conmociones (respuesta a la crisis) y promoción/transformación (recuperación). En todos los casos, un sistema nacional de protección social robusto y receptivo a las cuestiones de género es la mejor base para ofrecer protección inclusiva a todas las personas afectadas por desastres resultantes de causas naturales o de la acción humana, en coordinación con las transferencias humanitarias en efectivo u otras transferencias sociales de emergencia.

(Continúa en la página siguiente)

Las transferencias humanitarias en efectivo y otras transferencias sociales de emergencia deberían, siempre que sea posible, vincularse con los sistemas de protección social nacionales, basados en los derechos y receptivos a las cuestiones de género, y reforzarlos, a fin de dar una estrategia de salida a la crisis y mantener las prestaciones a la población vulnerable de forma sostenible.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones empresariales, junto con las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las representantes de mujeres y niñas, deberían participar plenamente en el diseño, la ejecución y la supervisión de los sistemas de protección social encargados de abordar las transiciones, vulnerabilidades y riesgos que afrontan durante todo su ciclo de vida, inclusive en situaciones de crisis.

Las políticas nacionales y la legislación conexas en materia de protección social con una perspectiva de género deberían estar coordinadas en todo el nexo entre la labor humanitaria, de desarrollo y de consolidación de la paz y con las esferas políticas afines, tales como la reducción del riesgo de desastres, la consolidación de la paz y la adaptación al cambio climático, así como la portabilidad de los derechos a la protección social de las personas desplazadas dentro y fuera de las fronteras nacionales.

Garantizar que las mujeres (y otros grupos vulnerables) puedan acceder a los programas de protección social existentes o nuevos, eliminando posibles barreras (como las restricciones de movilidad, el acceso limitado a la información, el analfabetismo, en particular el digital, la falta de acceso a teléfonos móviles, cuentas bancarias o documentos de identidad) y procurando que las transferencias en efectivo se realicen con conocimiento de las dinámicas de género y las necesidades y situaciones diferentes de las mujeres y los hombres de la población destinataria.

Organizar una estrategia de divulgación con perspectiva de género para garantizar que tanto hombres como mujeres y otros grupos vulnerables en la comunidad afectada están informados sobre sus derechos de protección social, incluidas las modalidades y el uso de las prestaciones y transferencias y su acceso a ellas.

Organizar, cuando proceda, una campaña de comunicación para promover un cambio social y de comportamiento que asegure el pleno acceso a las disposiciones de protección social y que mitigue el aumento de los riesgos que las mujeres y otros grupos vulnerables afrontan.

Considerar la integración de los programas de protección social con perspectiva de género con otros programas y servicios pertinentes (como medidas activas del mercado de trabajo, obras públicas, oportunidades educativas y apoyo psicosocial), prestando también atención a la carga desproporcionada que puede recaer en las mujeres.

Dar prioridad al acceso a la protección social adecuada para las niñas y las mujeres en edad reproductiva, incluidas embarazadas, niñas y madres recientes.

Ampliar la cobertura de las prestaciones de protección social y la calidad de los servicios públicos prestados a las trabajadoras de todas las edades, incluidas las que tienen un trabajo informal, mal remunerado o precario.

Garantizar pensiones mínimas definidas a nivel nacional en consonancia con las normas internacionales de seguridad social para las mujeres, en particular para incluir créditos por prestación de cuidados a fin de reconocer y recompensar el tiempo dedicado a cuidar a niños y otros familiares.

Incorporar un enfoque de género en los pisos de protección social supone incluir garantías básicas de un nivel mínimo de seguridad de los ingresos y acceso a los servicios básicos como derecho humano de la persona en lugar de un derecho basado en la familia.

Cuando se diseñan programas de transferencias en efectivo o en especie, es importante que, al definir las prestaciones, se considere que los hogares encabezados por mujeres son particularmente vulnerables por su escaso acceso a los mercados, servicios y economías de escala, entre otras dificultades.

Considerar las repercusiones de género de la designación de beneficiarios en el hogar (incluidas las comunidades polígamas). Si dirigirse explícitamente a las mujeres se considera no viable, es mejor pedir a los hogares que designen a un beneficiario en lugar de designar automáticamente al cabeza de familia como beneficiario, o autorizar que varios miembros del hogar puedan realizar las transacciones.

Las prestaciones para cuidadores son importantes para reducir la presión sobre los recursos de los hogares, y se debería considerar la posibilidad de ofrecer prestaciones complementarias para los hogares con personas enfermas, de edad avanzada, o niños, un trabajo de cuidado que suele recaer en las mujeres y las niñas.

Integrar el género en el seguimiento y la evaluación de los sistemas de protección social es esencial para asegurarse de que atienden efectivamente las necesidades de todas las personas. Ello incluye indicadores y datos que tengan en cuenta las cuestiones de género, así como la participación de beneficiarios o interlocutores sociales y organizaciones de la sociedad civil en el seguimiento y la evaluación y los procesos de rendición de cuentas, como los mecanismos accesibles de formulación de quejas y apelaciones.

Para prevenir la discriminación derivada del registro y recolección de datos, es necesario que exista una reglamentación sólida en materia de uso de datos personales.



Diálogo social con las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Posibles desafíos relacionados con el género en situaciones de crisis

Las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación, y el diálogo social contribuye a mejorar las condiciones de trabajo, reducir la brecha salarial y promover la igualdad de oportunidades y de trato. Cuando los países sufren crisis, los esfuerzos personales y colectivos de los interlocutores sociales pueden ser fundamentales para la recuperación y el desarrollo de la resiliencia a largo plazo.

Sin embargo, al mismo tiempo, las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores pueden verse debilitadas por la crisis, por lo que su capacidad de promover y hacer realidad la igualdad de género puede verse limitada. Además, defender los derechos de los trabajadores, la igualdad y la no discriminación puede no percibirse como una prioridad en contextos de crisis persistente. En crisis pasadas (por ejemplo, la crisis financiera de 2008-2009), las políticas de igualdad de género quedaron muchas veces relegadas a un segundo plano, pese al hecho de que algunos grupos de mujeres se vieron especialmente afectados por los estragos de la crisis.

En general, los puestos de toma de decisiones de las organizaciones empresariales y de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, incluidos los equipos de negociación y las instituciones de diálogo social, no están ocupados por mujeres, aun cuando una representación equilibrada permitiría que los procesos de adopción de decisiones tuviesen en cuenta las diversas perspectivas y necesidades y, en definitiva, lograsen una recuperación más sólida.

¿Qué se puede hacer?

Es importante promover una respuesta inclusiva a la crisis, el diálogo social y la representación y participación de las mujeres en las instituciones de diálogo social a nivel nacional. Las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores pueden colaborar con los gobiernos en la concepción de políticas y enfoques de reconstrucción y recuperación inclusivos en materia de género, a fin de reconstruir economías más resilientes en las que se empodere a la mujer, se aumente su plena participación en la toma de decisiones y se obtengan mejores resultados para las empresas, los trabajadores y las sociedades. Algunos ejemplos de las medidas que las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores pueden adoptar son:

- ▶ Apoyar la igualdad de género en su propia estructura organizacional mediante, entre otras cosas, la adopción de una política de diversidad de género como objetivo estratégico, la capacitación del personal en cuestiones relativas a la igualdad de género, la introducción de objetivos para lograr el equilibrio de género en todos los niveles o el examen de los criterios que rigen la composición de sus organizaciones a fin de alentar a más empresarias a integrarlas;
- ▶ Coordinar (o asociarse) con organizaciones de mujeres para ayudar a darles voz y que integren las instancias de formulación de políticas inclusivas en materia de género;
- ▶ Generar datos y conocimientos, intercambiar buenas prácticas y promover la inclusión y el ascenso de la mujer en el ámbito laboral;
- ▶ Fortalecer los servicios de asesoramiento y formación para sus miembros en materia de igualdad de género y no discriminación.

También es importante afianzar la función y responsabilidades de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores en la gestión de la crisis. Por ejemplo:

- ▶ Pueden colaborar en la identificación de las necesidades de las empresas y ayudarlas a establecer políticas y prácticas con perspectiva de género, como las modalidades de trabajo flexibles, el cuidado de niños, los servicios de sustitución temporal del cuidador cuando estos están desbordados, y otros servicios para ayudar a los trabajadores afectados por la crisis y a su familia a recuperarse;
- ▶ Pueden apoyar a las empresas para que realicen planes empresariales de contingencia inclusivos en materia de género, formulen estrategias de resiliencia empresarial y mejoren el acceso equitativo a la financiación para mujeres y hombres (por ejemplo, enfocándose también en los sectores donde predominan las mujeres);
- ▶ Las organizaciones de trabajadores podrían hacer actividades de promoción de los derechos de los trabajadores y de sensibilización sobre posibles violaciones a esos derechos –inclusive en relación con cuestiones relativas a la igualdad de género– en tiempos de crisis.

► Recuadro 2.11 Proyectos centrados en el género/proyectos que incorporan la perspectiva de género en situaciones de desastre

El Caribe: «Building Effective Resilience for Human Security in the Caribbean Countries – the Imperative of Gender Equality and Women Empowerment in a Strengthened Sector»

(Crear resiliencia efectiva para la seguridad humana en los países del Caribe: el imperativo de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en un sector fortalecido) (2019–2022)

Los objetivos del [proyecto](#) son: i) garantizar que los sectores de la agricultura y la pesca disponen de servicios, programas y técnicas con perspectiva de género y resilientes a los riesgos de desastre; ii) facilitar la receptividad a las cuestiones de género en la protección social, los seguros y los productos financieros; y iii) aumentar la preparación, la resiliencia y el acceso al mercado de los pequeños agricultores y pequeñas empresas, especialmente de mujeres. La OIT centra su labor principalmente en dos esferas del trabajo decente: desarrollo de competencias y creación de capacidad; y mayor acceso a los seguros y la protección en casos de desastres derivados de fenómenos meteorológicos. Los países beneficiarios son Antigua y Barbuda, Barbados, Dominica, Granada y Santa Lucía y los asociados del proyecto son ONU Mujeres, la FAO y el PNUD.

Sri Lanka: «Strengthening natural disaster resilience of rural communities and micro and small enterprises in the North and South West of Sri Lanka» (Fortalecer la resiliencia a los desastres naturales en las comunidades rurales y las microempresas y pequeñas empresas en el norte y el sudoeste de Sri Lanka) (2018–2020)

El objetivo de esta [intervención](#) es contribuir a aplicar la política nacional en materia de creación de resiliencia y medidas de mitigación de los desastres mediante el desarrollo y la demostración de modelos eficaces en comunidades rurales, con especial atención a las zonas del norte y el sudoeste de Sri Lanka, que tienen una elevada recurrencia de desastres naturales.

Como parte del proyecto, se publicó el documento titulado [Mainstreaming Disaster Resilience: Identifying Opportunities in National Policies and Legal Framework in relation to Rural Development](#) en colaboración con el gobierno de Sri Lanka. En él figura un examen documental de políticas, un examen de las publicaciones sobre la materia y recomendaciones para la formulación de futuras políticas. El género se analiza específicamente como factor impulsor de la resiliencia comunitaria.

Proyectos de respuesta a la COVID-19 y de recuperación centrados en las mujeres y la igualdad de género

En dos regiones desfavorecidas de Túnez, el [proyecto](#) «Renforcement de la résilience et de la promotion du travail décent des organisations féminines de l'économie sociale (FORTER'ESS) post COVID-19 en Tunisie» (2020–2022) tiene como objeto fortalecer la resiliencia de las organizaciones de mujeres de la economía social y solidaria que se vieron afectadas por la COVID-19. El apoyo se centrará en mejorar las protecciones en el lugar de trabajo y las condiciones de trabajo de las empresarias y trabajadoras de las organizaciones de la economía social y solidaria lideradas por mujeres, a fin de contrarrestar los efectos sociales, económicos y de salud de la pandemia de COVID-19. El proyecto también contribuirá a establecer un ecosistema de economía social y solidaria inclusivo e igualitario en Túnez, que aliente a las mujeres a participar más en el sector.

En Albania, el [proyecto](#) «Empowering Women against COVID-19» (Empoderar a las mujeres contra la COVID-19) (2020–2021) ayuda a las mujeres de la industria textil y del calzado a paliar los efectos negativos de la crisis de la COVID-19 sobre sus medios de subsistencia y allanar el terreno para una vuelta al trabajo a corto plazo en mejores condiciones de salud y seguridad.

En Asia, un [proyecto](#) financiado por J.P. Morgan titulado «Rebuilding Better: Fostering Business Resilience Post-COVID-19» (Reconstruir mejor: Fomentar la resiliencia empresarial después de la COVID-19) (2021–2022) se dirige a pequeñas empresas propiedad de mujeres en los sectores de la fabricación, los servicios y el comercio minorista en zonas urbanas, que se han visto muy afectadas por las restricciones asociadas a la COVID-19 y la recesión económica. El proyecto aprovechará las herramientas digitales para mejorar el acceso de las empresarias a servicios de apoyo fundamentales, como los recursos financieros, la formación, la información del mercado y las redes.

Mozambique: “MozTrabalha: Decent Work for Sustainable and Inclusive Economic Transformation in Mozambique” (Trabajo decente para la transformación económica sostenible e inclusiva de Mozambique) (la iniciativa concreta que se menciona a continuación tuvo lugar en 2019)

La [iniciativa](#) busca crear y mejorar los resultados en materia de empleo en las zonas urbanas y rurales. Su objetivo es promover inversiones en proyectos de infraestructura intensivos en mano de obra, crear oportunidades de empleo y reducir los obstáculos que encuentran las mujeres y los hogares encabezados por mujeres a la hora de acceder al empleo productivo. En 2019, una parte del proyecto *MozTrabalha* impartió capacitación y dio trabajo a mujeres en la construcción de gaviones, con el fin de detener la erosión.

► Recuadro 2.12 Proyectos centrados en el género/proyectos que incorporan la perspectiva de género en situaciones de conflicto

Afganistán: «Road to Jobs» (2015-2020) y «Road to Decent Jobs for All Afghans» (2020-2021)

Los proyectos se han centrado en crear oportunidades de trabajo decente para agricultores pobres, retornados, desplazados internos y comunidades anfitrionas, con especial hincapié en el empoderamiento de la mujer. La Dirección de Asuntos de la Mujer y la Cámara Afgana de Comercio e Industria de la Mujer están realizando actividades de sensibilización, promoción de políticas, desarrollo de competencias empresariales y de gestión, acceso a la información y las finanzas, consultoría empresarial y conocimientos financieros para ayudar a las mujeres a participar de forma efectiva en el desarrollo económico local y contribuir al mismo tiempo a la cohesión social. Hasta la fecha, las asociaciones con el sector privado han permitido crear 860 empleos decentes para mujeres en los sectores del tejido de tapices, la reparación de teléfonos celulares, las granjas avícolas y las artesanías.

Jordania: Programa de Inversiones Intensivas en Empleo (2016-2022)

El proyecto proporciona empleo a refugiados sirios y a las comunidades anfitrionas, y ha introducido medidas para promover la igualdad de género, incluidas una cuota mínima de trabajadoras y una política de igualdad de remuneración, actividades de sensibilización y tolerancia cero al acoso sexual. De 2016 a mediados de 2020, se beneficiaron del programa 15 094 refugiados sirios y ciudadanos jordanos, la participación de las mujeres alcanzó un 20 por ciento (en comparación con la cuota del 10 por ciento), y la cohesión social entre estas comunidades aumentó (un 97 por ciento de los trabajadores indicó que, durante el programa, existió confianza y ayuda mutua entre jordanos y sirios).

Sierra Leona: «Creating peaceful societies through women's improved access to management of natural resources, land tenure rights and economic empowerment in Sierra Leone» (Crear sociedades pacíficas mejorando el acceso de las mujeres a la gestión de los recursos naturales, los derechos de titularidad de las tierras y el empoderamiento económico en Sierra Leona) (2019–2020)

Este proyecto conjunto de la OIT y la FAO fue llevado adelante en colaboración con el Gobierno y los interlocutores sociales (entre otros, el Congreso de los Trabajadores de Sierra Leona) y con la financiación del Fondo de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz. La discriminación de género en la gobernanza de la tierra fue identificada como una de las causas subyacentes del conflicto. En consecuencia, el proyecto se esforzó por aumentar el acceso de las mujeres a la tierra y los activos productivos, así como su participación en la toma de decisiones al respecto. Además, la creación de cooperativas de mujeres fortaleció la cohesión social mediante el trabajo conjunto.

Somalia: Proyectos «Youth Employment Somalia (YES)» y «Youth for Change (Y4C)» (2014-2017)

Los proyectos fueron llevados adelante en colaboración con organismos asociados de las Naciones Unidas, y muestran cómo la igualdad de género puede incorporarse en el diseño del proyecto y cuáles son los beneficios de este enfoque. El proyecto YES tenía como objetivo contribuir a la creación sostenible de empleo al tiempo que proporcionaba oportunidades inmediatas de obtención de medios de subsistencia para muchachas y muchachos. Consistió en actividades de desarrollo de la cadena de valor, creación de capacidad a través de la formación profesional y construcción de infraestructuras productivas mediante la remuneración del trabajo en efectivo. El programa Y4C estuvo dirigido a jóvenes implicados, o en riesgo de implicarse, en actividades violentas, proporcionándoles capacitación para mejorar su empleabilidad y trabajo en proyectos intensivos en empleo. La inclusión de las cuestiones de género fue una parte integral de ambos proyectos. Un estudio sobre el impacto de los proyectos concluyó que estos ayudaron a reducir los prejuicios y estereotipos de género. Las mujeres y hombres jóvenes recibieron formación juntos y la participación en actividades con personas de otro sexo fue parte de los cursos de formación técnica y de adquisición de competencias para la vida cotidiana. La formación mejoró la calidad de las interacciones entre hombres y mujeres. La proporción de participantes que describió su relación con miembros de otro sexo como “buena” o “muy buena” aumentó de 78 a 97 por ciento, con un mayor aumento registrado entre las mujeres.

Sri Lanka: «Empower: Building Peace through the Economic Empowerment of Women in Northern Sri Lanka» (Consolidar la paz mediante el empoderamiento económico de la mujer en el norte de Sri Lanka) (2018-2020).

El proyecto de la OIT y el Programa Mundial de Alimentos, financiado por el Fondo para la Consolidación de la Paz, tuvo como objetivo mejorar el empoderamiento económico, la integración social y la resiliencia de mujeres excombatientes y otras mujeres desfavorecidas y afectadas por el conflicto en el norte de Sri Lanka mediante el aumento de su participación en actividades económicas, de obtención de medios de subsistencia y de consolidación de la paz. Estas mujeres afectadas por la guerra participan ahora en actividades generadoras de ingresos, en cooperativas y en empresas, asociándose no solo con personas de sus propias comunidades y grupos étnicos sino también con otros grupos, reforzando el contacto social dentro de la comunidad, pero también entre cooperativas en las zonas donde antes se sufrió el conflicto (zonas norte y sur). Las participantes en el proyecto tienen más posibilidades de ocupar posiciones con más poder de decisión en su comunidad e intervenir en mayor medida en la reconciliación y la mitigación del riesgo de conflictos.

Anexo. Glosario¹⁴

- ▶ **Género** – El género hace referencia a las diferencias y relaciones entre hombres y mujeres creadas por la sociedad. Estas varían considerablemente de una sociedad y cultura a otra y cambian con el tiempo. El término «género» y el término «sexo» no son intercambiables. El segundo hace referencia exclusivamente a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, que son universales y no cambian. Los roles de género son comportamientos aprendidos en una determinada sociedad, comunidad o grupo social. Condicionan las actividades, tareas y responsabilidades que se perciben adecuadas para hombres y mujeres, respectivamente. Los roles de género se ven afectados por la edad, la clase socioeconómica, la raza/etnia, la religión y el entorno geográfico, económico, político y cultural. Las relaciones de género son también relaciones de poder, que determinan quiénes pueden tener acceso y control sobre los recursos materiales e inmateriales.
- ▶ **Igualdad de género y empoderamiento de la mujer** – La igualdad de género hace referencia al goce de la igualdad de derechos, oportunidades y trato por hombres y mujeres y por niños y niñas en todas las esferas de la vida. Afirma que los derechos, las responsabilidades, el estatus social y el acceso a los recursos no dependen de si la persona nace hombre o mujer. No significa, sin embargo, que los hombres y las mujeres sean iguales o deban ser iguales, o que todas las medidas del mercado de trabajo deban alcanzar los mismos resultados. La igualdad de género supone que todas las mujeres y todos los hombres sean libres de desarrollar sus habilidades personales y adoptar las opciones de vida que desean sin verse limitados por estereotipos o prejuicios sobre los roles de género o las características de unas y otros. El empoderamiento de la mujer suele referirse a la idea de que la mujer puede tomar el control de su vida, por ejemplo, perseguir sus propios objetivos, adquirir competencias (o que se reconozcan las habilidades y conocimientos que posee), aumentar su autoestima, resolver problemas y cobrar mayor confianza en sí misma. Es a la vez un proceso y un resultado.
- ▶ La **incorporación de la perspectiva de género** se define en la política de igualdad de género de la OIT de 1999 como «una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad». La incorporación de la perspectiva de género no es un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar la igualdad de género.
- ▶ La **receptividad a las cuestiones de género** es el uso intencionado de las consideraciones de género para influir en el diseño, la formulación, la ejecución y los resultados de programas y estrategias, políticas, leyes y reglamentos, así como acuerdos colectivos. Es un enfoque que: refleja las realidades de todas las niñas y mujeres; presta atención a sus necesidades únicas; garantiza su participación en los procesos de toma de decisiones en todos los niveles; valora sus puntos de vista; respeta sus experiencias; y comprende las diferencias en el desarrollo de niñas y niños, mujeres y hombres en toda su diversidad y durante todo su ciclo de vida. El objetivo final es empoderar a las niñas y mujeres, con miras a promover la igualdad de género en la práctica y lograr la equidad entre los géneros.

14 ICRC. 2008. *How is the term 'Armed Conflict' defined in international humanitarian law?*, ICRC Opinion Paper; OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1999. ILO gender equality policy; OIT. 2017. *Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia de la OIT (núm. 205)*; OIT, 2021, *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*; OCHA (Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas). 2011. *OCHA Occasional Policy Briefing Series. Brief No. 6: OCHA and slow-onset emergencies*, OCHA; OIT (Organización Internacional del Trabajo) y Interpeace. 2021. *Análisis de la paz y los conflictos: Orientación para la programación de la OIT en contextos frágiles y afectados por conflictos*; OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2019. *Recomendación del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) sobre el Nexo Humanitario-Desarrollo-Paz*; OCDE. 2020. *States of Fragility 2020*. Paris: OECD Publishing; UNISDR (Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres de las Naciones Unidas). 2009. *Terminología sobre reducción del riesgo de desastres*; ONU Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) y UN Global Compact Office. 2011. *Principios para el empoderamiento de las mujeres. La igualdad es buen negocio*.

- ▶ **Desastre** designa una perturbación grave del funcionamiento de una comunidad o sociedad en cualquier escala debido a fenómenos peligrosos que interactúan con las condiciones de exposición, vulnerabilidad y capacidad, ocasionando uno o más de los siguientes efectos: pérdidas o daños humanos, materiales, económicos o ambientales. Los desastres pueden surgir a partir de sucesos peligrosos (geológicos, biológicos, hidrometeorológicos) o estar inducidos por procesos humanos (cambio climático, degradación ambiental y peligros tecnológicos).
- ▶ **Conflicto** – Si bien no todos los conflictos son violentos, un conflicto puede tornarse violento y llevar a las armas. Según el derecho internacional humanitario, los conflictos armados se clasifican como conflictos armados internacionales, cuando intervienen dos o más Estados, y conflictos armados no internacionales, cuando el conflicto se produce entre un Estado y uno o más grupos armados no estatales, o entre grupos armados no estatales, así como otras situaciones de violencia que desestabilizan a las sociedades y las economías. La mayoría de los conflictos ya no tienen lugar entre Estados, sino dentro de ellos: en los últimos dos decenios, se ha observado un incremento de los conflictos civiles y los disturbios sociales con brotes de violencia.
- ▶ La **resiliencia** designa la capacidad que tiene un sistema, una comunidad o una sociedad expuestos a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse, transformarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficiente, en particular mediante la preservación y la restauración de sus estructuras y funciones básicas por conducto de la gestión de riesgos.
- ▶ La **fragilidad** es la combinación de la exposición al riesgo y la insuficiente capacidad del Estado, el sistema o las comunidades para gestionarlo, absorberlo o mitigarlo. La fragilidad puede llevar a resultados negativos, en particular la violencia, la desintegración de las instituciones, el desplazamiento, las crisis humanitarias u otras emergencias.
- ▶ El **nexo entre la acción humanitaria, el desarrollo y la paz** hace referencia a los vínculos recíprocos que existen entre la labor humanitaria, de desarrollo y de consolidación de la paz. En la Recomendación de 2019 sobre el nexo entre la acción humanitaria, el desarrollo y la paz del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE se establece que un planteamiento de «nexo» se refiere al objetivo de fortalecer la colaboración, la coherencia y la complementariedad. Con este planteamiento, se pretende sacar partido de las ventajas comparativas de cada pilar –en la medida en que sean pertinentes en cada contexto– a fin de reducir la vulnerabilidad general y el número de necesidades no satisfechas, reforzar la capacidad de gestión del riesgo y abordar las causas subyacentes del conflicto.
- ▶ La **reducción del riesgo de desastres** hace referencia al concepto y la práctica de reducir el riesgo de desastres mediante esfuerzos sistemáticos para analizar y gestionar los factores causales de los desastres mediante, entre otras cosas, la menor exposición a peligros, la reducción de la pobreza y la vulnerabilidad de las personas, la gestión racional de la tierra y el medio ambiente y una mejor preparación ante los fenómenos adversos.
- ▶ La **preparación**, tal como la define la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres, designa a los conocimientos y las capacidades que desarrollan los gobiernos, los profesionales, las organizaciones de respuesta y recuperación, las comunidades y las personas para prever, responder y recuperarse de forma efectiva de los impactos de los eventos o las condiciones probables, inminentes o actuales que se relacionan con una amenaza.
- ▶ La **paz** consiste en la estabilidad, y la seguridad que la estabilidad trae consigo, junto con la capacidad de una sociedad de anticipar, gestionar y resolver conflictos en todos los niveles sin violencia, a través de sus instituciones, valores, hábitos y comportamientos. Esta depende, a su vez, de la inclusión y la justicia: el acceso inclusivo y justo al trabajo y los medios de subsistencia, y a la seguridad, la justicia y otros aspectos del bienestar como la salud, la educación y unas condiciones de vida dignas. La paz también requiere un liderazgo y una gobernanza receptivos y accesibles, basados en relaciones funcionales y de confianza entre ciudadanos, y entre ciudadanos y quienes ejercen autoridad sobre ellos (relaciones horizontales y verticales). Unas relaciones horizontales y verticales eficaces y basadas en la confianza mutua son los principales ingredientes de la **cohesión social**. Ahora bien, la paz no es estática: una sociedad pacífica está en permanente desarrollo, y debe hacerse camino entre los conflictos y dilemas que el progreso entrafía.

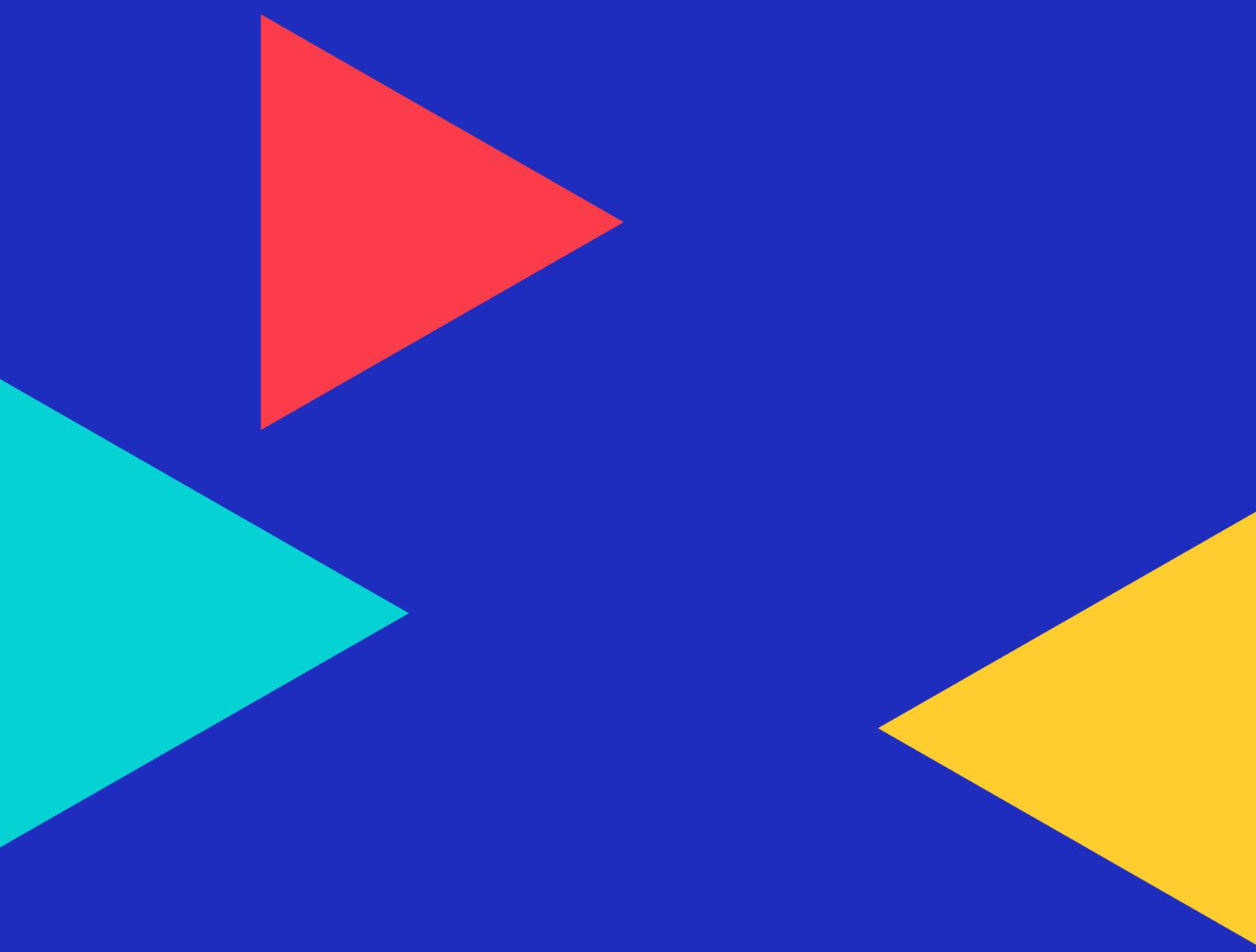
- ▶ **Sensibilidad ante el conflicto y «no causar daño»** – Todas las medidas e intervenciones en contextos frágiles pueden ser perjudiciales. Las iniciativas siempre deben estar diseñadas y ejecutadas con sensibilidad ante el conflicto y asegurarse de que no se causa daño en situaciones ya de por sí volátiles. Un análisis sobre la paz y el conflicto puede ayudar a comprender mejor la dinámica de la paz y el conflicto, en particular los factores que los impulsan y la posible interacción entre el contexto local y la intervención. Integrar estas conclusiones en el diseño y la ejecución del proyecto aumenta las probabilidades de que la intervención repercuta de forma positiva en la paz y evite acentuar las tensiones y el conflicto.
- ▶ La **capacidad de respuesta en materia de paz** alude a la capacidad de los agentes que intervienen en contextos frágiles o afectados por un conflicto para tener sensibilidad ante la situación y contribuir deliberadamente a la paz sostenible a través de su programación técnica, de conformidad con lo establecido en sus mandatos. Esto supone hacer frente de forma deliberada a los factores del conflicto y fortalecer las capacidades para la consolidación de la paz. Un enfoque con capacidad de respuesta en materia de paz apoya intencionadamente el cambio inclusivo, dirigido a nivel local, y fortalece la resiliencia de la sociedad frente al conflicto y la violencia.

Bibliografía y principales recursos

- Bayram, Ahmad Sufian. 2017. *Entrepreneurship in Conflict Zones: Insights on the startups in Syria*.
- Buecher, Beatrix y James Rwampigi Aniyamuzaala. 2016. *Women, Work & War: Syrian women and the struggle to survive five years of conflict*, CARE International.
- CARE International, 2020. *Gender Implications of COVID-19 Outbreaks in Development and Humanitarian Settings*.
- Comité Permanente entre Organismos (IASC). 2017. *IASC Gender in Humanitarian Action Handbook*, IASC.
- . 2000. *Interim Guidance: Gender Alert for COVID-19 Outbreak*.
- Consejo de seguridad de las Naciones Unidas, 2000. *Resolución 1325*.
- . 2015. *Resolución 2250*.
- COSUDE (Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación). 2017. *Gender and Unpaid Care Work*.
- . 2019. *Gender, Climate Change and Disaster Risk Reduction*, SDC Guidance Sheet.
- El-Masri, Roula; Harvey, Clare; Garwood, Rosa. 2013. *Shifting Sands: Changing gender roles among refugees In Lebanon*, ABAAD-Resource Centre for Gender Equality y Oxfam GB, Beirut.
- Gressmann, Wolfgang. 2016. *From the Ground Up: Gender and conflict analysis in Yemen*, Oxfam International.
- Habtezion, Senay. 2013. Gender and disaster risk reduction. *Gender and Climate Change Asia and the Pacific*, Policy Brief 3, PNUD.
- Holmes, Rebecca, Amber Peterman, Elayn Sammon, Courtney Cabot Venton, Laura Alfery y contribuciones de expertos sobre enfoques para la protección social en el contexto de COVID-19 (SPACE). 2020. *Gender and Inclusion in social protection responses during COVID-19*, DFID y GIZ.
- ICRC. 2008. *How is the term 'Armed Conflict' defined in international humanitarian law?*, ICRC Opinion Paper.
- INEE (Red Interinstitucional para la Educación en Situaciones de Emergencia). 2021. *Mind the Gap: The State of Girls' Education in Crisis and Conflict*. Nueva York.
- Koehler, Elizabeth y Mari Kangasniemi. 2020. *Gender, social protection and resilience*, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
- Mazurana, Dyan, y Linda Cole. 2012. "Women and Girls and Disarmament, Demobilization and Reintegration", *Women and Wars: Contested Histories Uncertain Futures*, editado por Carol Cohn, 194–214. Polity Press: Cambridge.
- Mitchell, Tom, Thomas Tanner y Kattie Lussier (Instituto de Estudios para el Desarrollo (IDS) en la Universidad de Sussex). 2007. *We know what we need: South Asian women speak out on climate change adaptation*, Actionaid.
- Nasser, A. 2017. "Is more women entering Yemen's labor market really progress?", Al-Monitor.
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2017. *Gender Equality and Women's Empowerment in Fragile and Conflict-Affected Situations: A Review of Donor Support*, OECD Development Policy Papers No. 8.
- . 2019a. *Engaging with Men and Masculinities in Fragile and Conflict-Affected Setting*, OECD Development Policy Papers No. 17.
- . 2019b. *Recomendación del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) sobre el Nexo Humanitario-Desarrollo-Paz*.
- . 2020. *States of Fragility 2020*. Paris: OECD Publishing.
- OCHA (Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas). 2011. *OCHA Occasional Policy Briefing Series. Brief No. 6: OCHA and slow-onset emergencies*, OCHA.

- OCHA (Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas) Yemen. 2016. 2017 *Humanitarian Needs Overview: Yemen*, OCHA Yemen.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1998. *Gender Guidelines for Employment and Skills Training in Conflict-Affected Countries*.
- . 1999. *ILO gender equality policy*.
- . 2000. *Gender and natural disasters, Crisis Response and Reconstruction Working Paper No. 1*.
- . 2003. *Poverty and Employment in Crisis Situations: The Gender Dimensions*.
- . 2007a. *ABC of Women Worker's Rights and Gender Equality*.
- . 2007b. *Buenas prácticas para promover la igualdad de género en los proyectos de cooperación técnica de la OIT*.
- . 2010. *Gender mainstreaming strategies in decent work promotion: programming tools; GEMS toolkit*, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, Bangkok.
- . 2013. *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*.
- . 2017. *Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (núm. 205)*.
- . 2018. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
- . 2019a. *Promoting transition to formality for peace and resilience*.
- . 2019b. *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023*.
- . 2019c. *Policy Brief: Building a gender-equitable future through Employment Intensive Investment Programmes*.
- . 2019d. *Jordan: Advancing gender equality and supporting job creation among refugees and host communities through public works*, reseña PIIE.
- . 2019e. *Manual: Cómo diseñar, seguir y evaluar resultados de la consolidación de la paz, en programas de empleo para la paz y la resiliencia*.
- . 2020a. *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. 5ª edición*.
- . 2020b. *La respuesta al COVID-19: Lograr la igualdad de género en pos de un mejor futuro para las mujeres en el trabajo, reseña de políticas*.
- . 2020c. *How employer and business membership organizations can accelerate the business case for change*, ACT/EMP.
- . 2020d. *The gender divide in skills development: Progress, challenges and policy options for empowering women*.
- . 2020e. *Guide and assessment tool on the inclusiveness of TVET and skills development systems for all*.
- . 2020f. *Empowering Women at Work: Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*.
- . 2021a. *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus*.
- . 2021b. *An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021*, reseña de políticas.
- . 2021c. *Promoting Social Cohesion and Peaceful Coexistence in Fragile Contexts through TVET - Guide for TVET practitioners*.
- . 2021d. "Somalia recognizes decent work for women and men as the foundation of peace and resilience", 19 April.
- . 2021e. *Análisis y eliminación de las barreras a la participación y la organización de las mujeres indígenas: Estudio basado en investigaciones cualitativas realizadas en Bangladesh, Estado Plurinacional de Bolivia, Camerún y Guatemala*.
- . 2021f. *Development Cooperation Internal Governance Manual*.
- . 2021g. *Impact of COVID-19 on nexus between climate change and labour migration in selected South Asian countries: An exploratory study*.

- OIT (Organización Internacional del Trabajo) y OIM (Organización Internacional para las Migraciones). 2015. *Impact of Livelihood Recovery Initiatives on Reducing Vulnerability to Human Trafficking and Illegal Recruitment: Lessons from Typhoon Haiyan*.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) y Interpeace. 2021. *Análisis de la paz y los conflictos: Orientación para la programación de la OIT en contextos frágiles y afectados por conflictos*.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) y OACP (Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz) du DPPA (Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz). 2021. *Paz sostenible a través del trabajo y el empleo decente*.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo), con el apoyo de V4W (Value for Women) (sin fecha). *Promoting women's entrepreneurship in fragile settings for peacebuilding and resilience programmes - A guide developed using Sierra Leone as a case study*, documento no publicado.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). 2018. "Secretary-General's remarks to the General Assembly on the Secretary-General's Report on Peacebuilding and Sustaining Peace".
- . 2020. *Informe del Secretario General sobre las mujeres, la paz y la seguridad 2020*. Nueva York.
- ONU Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres). 2012. *Gender and Post-Conflict Governance: Understanding the challenges*.
- Organización Mundial de la Salud (OMS), Health Protection Agency (Reino Unido), UNISDR (Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres de las Naciones Unidas) y socios. 2011. *Disaster Risk Management for Health: Overview*, Disaster Risk Management for Health Fact Sheets.
- Picard, Mary. 2021. Beyond Vulnerability to Gender Equality and Women's Empowerment and Leadership in Disaster Risk Reduction: Critical actions for the United Nations system – A United Nations Joint Study on the Status of Gender Equality and Women's Leadership in DRR. ONU Mujeres, Fondo de Población de las Naciones Unidas y Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres.
- PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), ONU Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres), PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) et OACP (Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz) del Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz. 2020. *Gender, climate & security: Sustaining inclusive peace on the frontlines of climate change*.
- Raineri, Luca. 2020. Dogmatism or Pragmatism? *Violent extremism and gender in the central Sahel International Alert*.
- Rohwerder, Brigitte. 2017. *Conflict and gender dynamics in Yemen*, K4D Helpdesk Report, Instituto de Estudios para el Desarrollo (IDS) en la Universidad de Sussex.
- Saraf, Priyam y John Speakman. 2018. "Entrepreneurs in fragile, conflict and violence-affected countries face unique mental health challenges", World Bank Blogs.
- Sesay, Mohamed Gibril y Mohamed Suma. 2009. *Transitional Justice and DDR: The Case of Sierra Leone*, Research Unit International Center for Transitional Justice.
- Tanzarn, Nite y María Teresa Gutiérrez. 2015. *Illustrated Guidelines for Gender-responsive Employment Intensive Investment Programmes*.
- Vinck, Patrick y Phuong N. Pham. 2013. "Association of exposure to intimate-partner physical violence and potentially traumatic war-related events with mental health in Liberia", *Social Science and Medicine*, 77: 41–49.



Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza
www.ilo.org