

PACT FOR IMPACT

A GLOBAL ALLIANCE FOR A SOCIAL
AND SOLIDARITY ECONOMY



#3

Igualdad
de Género



TABLA DE CONTENIDOS

EDITORIAL	3
PREÁMBULO	4
RESUMEN.....	5
PARTE 1 : ¿POR QUÉ LA IGUALDAD DE GÉNERO ES MÁS IMPORTANTE QUE NUNCA?	7
PARTE 2 : LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES DE LA ESS : ¿QUÉ LUGAR OCUPAN LAS MUJERES EN EL SECTOR?	10
PARTE 3 : ¿QUÉ CONTRIBUCIONES A LA IGUALDAD DE GÉNERO PUEDEN HACER LA ESS ?.....	12
ANEXOS	27
AGRADECIMIENTOS	27
BIBLIOGRAFÍA.....	27

EDITORIAL



“Le développement et la réussite de l’Economie Sociale et Solidaire passe par la qualité et la pérennité de son financement”.

Las cuestiones de igualdad de género han retrocedido en el tiempo y, desgraciadamente, los peligros que han marcado la época no han hecho más que aumentar estas desigualdades, aunque se hayan producido mejoras en algunos ámbitos. Si en Occidente, como en otros continentes, ha surgido el problema de la violencia doméstica, en los países en vías de desarrollo, la recesión o la pérdida de su negocio, a menudo frágil, y por tanto de sus ingresos, ha sido una realidad vivida por varios hogares. En África, en general, los grupos de mujeres han podido mantener unos ingresos, y a veces aumentarlos, mediante actividades relacionadas con la gestión de la pandemia. La cuestión que plantea esta guía es cómo incluir esta economía social y solidaria en la gestión de las cuestiones de género para la resiliencia de las economías después de esta pandemia, de modo que todos puedan encontrar su lugar en los ecosistemas, desde el nivel local hasta el global, para un reparto igualmente equitativo de las buenas prácticas.

Pauline Effa, ONG PFAC, patrocinadora de la iniciativa Mujeres y Jóvenes por la Economía Social y Solidaria

PREÁMBULO

A. PRESENTACIÓN DE PACT FOR IMPACT

Lanzada en 2019 por iniciativa de Francia, PACT FOR IMPACT es una alianza global que pretende conectar a las instituciones públicas a nivel local, nacional, regional e internacional con actores comprometidos con un mundo más justo y sostenible. La Alianza pretende situar la Economía Social y Solidaria (ESS) en el centro de la agenda política internacional y acelerar su despliegue, potenciando las iniciativas ya existentes.

B. OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS TEMÁTICOS

A raíz de los debates iniciales iniciados en el seno del Grupo Directivo Internacional de la Economía Social y Solidaria (GPIESS) y ampliados durante las reuniones de PACT FOR IMPACT de 2019, la Alianza ha querido lanzar un conjunto de programas temáticos para poner de relieve las respuestas oportunas que aportan la ESS a los objetivos de desarrollo sostenible.

Estos programas temáticos tienen como objetivo revelar las palancas movilizables y proponer acciones concretas para apoyar el desarrollo de la Economía Social y Solidaria (ESS) en respuesta a los retos sociales y medioambientales del siglo XXI.

Estos retos han sido definidos por varios marcos de cooperación internacional adoptados por las Naciones Unidas, como el Programa Mundial para el Desarrollo Sostenible 2030 que establece los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Acuerdo de París para combatir el cambio climático y la Nueva Agenda para las Ciudades (Hábitat III) destinada a renovar el desarrollo urbano.

A través del despliegue de estos programas temáticos, la Alianza PACT FOR IMPACT permitirá realizar un inventario no exhaustivo de los actores e iniciativas de innovación social y medioambiental que trabajan para hacer frente a estos retos, teniendo en cuenta la diversidad de contextos locales, nacionales y regionales. Así, tratará de promover la diversidad, el valor, el impacto y la complementariedad de los enfoques adoptados, orientando a los lectores y actores hacia los recursos disponibles (cajas de herramientas, conocimientos técnicos y financieros, etc.) para inspirar a los responsables de la toma de decisiones y facilitar su reapropiación en el marco de políticas públicas innovadoras.

Más allá de este inventario, los programas temáticos de PACT FOR IMPACT tendrán como objetivo poner en perspectiva los retos a los que se enfrentan los actores de la Economía Social

y Solidaria (ESS) para desarrollar y aumentar su impacto en respuesta a los retos sociales, económicos y medioambientales. Permitirán identificar las palancas de desarrollo que hay que activar o los obstáculos que hay que eliminar en el marco de las medidas de apoyo a la Economía Social y Solidaria. Estas pistas podrán inspirar a los actores públicos que deseen concebir, acelerar y/o evaluar las acciones puestas en marcha a escala de su territorio.

C. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE CADA GUÍA METODOLÓGICA, Y METODOLOGÍA

Los programas temáticos de la Alianza PACT FOR IMPACT darán lugar a varios resultados. Para cada programa, se desarrollará lo siguiente:

- **Una guía temática** : que constituirá una base de trabajo preliminar para la labor de los miembros de la Alianza. Esta guía, elaborada por la secretaria permanente de la Alianza a partir de una revisión de los recursos documentales y de entrevistas con expertos (véase la lista en el apéndice), permitirá presentar los principales actores, iniciativas, mecanismos y herramientas innovadoras que existen para apoyar el desarrollo o la ampliación de soluciones sociales, económicas, financieras y medioambientales sobre el tema en cuestión. Cada guía propondrá también cuadrículas de análisis de las cuestiones de desarrollo de la ESS en respuesta al tema en cuestión, con el fin de alimentar los debates de los miembros de la Alianza y de sus socios o interlocutores.

- **Propuestas de compromisos** para inspirar a las instituciones públicas locales, nacionales, regionales e internacionales a implementar acciones concretas y medibles a favor de la Economía Social y Solidaria. Estas propuestas se elaborarán conjuntamente con los miembros de la Alianza PACT FOR IMPACT en el marco del grupo de trabajo n°2 «Coordinación de los programas temáticos y seguimiento de los compromisos». Darán lugar a un llamamiento a los compromisos que se transmitirán a las instituciones públicas y privadas a nivel local, nacional, regional e internacional.



SÍNTESIS

La igualdad de género es una base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible y es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU para 2030.

Sin embargo, según la ONU, (en un «año base») las mujeres en el mercado laboral siguen ganando de media un 24% menos que los hombres en todo el mundo. Una de cada cinco mujeres ha sufrido violencia física y/o sexual por parte de su pareja o violencia sexual por parte de otra persona. Las mujeres constituyen el 70% de los que ganan menos de un dólar al día, según la organización ONU Mujeres y la Unidad de Género. No tienen el mismo acceso a la atención sanitaria. Todavía están demasiado poco integrados en el proceso de toma de decisiones, ya sea en las administraciones públicas, en las organizaciones privadas o en el círculo familiar. Lejos de ser un hecho, la igualdad de género es una lucha actual.


Aunque los avances en materia de igualdad de género han sido importantes desde finales del siglo XX, las desigualdades persisten y generan muchas oportunidades de actuación para las organizaciones de la Economía Social y Solidaria (ESS).

En efecto, estas organizaciones intervienen en diversos ámbitos de actuación -sanidad, educación, integración a través de la actividad económica, lucha contra la violencia, etc.- que contribuyen a mejorar las condiciones de vida de las mujeres. Aportan soluciones concretas e innovadoras en favor del empoderamiento económico de las mujeres, la igualdad de oportunidades, el acceso efectivo a la atención sanitaria o una mejor integración de las mujeres en los programas de lucha contra el cambio climático.

Además, las organizaciones de la Economía Social y Solidaria (ESS) proponen y experimentan modelos de gobernanza que deberían contribuir a forjar una visión plenamente inclusiva de la sociedad. Las mujeres están muy presentes en estas organizaciones, y en algunas regiones del mundo representan casi el 80% de la plantilla de la ESS [1]. Aunque quedan muchos retos en el sector para llegar a ser ejemplar, las organizaciones de la ESS pueden ser una fuente de inspiración para que otros sectores de la economía asuman compromisos ambiciosos en materia de igualdad de género.

Esta guía temática será una oportunidad para hacer una evaluación global de la contribución de la ESS a la reducción de las desigualdades de género sobre la base de los objetivos de desarrollo sostenible establecidos por la comunidad internacional. Esta observación nos permitirá:

- **Cuestionar las prácticas** de las organizaciones de la ESS y poner de relieve las iniciativas que promueven la igualdad de género
- **Identificar los sectores y actividades** en los que la ESS puede contribuir a la consecución del objetivo de igualdad de género y a la mejora de las condiciones de las mujeres
- **Reflexionar sobre los medios y las palancas** que estas organizaciones y los poderes públicos pueden utilizar para contribuir al objetivo de la igualdad de género y, de forma más general, dar claves a los poderes públicos para fomentar y apoyar el desarrollo de la ESS como contribuyente a la igualdad de género.



1. ¿POR QUÉ LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UNA LUCHA MÁS RELEVANTE QUE NUNCA?

La comunidad internacional ha establecido objetivos ambiciosos a través de la Declaración de Pekín de 1995, el Convenio de Estambul de 2011 y la Agenda 2030. Si bien estas declaraciones de compromiso permiten anclar la igualdad de género en las políticas públicas y estructurar la acción, el camino para lograr la igualdad real es aún largo. Las desigualdades por razón de género persisten y la pandemia del VIH-19 se está ralentizando o incluso provocando retrocesos. Es más necesario que nunca cambiar la forma en que vivimos, nos organizamos y producimos, implicando a todos los actores de la sociedad, tanto mujeres como hombres, para construir una sociedad más igualitaria.

A. OBJETIVOS AMBICIOSOS A NIVEL INTERNACIONAL, REGIONAL Y NACIONAL

Desde hace varias décadas, y sobre todo desde el final de la Segunda Guerra Mundial, la igualdad entre hombres y mujeres está consagrada como principio y objetivo en numerosos tratados, declaraciones y cartas a nivel internacional, regional y nacional.

a. Los acuerdos internacionales

La Carta de las Naciones Unidas del 26 de junio de 1945 dice en su preámbulo «Nosotros, los pueblos de las Naciones Unidas, resueltos a proclamar la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor del hombre, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres». Sitúa la igualdad de género en el centro de los principios fundamentales.

Al término de la Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín el 15 de septiembre de 1995, la comunidad internacional se comprometió con el avance de la mujer y la igualdad de género y pidió a los Estados que hicieran todo lo posible para lograr una verdadera igualdad de género, asegurando que se aplicara una perspectiva de género a todas las políticas y programas a nivel nacional, regional e internacional. Estos compromisos se formalizan en la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín.

En 2015, los Estados miembros de las Naciones Unidas adoptaron 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030, incluido uno dedicado a la igualdad de género (ODS 5). Este objetivo, que se compone de subobjetivos, pretende, entre otras cosas, «Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo», «Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en la vida pública y privada, incluidas la trata y la explotación sexual y de otro tipo» y «Reforzar el uso de las tecnologías clave, especialmente las tecnologías de la información y las comunicaciones, para promover la autonomía de la mujer».

Centrarse en las 12 áreas críticas de preocupación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995:

- La persistencia de la pobreza, que afecta cada vez más a las mujeres
- Educación y formación de las mujeres
- La mujer y la salud
- Violencia contra las mujeres
- Mujeres y conflictos armados
- Las mujeres y la economía
- Las mujeres y la toma de decisiones
- Mecanismos institucionales para la promoción de la mujer
- Derechos humanos de las mujeres
- Las mujeres y los medios de comunicación
- Las mujeres y el medio ambiente
- La niña

b. Los acuerdos regionales

Por ejemplo, en África, 49 Estados han firmado el Protocolo de Maputo (2003) por el que se comprometen a garantizar los derechos de las mujeres, incluido el derecho a participar en el proceso político, la igualdad social y política con los hombres, una mayor autonomía en sus decisiones sanitarias y el fin de la mutilación genital femenina. Del mismo modo, en Europa, el Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (2011) ha sido firmado por 45 países y la Unión Europea. Es el primer instrumento jurídicamente vinculante a nivel paneuropeo, que proporciona un marco jurídico completo para la prevención de la violencia, la protección de las víctimas y el fin de la impunidad de los autores. El Convenio se basa en 4 pilares: prevención, protección, persecución y coordinación de políticas.

c. Los textos nacionales

A nivel nacional, un número creciente de Estados está consagrando el principio de igualdad de género en sus respectivas constituciones. En 2014, había 143 países [2]. He aquí algunos ejemplos:

- En Francia, el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos está consagrado en el preámbulo de la Constitución de 1946: «La ley garantiza a las mujeres, en todos los ámbitos, los mismos derechos que a los hombres».
- Asimismo, el principio de igualdad entre hombres y mujeres en Marruecos se instituyó en la Constitución de 2011 y más concretamente en el artículo 19: «Los hombres y las mujeres gozan, en pie de igualdad, de los derechos y libertades civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y medioambientales enunciados en el presente título y en las demás disposiciones de la Constitución, así como en los convenios y pactos internacionales debidamente ratificados por el Reino, respetando las disposiciones de la Constitución, las constantes y las leyes del Reino». El Estado marroquí está trabajando para lograr la paridad entre hombres y mujeres. Para ello, se ha creado una autoridad para la paridad y la lucha contra toda forma de discriminación.
- En Túnez, el 27 de enero de 2014, el papel de las mujeres tunecinas en la construcción de la Nación se reconoce en el preámbulo de su Constitución al proclamar que los representantes del pueblo, miembros de la Asamblea Nacional Constituyente son «fieles [...] a los sacrificios de los hombres y mujeres tunecinos a lo largo de las generaciones». Además, el artículo 21 establece que «los ciudadanos son iguales en derechos y deberes. Son iguales ante la ley sin discriminación. El Estado garantiza a los ciudadanos los derechos y libertades individuales y colectivas. Les proporcionará las condiciones para una vida digna».

B. LOS AVANCES SIGUEN SIENDO INSUFICIENTES PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS FIJADOS

En las últimas décadas, las desigualdades de género han disminuido en muchos ámbitos de la vida económica y social. En el ámbito de la educación, la matriculación de las niñas en la enseñanza secundaria en todo el mundo aumentó del 69% al 84% entre 2000 y 2012, alcanzando casi a los niños, que en 2012 estaban matriculados en un 85%

[3]. En el ámbito de la salud, la tasa de mutilación genital femenina entre las niñas de 15 a 19 años en los 30 países

donde se concentra esta práctica ha descendido de 1 de cada 2 niñas en el año 2000 a 1 de cada 3 en 2017 [4].

Sin embargo, estos avances siguen siendo escasos en relación con el objetivo perseguido, y el alcance del compromiso político con la igualdad de género difiere según los países y las regiones. Por un lado, los convenios internacionales no abarcan a todos los Estados del mundo, ya que algunos no han participado en las negociaciones, no han ratificado el acuerdo o han terminado su compromiso antes de tiempo. Por otro lado, algunos Estados se mantienen al margen de los compromisos y tienen medidas legales discriminatorias que van en contra del objetivo de la igualdad de género, por ejemplo, estableciendo un acceso diferenciado a la propiedad o restringiendo la salud y los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres. En la actualidad, 49 países siguen sin tener leyes que protejan a las mujeres contra la violencia doméstica.

Además, a veces existe un desfase entre los compromisos asumidos por los Estados en materia de igualdad de género, su plasmación en la legislación nacional y los medios realmente utilizados para aplicarlos. Muchos Estados dicen estar muy comprometidos con la lucha contra las agresiones sexuales, las violaciones de género e incluso los feminicidios, aunque los mecanismos de denuncia, los recursos legales y las medidas de seguridad han cambiado muy poco, dejando solas a las víctimas y a las potenciales víctimas. Las normas sociales, religiosas y culturales, todavía fuertemente influenciadas por el patriarcado, también reducen la autonomía de las niñas y las mujeres en sus decisiones reproductivas y restringen sus derechos (a la propiedad, a la elección del cónyuge, etc.). Estos pocos ejemplos demuestran que, aunque la firma de una ley, una declaración o un convenio puede mover las líneas e iniciar una acción en favor de la igualdad de género, no siempre es suficiente para limitar y erradicar las desigualdades o incluso simplemente reducir su avance en determinadas dimensiones. En efecto, hay que trabajar en paralelo para cambiar la norma. [4].

C. UN EMPEORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE LAS MUJERES RELACIONADAS CON LA PANDEMIA DE COVID 19

El informe Global Gender Gap Report 2021 del Foro Económico Mundial muestra que, aunque todos los hombres y mujeres se han visto gravemente afectados por la pandemia, las mujeres han sufrido un mayor impacto porque son más numerosas

en las profesiones de cuidados, han sido sometidas a más medidas de confinamiento que los hombres, han asumido más tareas familiares e incluso han sufrido más violencia. En la trayectoria actual, se necesitarían 135,6 años (frente a los 99,5 años previstos en el informe de 2020) para cerrar la brecha económica y social entre hombres y mujeres en el mundo.

Esto se debe principalmente a que las mujeres están más empleadas en sectores directamente afectados por las medidas de contención y distanciamiento social, como la restauración, la venta o los servicios personales. En consecuencia, han experimentado tasas de desempleo más elevadas (según estimaciones de la OIT, el 5% de todas las mujeres empleadas han perdido su trabajo en todo el mundo, frente al 3,9% de los hombres empleados) y un retorno más lento al empleo. Las mujeres están más empleadas en los sectores más afectados por la actual recesión, lo que contribuye a la asimetría de género en el desempleo.

En segundo lugar, la participación de las mujeres en el mercado laboral disminuyó más que la de los hombres al principio de la pandemia. El cierre de escuelas, el cierre de guarderías y los cambios en los patrones de cuidado de los niños son algunos de los principales factores que contribuyen a la ampliación de las diferencias de género en la participación de la fuerza de trabajo, lo que indica que el cuidado de los niños sigue siendo un factor importante en la capacidad de las mujeres para participar en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones.

En tercer lugar, el reemplazo de las mujeres ha sido más lento, con tasas de contratación más bajas y un retraso en la contratación en puestos de dirección. También parece que, de las mujeres que siguieron trabajando durante la pandemia, algunas redujeron su jornada laboral más que los hombres y algunas renunciaron a los ascensos y a las funciones directivas.

En general, incluso la exclusión temporal del mercado de trabajo puede tener efectos a largo plazo en las oportunidades económicas de hombres y mujeres, lo que provoca un efecto persistente en los mercados laborales. La pérdida de puestos de trabajo no sólo puede afectar a los medios de vida durante la actual recesión económica, sino también a las futuras oportunidades de ingresos.

D. LA CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO REQUIERE LA PARTICIPACIÓN DE TODOS

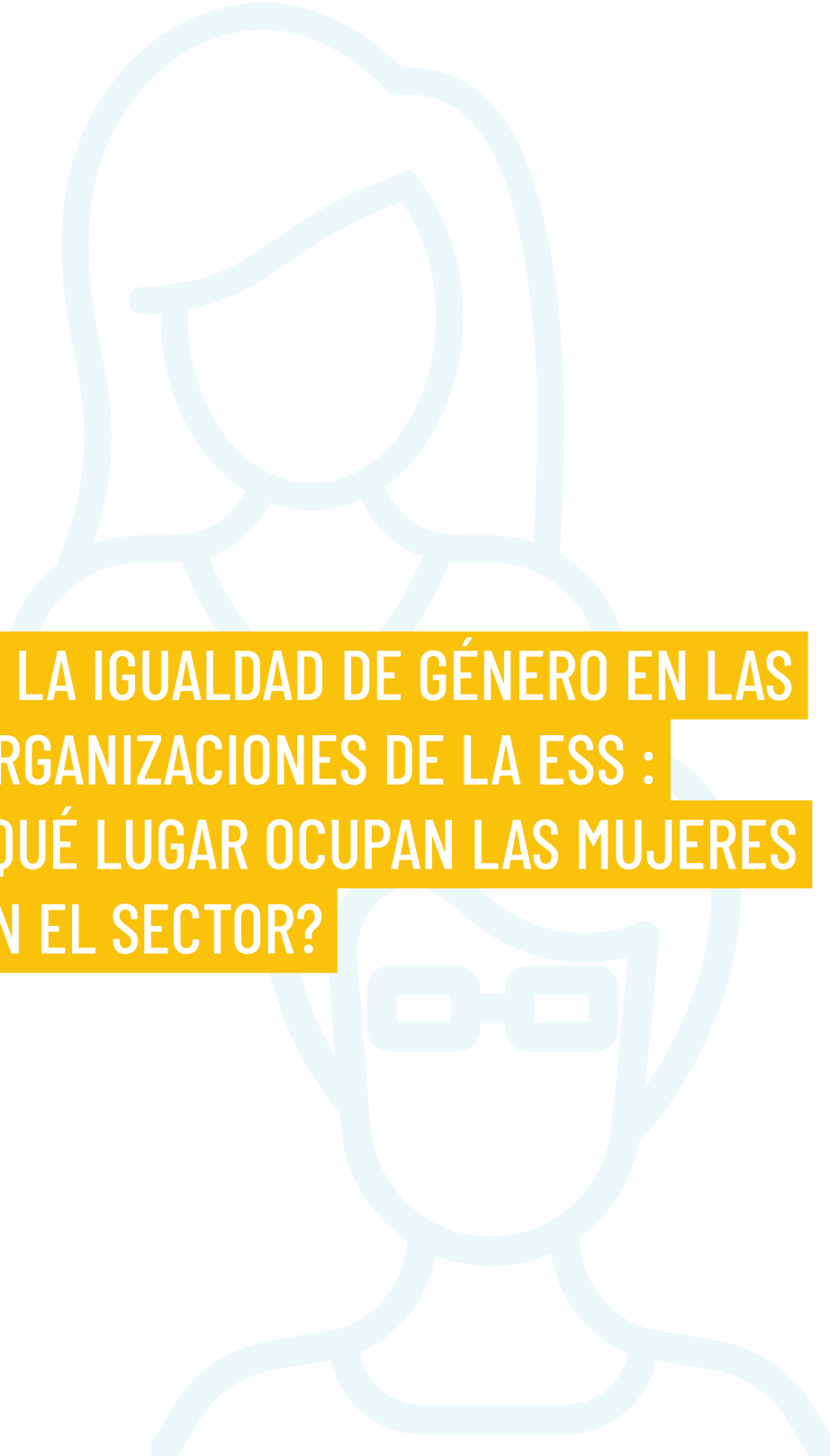
Alcanzar el objetivo de la igualdad de género requiere una profunda transformación de nuestras sociedades y de nuestras formas de convivencia. Para ello es necesario que todas las partes interesadas se alineen en torno a la ambición común de construir una sociedad igualitaria e integradora que respete la diversidad.

La construcción de esta visión común está en marcha, pero requiere un enfoque transversal y co-construido con todos:

- **Un enfoque transversal:** la desigualdad de género es un problema global, resultado de un largo proceso histórico de construcción social y cultural en nuestras sociedades. Tratar una de sus consecuencias, por ejemplo, la precariedad de las mujeres, sin integrarla en un enfoque global sería reductor. Así, si los temas de la pobreza, la salud, el medio ambiente o la innovación se tratan por separado en la parte 3 de esta guía, es sólo para facilitar la comprensión de cada uno de estos problemas. Sin embargo, todos ellos están inextricablemente relacionados entre sí, ya que un problema puede tener varias causas y ser a su vez el origen de otros problemas.

- **Un enfoque co-construido, con la participación de todos.** La consecución del objetivo de la igualdad de género depende de la movilización de todos los miembros de la sociedad. Por lo tanto, es necesario que los hombres y las mujeres sean más conscientes de las desigualdades de género y de las palancas para dar respuestas eficaces y sostenibles. La lucha contra los estereotipos y comportamientos sexistas es una prioridad en la educación y en el lugar de trabajo en particular.





2. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES DE LA ESS : ¿QUÉ LUGAR OCUPAN LAS MUJERES EN EL SECTOR?

La ESS pretende aportar un enfoque ético al desarrollo económico, que dé prioridad al bienestar de las personas y del planeta. Los valores en los que se basan –valores de humanismo, solidaridad, respeto e igualdad, gobernanza democrática, entre otros– están especialmente alineados con el objetivo de la igualdad de género. Aunque el sector está especialmente sensibilizado con los problemas de las mujeres y está a la vanguardia de muchas iniciativas de igualdad de género, sigue teniendo problemas de diversidad y gobernanza. El intercambio de herramientas, métodos y buenas prácticas tiene como objetivo la mejora constante de las condiciones de las mujeres en el sector.

A. VALORES COMUNES ALINEADOS CON EL OBJETIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las organizaciones de la ESS, a través de las misiones y los valores sociales que encarnan, están bien posicionadas para innovar y aplicar prácticas virtuosas a favor de la igualdad de género. De hecho, se adhieren a un sistema de valores que sitúa a las mujeres y a los hombres en el centro de su actividad. De estos valores surge el compromiso con la igualdad de género en la gobernanza.

Igualdad de género en la RIPESS

La Carta de la RIPESS reafirma los siguientes valores

- **Humanismo:** Situamos al ser humano, su cultura y su pleno desarrollo en el centro de nuestros esfuerzos. Nos comprometemos a construir y promover proyectos que refuercen las capacidades de desarrollo individual y colectivo y el bienestar de las personas (...)
- **Democracia:** Creemos que el mundo, sus diferentes sociedades, entornos de trabajo y de vida y organizaciones, deben construirse de forma participativa, basándose en el derecho de las personas y los pueblos a decidir sobre su propio desarrollo. (...)
- **Solidaridad:** (...) Esto implica la movilización de recursos y el establecimiento de relaciones con otros colectivos y movimientos sociales con el fin de formar una gran red de personas y organizaciones con el objetivo de construir un mundo más justo, democrático e igualitario.
- **Diversidad:** Promovemos el respeto a la diversidad étnica y cultural y a la identidad sexual (...)

• **Igualdad, equidad y justicia para todos.** Nos comprometemos a luchar contra toda forma de discriminación y dominación. En particular, hay que erradicar la discriminación y la opresión de las mujeres, los niños, los jóvenes, los ancianos, los pueblos indígenas, los pobres y los discapacitados

En el V Encuentro de Economía Social y Solidaria de Manila (2013), la RIPESS aprobó una Declaración sobre la ESS con perspectiva de género, en la que se compromete a que «el género sea una cuestión clave en la ES y se reconozca el trabajo de las mujeres.» [1]

Las OESS han estado a menudo a la vanguardia de las buenas prácticas e iniciativas a favor de la igualdad de género en el trabajo, con la puesta en marcha de mecanismos que permiten un mejor acceso a los puestos directivos clave o condiciones más ventajosas que el marco legal sobre el permiso de paternidad. Al desplegar e integrar estas prácticas, las organizaciones de la ESS dan contenido a sus valores y pueden hacer avanzar las actitudes y las prácticas a nivel de la sociedad en su conjunto.

Según una encuesta realizada por el Observatorio de la Desigualdad de la Unión Europea en la que se establece un estudio comparativo sobre Género y ESS en los países de la UE, las mujeres representan el 70% de los empleados de la ESS y el 45% de los miembros de los consejos de administración y ejecutivos de la ESS. La Guía «Acompañamiento al emprendimiento social y solidario con perspectiva de género» publicada por Quartiers du Monde y RIPESS llega a la misma conclusión, a escala mundial [5].



B. DESAFÍOS PERSISTENTES EN EL SECTOR

Aunque las organizaciones de la ESS tratan de aplicar una gobernanza virtuosa debido a su misión social, siguen enfrentándose a los retos de garantizar la diversidad de género dentro del sector, asegurar la participación y representación equitativa de las mujeres en los órganos de decisión, garantizar la igualdad de trato (igualdad salarial) o asegurar las condiciones de trabajo.

a. Cuestión de diversidad de género, dentro de un sector mayoritariamente ocupado por mujeres

Las mujeres son ampliamente mayoritarias en la ESS, que abarcan ámbitos de actividad relacionados con la acción social, la salud o los servicios personales, que son sectores muy feminizados. Según la RIPESS, en Europa, el 66% de los implicados en el movimiento son mujeres; en Canadá, esta implicación se eleva al 70% y en África al 80% [1]. Existe el reto de garantizar el equilibrio de género en el sector, atrayendo a más hombres a las organizaciones.

b. Lucha contra la precariedad y la desigualdad salarial

La ESS genera muchos puestos de trabajo, algunos de los cuales son sostenibles, pero desgraciadamente con demasiada frecuencia siguen siendo precarios, a tiempo parcial y mal pagados. Las mujeres, que ocupan mayoritariamente estos puestos de trabajo, están más expuestas a situaciones de subempleo. En Francia, en 2014, las mujeres sufrieron una brecha salarial del 8% en la ESS para puestos y condiciones de empleo equivalentes. Sin embargo, la diferencia varía según las familias de las organizaciones de la ESS. En las asociaciones, la diferencia es del 6%, mientras que se eleva al 15% en las cooperativas y al 25% en las mutuas [6].



c. El reto de integrar a las mujeres en la gobernanza

Además, aunque las mujeres ocupan una gran parte de los puestos de trabajo, ocupan relativamente pocos puestos clave en estas estructuras, sobre todo cuando éstas se están desarrollando:

- **En Francia en 2019**, mientras que el 22% de los hombres en la ESS son directivos, esta proporción es solo del 13% para las mujeres (frente al 15% en el sector privado fuera de la ESS y el 16% en el sector público) [7].
- **En el Reino Unido**, en 2011, las mujeres representaban el 41% de los miembros de los consejos de administración de las empresas sociales [8].
- **En África**, por ejemplo, las mujeres están al frente de la construcción de este sector, que tiende a formalizarse. Así, muchas cooperativas son creadas por mujeres. Estas cooperativas no suelen ser valoradas por los hombres en el momento de su creación. Sin embargo, a medida que se desarrollan, los hombres comienzan a interesarse y a ocupar los puestos más estratégicos

d. Límites del emprendimiento social para las mujeres

Las mujeres también se enfrentan a muchos retos cuando se trata de emprender, especialmente en los sectores de la ESS. Aunque los trabajos de Zahra, Gedajlovic, Neubaum y Shulman [9] demuestran que los empresarios sociales, creadores de empresas cuyo objetivo es combinar el bienestar social y ecológico con los imperativos económicos, son mayoritariamente mujeres, se enfrentan a muchos obstáculos, ya sean legales, culturales o financieros.

Estas dificultades incluyen:

- **Obstáculos legales que deben completarse:** El marco legal de la ESS, que podría incluir criterios para la remuneración de los miembros, normas para la redistribución de los beneficios y los activos, y obligaciones de gobernanza, sigue siendo muy poco claro en lo que respecta a la igualdad de género en las estructuras de la Economía Social y Solidaria. La OCDE está llevando a cabo una revisión y análisis de estos diferentes marcos legales.
- **Dificultades de acceso a la financiación:** las mujeres tienen más dificultades que los hombres para obtener financiación. El informe de 2019 de Empow'her muestra que en Europa el acceso a la financiación es la principal dificultad para el 47% de las emprendedoras sociales [10]. Un estudio sobre el «Portrait de l'entrepreneuriat féminin en économie sociale au Québec» muestra que las mujeres se enfrentan a una mayor discriminación en la fase de acceso a la financiación: «Los prejuicios parecen basarse en la edad, el sexo y también en la naturaleza

social de la empresa». Según Pitchbook, la financiación para las mujeres empresarias en general no sólo es escasa, sino que está disminuyendo. Mientras que antes de 2016 las mujeres fundadoras recibían el 14% de toda la financiación de capital riesgo en el continente, esta cifra cayó al 11% en 2017 y al 9% en 2018. En comparación a nivel mundial, solo el 2% del capital de riesgo global se invirtió en iniciativas lideradas por mujeres en 2018, a pesar de que las mujeres constituyen un tercio de los emprendedores.

- **Falta de formación** en habilidades empresariales y de gestión de empresas debido a un acceso más limitado a la educación y a la enseñanza superior.
- **En general, las barreras culturales:** el espíritu empresarial conserva una connotación muy masculina en el imaginario colectivo. Estos estereotipos de género repercuten en el sentimiento de confianza en uno mismo a la hora de emprender un negocio.

Hay que recordar que estos obstáculos conciernen a todas las mujeres, pero se manifiestan según la mujer, además de otras formas de discriminación a las que también deben enfrentarse las mujeres racializadas o de minorías racializadas y las mujeres de minorías LGBTQIA+. Por tanto, esta perspectiva interseccional debe tenerse en cuenta en los criterios de gobernanza y financiación.

C. ¿QUÉ PALANCAS, HERRAMIENTAS Y BUENAS PRÁCTICAS EXISTEN PARA FOMENTAR UNA MAYOR CONSIDERACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR?

Conscientes de estos retos, el sector de la ESS se moviliza para mejorar la posición de las mujeres en las organizaciones y avanzar así hacia el objetivo de la igualdad de género.

A nivel sectorial surgen varias lecciones. Las organizaciones que han puesto en marcha enfoques ambiciosos en favor de la igualdad de género insisten, en particular, en dos requisitos previos. Por un lado, es necesario un fuerte apoyo de la dirección para garantizar que la igualdad de género se identifique como una cuestión por derecho propio y se integre efectivamente en la estrategia de la organización. Por otra parte, cambiar los modelos y las prácticas internas implica hacer un balance de la situación existente para identificar los proyectos prioritarios que deben llevarse a cabo para mejorar la integración y el estatus de las mujeres en la organización. Están surgiendo métodos y herramientas de diagnóstico para ayudar a las organizaciones en este proceso. Es el caso, por ejemplo, de la guía diseñada por la asociación Coordination Sud (Francia) [11].

Las organizaciones pueden movilizar diferentes palancas internas para avanzar en la cuestión de la igualdad de género y la mejora de las condiciones de empleo y la inclusión de las mujeres, en particular :

- **Adaptación de las condiciones de trabajo (horarios flexibles, permisos parentales, servicios de guardería)** para tener más en cuenta las obligaciones personales y familiares de los trabajadores
- **La concienciación y la formación sobre la perspectiva de género para los dirigentes** y gestores es una forma eficaz de que todos sean conscientes de la existencia de estos problemas y de darles una respuesta adecuada.
- **Gestión de los recursos humanos a través de las políticas de contratación:** también se puede revisar la redacción de las descripciones de los puestos de trabajo para garantizar que estén abiertas a todos. Se pueden establecer incentivos para contratar a mujeres en puestos de dirección (por ejemplo, cuotas) o para apoyar mejor a las mujeres en la asunción de sus funciones y el ejercicio de su mandato (tutoría).
- **Evaluación sistemática de las diferencias de trato salarial:** tal y como exige la ley en Francia, deben identificarse y corregirse las diferencias salariales para puestos y competencias iguales.
- **La aplicación de una carta para la prevención de la violencia y el acoso, así como un mecanismo claro para denunciar las situaciones de riesgo (línea de atención telefónica, apoyo jurídico y psicológico, etc.)**
- **La creación de un grupo de trabajo o de referentes en una organización,** siempre que cuente con la capacidad humana y financiera, también puede poner de relieve las perspectivas de género dentro de la organización. Estos puntos focales pueden desempeñar un papel destacado en la elaboración de resultados concretos que puedan ser utilizados por los equipos, pensando en cómo integrar las cuestiones de género en las actividades existentes y en la incorporación de estas en los nuevos proyectos. Es el caso, por ejemplo, de la caja de herramientas creada por Acción contra el Hambre, que propone formas de tener en cuenta el género en las actividades cotidianas de la organización, pero también durante la gestión del ciclo de un proyecto [12].
- **Replantear los presupuestos de manera que estén condicionados a la reducción de las desigualdades de género (gender budgeting), ya que esto permite asignar los recursos de manera que se corrija más eficazmente la discriminación sistémica que afecta a la mayoría de las mujeres y a las personas de las minorías.**

• **La comunicación** interna (boletín interno) y externa (página web, publicaciones, etc.) también puede adaptarse para que sea lo más inclusiva posible, para que todos se reconozcan en ella e incluso para que se potencie el potencial de las mujeres. [13].

Por último, las palancas externas pueden ser movilizadas por los actores que acompañan, apoyan o financian a las organizaciones de la ESS. Así, algunos donantes internacionales han establecido una financiación condicionada a la consideración de las cuestiones de género. Así, la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) ha optado por tener un 50% de su volumen de compromisos sensibles al género, calificados como 1 o 2 según los criterios del CAD (véase más abajo) y 700 millones de euros de proyectos cuyo objetivo principal es la reducción de las desigualdades de género (marcador 2 del CAD) [13].

Ejemplos de iniciativas:

- **La Calificación de Género para la Asistencia Humanitaria del IASC (Comité Permanente entre Organismos)** garantiza que las mujeres/niñas y los hombres/niños se beneficien por igual de las actividades/servicios y/o de la forma en que avanza la igualdad de género.

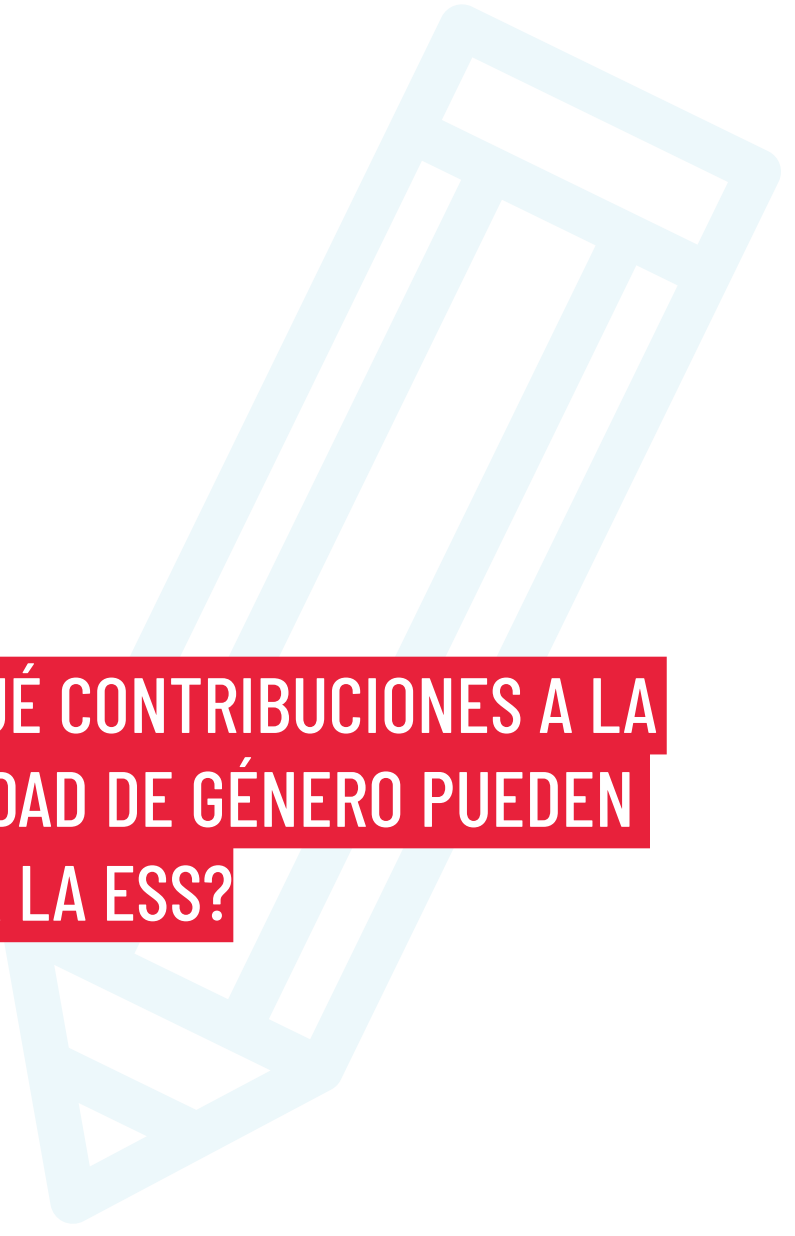
Para más información : [iasc_le_guide_des_genres_pour_les_actions_humanitaires.pdf](https://www.interagencystandingcommittee.org/iasc_le_guide_des_genres_pour_les_actions_humanitaires.pdf) (interagencystandingcommittee.org)

- **La Red Global de Inversiones de Impacto (GIIN)** ha estado trabajando para alinear las métricas de IRIS+ con una perspectiva de género, ya que IRIS es un sistema para evaluar el impacto de las inversiones de impacto. Esto garantiza que una parte de las inversiones se destine realmente a la lucha por la igualdad de género.

Para más información : [How-to-measure-the-gender-impact-of-investments.pdf](https://www.giin.org/how-to-measure-the-gender-impact-of-investments.pdf)

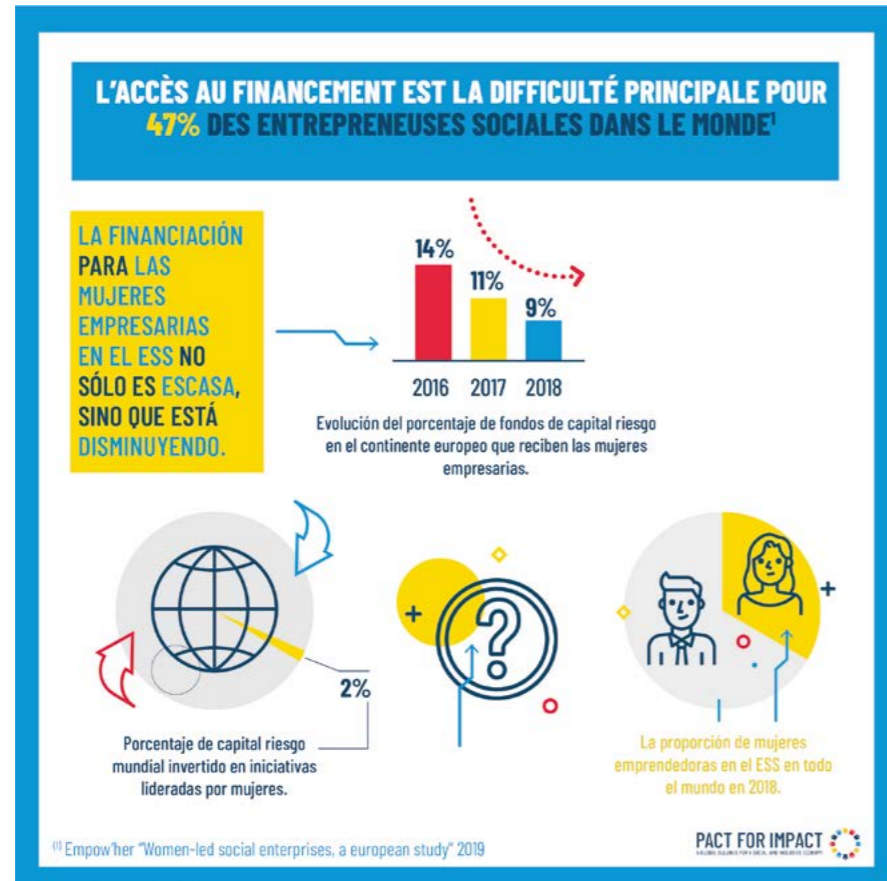
- **Para ayudar a los equipos de los programas humanitarios y de desarrollo a entender su enfoque de género,** CARE ha desarrollado una herramienta conceptual llamada «Gender Continuum». Esta herramienta clasifica cada programa en función de cómo se abordan las normas y desigualdades de género en el diseño, la ejecución y la evaluación.

Para más información : [3418-CARE-International-Note-explicative.pdf](https://www.carefrance.org/3418-CARE-International-Note-explicative.pdf) (carefrance.org)



3. ¿QUÉ CONTRIBUCIONES A LA IGUALDAD DE GÉNERO PUEDEN HACER LA ESS?

Las organizaciones de la ESS, con su presencia local y su participación en diferentes sectores clave de la economía, están bien posicionadas para promover la igualdad de género en la integración económica, la educación, la salud y el cambio climático. Muchos ofrecen ya soluciones prometedoras para la ampliación.



A. EL RETO DE LA CAPACITACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LAS MUJERES

a. Observación:

Hoy en día, la pobreza sigue afectando mucho más a las mujeres que a los hombres: **las mujeres representan el 70% de las personas más pobres del mundo** [14].

Varios factores explican este fenómeno:

- **En primer lugar, las mujeres están menos integradas en el mercado laboral y tienen menos empleo que los hombres.** Por término medio, sólo el 55% de las mujeres adultas están en el mercado laboral, frente al 78% de los hombres [15]. En varias regiones, sobre todo en el África subsahariana y en el sur de Asia, la mayoría de las mujeres que trabajan lo hacen por cuenta propia y una elevada proporción son trabajadoras

familiares (34,9% en el África subsahariana y 31,8% en el sur de Asia). El porcentaje de mujeres dedicadas al trabajo familiar supera con creces al de los hombres (17,9 puntos porcentuales en el África subsahariana y 22,9 puntos porcentuales en el sur de Asia). Del mismo modo, a nivel mundial, aunque hay menos mujeres que hombres en el empleo informal, hay una mayoría de países (55,5%) donde la proporción de mujeres en el empleo informal es mayor que la de los hombres. De hecho, las mujeres están más expuestas al empleo informal en más del 90% de los países del África subsahariana y en el 89% de los países del sur de Asia, y en casi el 75% de los países de América Latina. En África, el 89,7% de las mujeres tienen un empleo informal, frente al 82,7% de los hombres [16].

- **Las mujeres se ven más afectadas por el subempleo que los hombres,** y están sobrerrepresentadas en los trabajos mal pagados. Además de trabajar a tiempo parcial con más

frecuencia que los hombres, las mujeres también son más propensas a trabajar menos horas de las que desearían. Por ejemplo, el subempleo femenino representa el 52,4% de las mujeres en Madagascar y el 35-40% en Bangladesh, Etiopía e Indonesia. Además, las mujeres tienen más probabilidades de tener trabajos mal pagados. Según las estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC), el 23,6% de las mujeres tienen salarios bajos, frente al 17,8% de los hombres. Sin embargo, hay que señalar que, aunque el movimiento es lento, cada vez hay menos mujeres en esta categoría.

- **En segundo lugar, las mujeres representan una gran proporción de los desempleados.** En 2015, la tasa de desempleo global se estimó en un 5,5% para los hombres y un 6,2% para las mujeres. Este diferencial parece ser relativamente estable a lo largo del tiempo. Sin embargo, este fenómeno no es igual en todas las regiones del mundo. En Europa Occidental, por ejemplo, los hombres tienen una probabilidad ligeramente mayor de estar desempleados que las mujeres. En el sudeste asiático y el Pacífico, el norte, el sur y el oeste de Europa o América del Norte, la tasa de desempleo es prácticamente la misma para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, en los Estados árabes, la tasa de desempleo de los hombres se acerca a la media mundial, pero la de las mujeres supera el 20%, tres veces más que la de los hombres. En el norte de África, la tasa de desempleo de las mujeres es casi el doble que la de los hombres. En Túnez, por ejemplo, la tasa de desempleo de las mujeres graduadas en estudios superiores en Túnez en 2013 era del 41,9%, frente al 21,7% de sus homólogos masculinos [17].

- **Las desigualdades entre hombres y mujeres, tanto en el trabajo como en el hogar, se reflejan en un acceso desigual a la protección social.** De hecho, como las mujeres tienen más probabilidades de tener un empleo informal, se ven más a menudo privadas de la protección social que proporciona el empleo: pensiones, desempleo, maternidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel mundial, la proporción de mujeres en edad de jubilación que reciben una pensión es inferior a la de los hombres (una media de 10,6 puntos porcentuales menos) [16]. Sin embargo, en la mayoría de las regiones esta diferencia se ha reducido desde la década de 1990, sobre todo en América Latina y el Caribe, así como en Asia oriental, central y occidental, y en Europa septentrional, meridional y occidental, así como en Europa oriental. Además, las pensiones de las mujeres también son más bajas debido a los menores ingresos a lo largo de su vida laboral, las interrupciones de la carrera profesional, los períodos de cotización más cortos, la mayor incidencia del

trabajo a tiempo parcial, etc. Además, en lo que respecta a la protección de la maternidad, casi el 60% de las trabajadoras de todo el mundo, casi 750 millones de mujeres, no tienen derecho legal a un permiso de maternidad; y el 65,9% no tiene ingresos de sustitución durante su permiso de maternidad.

- **Por último, de forma más general y en gran medida como consecuencia de los factores señalados anteriormente, las mujeres se enfrentan a desigualdades salariales** (la relación entre el salario de una mujer y el de un hombre en un puesto similar) y de ingresos (la relación entre el total de los ingresos salariales y no salariales de las mujeres y el de los hombres) de más del 40% y más del 50% respectivamente, según el Informe Global sobre la Brecha de Género 2020 [15]. Entre otras causas no mencionadas anteriormente, la discriminación en el empleo también contribuye al aumento de estas diferencias de ingresos y salarios.

Aunque no son los únicos, todos estos factores tienen un fuerte impacto en los ingresos de las mujeres y, por lo tanto, en el nivel de pobreza al que se enfrentan [18]. La desigualdad económica por razón de género cuesta a las mujeres de los países en desarrollo 9 billones de dólares al año, según Oxfam. Empoderar económicamente a las mujeres aumentaría su poder adquisitivo y beneficiaría a sus familias y comunidades, pero también impulsaría la economía en su conjunto [18]. También es una oportunidad de emancipación en materia de salud o educación, ya que podrían abandonar un hogar abusivo o enviar a sus hijos, tanto niñas como niños, a la escuela. Por lo tanto, abordar esta cuestión de la pobreza es una necesidad y requiere respuestas en varios frentes al mismo tiempo, algunas de las cuales deben ser abordadas por las autoridades públicas, mientras que otras pueden ser abordadas por las organizaciones de la ESS.

b. Formalizar las actividades económicas que generan trabajo para las mujeres

La primera cuestión es el reconocimiento de las actividades generadoras de ingresos para las mujeres que contribuyen a su empoderamiento económico. En efecto, la formalización de estas actividades contribuiría a un mejor acceso de las mujeres a los derechos laborales y a la protección social (seguro de desempleo, prestaciones de maternidad, pensiones de jubilación, etc.) y limitaría así el riesgo de caer en la pobreza. Reconocer el trabajo de las mujeres en la economía informal es también un reconocimiento del valor de su trabajo y, por tanto, indirectamente de las mujeres como impulsoras del desarrollo económico de la sociedad.

Este reconocimiento se consigue en gran medida teniendo más en cuenta el sector informal en las políticas públicas. Un primer paso es comprender mejor las características y necesidades del sector informal como palanca para el desarrollo económico local y la capacitación de las mujeres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda «una evaluación y un diagnóstico de los factores, las características, las causas y las circunstancias de la informalidad en el contexto nacional, con el fin de ayudar a diseñar y aplicar la legislación, las políticas y otras medidas para facilitar la transición a la economía formal». Documentar las prácticas del sector informal, incluidas las cuestiones de género, es un primer paso para encontrar soluciones que garanticen unas condiciones de trabajo dignas para las mujeres [16].

c. Hacer que la educación y la formación sean más accesibles para las mujeres

La no escolarización de las niñas es un vector de precariedad para las mujeres, pero también un freno al desarrollo económico y social de los países. De hecho, por cada año adicional de escolarización, una niña aumenta sus ingresos futuros entre un 10 y un 20%. Si la asistencia de las niñas a la escuela se incrementa en un 10% cada año, el producto interior bruto (PIB) de un país aumenta una media del 3%. Sin embargo, éste no debería ser el principal vehículo de participación del Estado en esta causa [19].

En la actualidad, existen varios obstáculos para la educación de las niñas y las mujeres. Son económicos (gastos de escolaridad en los países donde la educación no es gratuita, pérdida de ingresos para la familia en las zonas más modestas), materiales (falta de transporte o de alojamiento colectivo en las zonas más aisladas, altos niveles de violencia), sociales

(salida prematura por matrimonio o embarazo precoz, miedo a la violencia) y culturales (estereotipos de género en relación con la educación).

A través de su presencia local y su anclaje en la comunidad, las organizaciones de ESS pueden tener un fuerte impacto en la democratización de la escolarización de las niñas. Sus campos de intervención son amplios: misiones de sensibilización de los padres sobre la importancia de enviar a las niñas a la escuela, misiones de apoyo a las mujeres que han abandonado prematuramente el sistema educativo, etc.

Ejemplos de iniciativas:

• Plan Internacional

La ONG Plan Internacional trabaja en nueve zonas rurales de Ecuador, donde los índices de pobreza son muy elevados, y lleva a cabo, entre otras cosas, actividades de sensibilización entre los padres para animarles a enviar a sus hijos a la escuela, sobre todo a la secundaria, de la que sólo se beneficia el 64% de los niños del campo. También propone zonas libres de peligro. Para ello, organiza talleres de información y formación para que las comunidades conozcan los problemas a los que son susceptibles los niños y adolescentes y refuerza la transmisión de herramientas de protección para las niñas y adolescentes en relación con las desigualdades y situaciones de violencia a las que están sometidas.

• La ONG Lega Pace

La ONG Lega Pace trabaja para que las escuelas unisex sean más accesibles para las niñas en Senegal, intentando que la escuela se autoabastezca de alimentos mediante la creación de un huerto, para que los padres no tengan que soportar la carga económica de varias comidas al día. También está trabajando en el fomento de la confianza mediante la creación de equipos de fútbol.

d. El reto de desarrollar el espíritu empresarial femenino

El espíritu empresarial de las mujeres también contribuye a su empoderamiento económico y, por tanto, a la lucha contra la pobreza.

El reconocimiento de las cooperativas como modo de organización económica es una fuerza impulsora del espíritu empresarial de las mujeres, especialmente en África. Este sistema permite a las mujeres agruparse para aumentar su poder de negociación con los financieros, los proveedores de materias primas o productos intermedios y los clientes, con el fin de compartir ciertas dificultades técnicas, sobre todo jurídicas.

Al mismo tiempo, se están desarrollando estructuras de apoyo y programas dedicados a la actividad empresarial de las mujeres. El objetivo de estos programas es fomentar nuevas vocaciones promoviendo a las mujeres empresarias, ofreciendo formación en materia de emprendimiento o apoyando a las mujeres teniendo en cuenta sus necesidades y limitaciones específicas: acceso al capital, tiempo, visibilidad, desarrollo de competencias, etc. Los poderes públicos pueden fomentar el desarrollo de esta oferta dentro de estructuras especializadas y/o generalistas.

Por último, el acceso a la financiación, que actualmente es difícil de obtener, es una importante palanca para apoyar el desarrollo del espíritu empresarial de las mujeres. Muchas iniciativas pretenden financiar el 100% de los proyectos de emprendimiento femenino a través de fondos específicos. Sin embargo, uno de los principales retos sigue siendo reforzar el acceso de las mujeres a los préstamos bancarios para apoyar el desarrollo de sus actividades. De hecho, la mayoría de las organizaciones bancarias exigen garantías, especialmente en forma de títulos de propiedad, para conceder un préstamo. Sin embargo, la gran mayoría de los propietarios son hombres. En todo el mundo, sólo el 14% de los propietarios agrícolas son mujeres. Es necesario flexibilizar estas normas de crédito haciendo que se acepten otras formas de garantía, o permitiendo que la garantía se comparta entre varias mujeres.

Ejemplos de iniciativas:

• Tontines en África Occidental

La tontina es un sistema de ahorro en el que los miembros de una misma comunidad aportan colectiva y periódicamente una suma de dinero, que se recupera a su vez y sin intereses. Este sistema informal se basa en la confianza mutua de los contribuyentes entre sí. El dinero recaudado, que oscila entre unos pocos miles de francos CFA (unos pocos euros) y varios millones de francos CFA (varias decenas de miles de euros), se pone en común y permite a algunos pagar la asistencia sanitaria, a otros crear o desarrollar un negocio.

• Empow'Her

La asociación Empow'Her tiene como objetivo acompañar a las mujeres de todo el mundo (Francia, Malí, Senegal, Costa de Marfil, América Latina) en su viaje de emprendimiento social a través de un curso de formación de 6 meses o un año para ayudarlas a alcanzar sus objetivos y superar los obstáculos en su camino. La asociación también crea promociones de mujeres empresarias sociales que se apoyan mutuamente en sus esfuerzos.

• Pro Mujer

El sistema de crédito empresarial colectivo de Pro-Mujer en América Latina es un sistema de microcrédito para mujeres que permite a un grupo de mujeres pedir prestadas pequeñas cantidades de forma colectiva y poder devolverlas colectivamente. La asociación también asesora a las mujeres a través de grupos de trabajo colectivos.



B. TRABAJAR EN EL ACCESO DE LAS MUJERES A LA SALUD Y EN LA MEJORA DE LOS DERECHOS SEXUALES, REPRODUCTIVOS Y MATERNOS

a. Observaciones

A pesar de las fuertes mejoras en la salud de las mujeres en todo el mundo, la salud de las mujeres, especialmente la salud sexual y reproductiva, sigue siendo una cuestión central en la promoción de la igualdad de género. En muchos países, las mujeres tienen un acceso desigual a la atención sanitaria básica a lo largo de su vida. Las niñas suelen recibir menos atención que los niños en la prevención y el tratamiento de las enfermedades infantiles. En la adolescencia y durante sus años reproductivos, las mujeres no pueden acceder a un asesoramiento adecuado ni a servicios de salud ginecológica y reproductiva. Esto las expone a embarazos no deseados y precoces, a la infección por el VIH y a otras enfermedades de transmisión sexual, así como a abortos inseguros y complicaciones relacionadas con el embarazo y el parto.

Aunque la salud sexual y reproductiva está bien identificada, las mujeres y las niñas se enfrentan a otros problemas de salud. El suicidio es una de las principales causas de muerte entre las mujeres de 20 a 59 años en todo el mundo y la segunda causa de muerte en los países de ingresos bajos y medios de la región del Pacífico Occidental. Los problemas de salud mental, especialmente la depresión, son un importante problema de salud pública para las niñas y mujeres de todo el mundo. Aunque las causas de la mala salud mental pueden variar de un individuo a otro, el bajo estatus de las mujeres en la sociedad, su carga de trabajo y la violencia que sufren son factores que contribuyen. La violencia, tanto física como sexual, también contribuye a la mala salud de las mujeres. La OMS calcula que el 30% de las mujeres de todo el mundo han sufrido abusos físicos o sexuales por parte de un compañero íntimo en algún momento de su vida, y que una de cada cinco niñas ha sufrido abusos sexuales antes de los 15 años. Esta cifra se eleva al 46% en Afganistán, al 47% en la República Democrática del Congo, al 50% en Bangladesh y al 52% en Fiyi. Estas situaciones dificultan la capacidad de las mujeres para ejercer el control sobre sus vidas y su salud.

No obstante, cabe señalar que, aunque las realidades de las mujeres en los llamados países desarrollados y en desarrollo son muy diferentes, es necesario reforzar las acciones prioritarias en ambos ámbitos. A pesar de los notables avances, sobre todo en los llamados países desarrollados, los derechos de las mujeres siguen siendo cuestionables y pueden ser revocados

en cualquier momento, como muestra el ejemplo de la revisión de los derechos de las mujeres en Polonia actualmente. Aunque en los países «ricos» las tasas de mortalidad infantil y de mujeres jóvenes son muy bajas, y la mayoría de las muertes se producen después de los 60 años, aún queda mucho por hacer. En los países de bajos ingresos, las conclusiones son diferentes y también lo son las prioridades de actuación. La diferencia más llamativa parece ser la de la mortalidad materna en la actualidad. Según la OMS, el 99% del más de medio millón de muertes maternas que se producen cada año se dan en los países en desarrollo. Lo mismo ocurre con el VIH, ya que el 80% de las mujeres seropositivas del mundo viven en el continente africano. Esto se explica, en particular, por la debilidad de las estructuras de apoyo, asesoramiento y atención a las mujeres en todas las etapas de su vida. A veces esto va unido a un bajo nivel de concienciación sobre los problemas de salud de la mujer entre mujeres y hombres.

b. Sensibilizar sobre los derechos maternos, reproductivos o sexuales de las mujeres

La mejora de la salud de las niñas y las mujeres depende en primer lugar del conocimiento y el reconocimiento de sus derechos maternos, reproductivos y sexuales, tanto por parte de las mujeres como de los hombres. La dificultad para hacerlo es llegar a las poblaciones que viven en las regiones más remotas, que suelen ser también las más arraigadas a ciertas tradiciones con poco conocimiento de estos derechos. Para ello, las organizaciones de la Economía Social y Solidaria, a través de su fuerte anclaje territorial, tienen la posibilidad de mover las líneas sensibilizando a hombres y mujeres.

Ejemplos de iniciativas:

• **Afganistán Libre**

La asociación Afganistán Libre trabaja en Pandjchir, una de las regiones más remotas de este país, donde el 90% de las mujeres afganas han sido sometidas a una forma de esclavitud, como el matrimonio forzado o el «mal», una práctica tradicional que consiste en entregar a una niña a cambio de la paz entre dos familias. La esperanza de vida de las mujeres en Afganistán es extremadamente baja: 44 años en 2008, según el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Ha creado centros de educación sanitaria e higiénica básica para concienciar a la población local sobre la salud física, sexual y reproductiva, así como sobre la salud mental, que sigue siendo muy tabú. Pero para lograr una mejora real, es necesario involucrar a los hombres, y en particular a los consejeros de la Shura. La asociación también ha organizado talleres sobre los derechos y la protección de las mujeres en las shuras de algunos pueblos muy conservadores. Para conseguir su adhesión, primero reunió a todos los hombres de cada uno de estos pueblos para ofrecerles los talleres antes de ofrecérselos a las mujeres. Esto permitió que todos se dieran cuenta de los problemas que existían y que entendieran qué prácticas podían mejorar la salud de las mujeres.

• **SASA!**

SASA! es otra forma de sensibilizar a mujeres y hombres sobre la salud femenina. Este proyecto africano, utilizado por muchas organizaciones de todo el mundo, se centra en la violencia contra las mujeres y el VIH mostrando su interconexión. Su objetivo es movilizar al mayor número posible de personas a través de cuatro fases:

- **Inicio** > Esta fase demuestra la interconexión entre la violencia contra las mujeres y el VIH
- **Sensibilización** > Esta fase pretende concienciar sobre cómo los hombres utilizan la fuerza contra las mujeres, generando violencia contra ellas y propagando el VIH
- **Apoyo** > Esta fase muestra cómo es posible apoyar a las mujeres y a los activistas implicados en estos temas
- **Acción** > En esta fase se explica cómo actuar contra la violencia de género y el VIH



c. Crear espacios seguros para limitar las violencias hacia las mujeres

Además de las actividades de sensibilización, las organizaciones de la ESS también están muy implicadas en la acogida, el acompañamiento y el apoyo a la reinserción de las mujeres víctimas de la violencia. Hay muchas asociaciones de acogida de mujeres víctimas en todo el mundo:

- En Francia, la *Fédération Nationale Solidarité Femmes* es una red de asociaciones especializadas en la acogida, apoyo y alojamiento de mujeres víctimas de la violencia.
- En México, la *Fundación DIARQ* es una institución de asistencia privada que trabaja en tres líneas de acción: prevención, detección y atención de la violencia doméstica y de género.
- En Camerún, la *Association de Lutte contre les Violences faites aux Femmes (Asociación de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres)* se asocia con clínicas para recibir a las mujeres víctimas de la violencia y que puedan hablar de ella con seguridad. Una de las clínicas está situada en un mercado para evitar que las mujeres se den cuenta y sean estigmatizadas al llegar al centro.

d. Desarrollar plataformas de defensa ciudadana e integrarlas en los marcos de las políticas públicas.

Las organizaciones comprometidas, especialmente las asociaciones o fundaciones, desempeñan un importante papel de defensa ante los agentes públicos para apoyar y mejorar las condiciones de las mujeres. A través de su papel directo de apoyo y sensibilización, tienen la capacidad de observar las realidades sobre el terreno y así alertar e iluminar a los responsables públicos que desean actuar contra la violencia hacia las mujeres.

En Camerún, la *Red de Parlamentarios por la Economía Social y Solidaria (RESSCAM)* se creó en 2017 y permite la comunicación directa con los líderes políticos. En Europa, el *Lobby Europeo de Mujeres (LEM)* realiza periódicamente campañas de sensibilización sobre la violencia contra las mujeres y elabora publicaciones de seguimiento y material de presión sobre diversos aspectos de la violencia contra las mujeres en Europa, con el apoyo de expertos del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres del LEM.

C. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

a. Observaciones

Las mujeres y las niñas de las comunidades más pobres y marginadas se ven especialmente afectadas por las consecuencias del cambio climático:

• **El acceso de las mujeres a la tierra, ya de por sí restringido, se ve socavado por la degradación medioambiental y el acaparamiento de tierras.** La escasez de alimentos y agua, la contaminación atmosférica y las catástrofes cada vez más graves relacionadas con el cambio climático, como sequías, inundaciones e incendios forestales, tienen un impacto desproporcionado en su salud y sus derechos. De hecho, la crisis climática y medioambiental afectará especialmente a quienes tienen un acceso limitado a la tierra, a los recursos o a los medios de subsistencia. A nivel mundial, el 39% de las mujeres empleadas trabajan en los sectores agrícola, forestal y pesquero - esta cifra puede alcanzar niveles mucho más altos como en Ruanda, donde el 76% de las mujeres empleadas trabajan en el sector agrícola - pero sólo el 14% de los propietarios de explotaciones agrícolas son mujeres [20].

• **Los desplazamientos y las migraciones masivas pueden crear condiciones de vida precarias,** aumentar la pobreza y el aislamiento, y exponer a las mujeres y las niñas a la violencia y los abusos, al igual que los conflictos provocados por el acceso limitado a los recursos hídricos o alimentarios [21]. Por último, está la cuestión de las catástrofes naturales. Las mujeres y los niños tienen 14 veces más probabilidades de morir que los hombres en una catástrofe natural. En Bangladesh, el 80% de las víctimas del ciclón Sidr de noviembre de 2007 fueron mujeres y niñas.

Sin embargo, son las que menos han contribuido a la actual emergencia climática gracias a una huella de carbono mucho menor que la de los hombres, principalmente por un menor uso del transporte, hábitos de consumo, etc. Esta discrepancia ha sido puesta de manifiesto por la Comisión Europea en su informe sobre la situación de las mujeres y las niñas. Esta discrepancia fue puesta de manifiesto por el Llamamiento Mundial de las Mujeres por la Justicia Climática en 2015 [22].

Ejemplos de iniciativas:

Llamamiento mundial de las mujeres por la justicia climática Lanzado en 2015 por 33 organizaciones, este llamamiento denuncia la situación en la que las mujeres son las que menos han contribuido al cambio climático, pero sufren los efectos más graves. Pide una justicia climática que tenga en cuenta las cuestiones de género.

Este desequilibrio es tanto más llamativo cuanto que las mujeres siguen estando suficientemente integradas en la gobernanza de las organizaciones y programas que trabajan en temas medioambientales. Los hombres siguen teniendo un papel clave en la toma de decisiones sobre el medio ambiente y en la formulación de programas de acción. De hecho, en la época de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el 67% de los puestos de decisión estaban ocupados por hombres [23]. Las mujeres sólo ocupan el 7% de los puestos ministeriales en medio ambiente, recursos naturales y energía, y sólo el 3% en ciencia y tecnología [14].

b. Incluir a las mujeres y las cuestiones de género en las políticas y programas medioambientales

Para que las políticas medioambientales beneficien a todos, es esencial que los procesos de diseño, aplicación y evaluación de los programas sean más inclusivos. Sólo entonces será posible desarrollar nuevos modelos verdes que se centren en el bienestar ecológico y social.

Las organizaciones de la ESS activas en los sectores de la agricultura y el desarrollo sostenible participan, a través de su anclaje territorial y comunitario, en una mejor consideración de las perspectivas de género en las políticas medioambientales. Contribuyen a plantear las necesidades específicas de las mujeres y las comunidades más amenazadas por el cambio climático. A través de sus acciones, desempeñan un papel de concienciación, formación y empoderamiento de las mujeres en cuestiones medioambientales (véanse los ejemplos siguientes).

UN EJEMPLO DE UNA POSIBLE HERRAMIENTA PARA PARTICIPAR EN LA BÚSQUEDA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO A TRAVÉS DEL APOYO A LAS OSC: TRABAJO SOBRE LA AUTONOMIZACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES.

DOCUMENTAR Y FORMALIZAR LAS PRÁCTICAS DEL SECTOR INFORMAL Y LAS ACTIVIDADES GENERADORAS DE INGRESOS DE LAS MUJERES

ELIMINAR LOS OBSTÁCULOS ECONÓMICOS, CULTURALES, SOCIALES Y MATERIALES PARA LA EDUCACIÓN DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

DESARROLLAR ESTRUCTURAS Y PROGRAMAS QUE APOYEN UNA INICIATIVA EMPRESARIAL FEMENINA DEL 100% EN EL MUNDO

PACT FOR IMPACT

Ejemplos de iniciativas:**• Climate Watch Thailand**

En el sur de Tailandia, la organización sin ánimo de lucro Climate Watch Thailand apoyó a las mujeres locales de Pattani para que desarrollaran su capacidad y profundizaran en los efectos de la propuesta de construcción de una central eléctrica de carbón en el Golfo de Tailandia y la crisis climática en sus vidas y medios de subsistencia. Para ello, Climate Watch Tailandia utilizó innovadoras herramientas participativas para identificar objetivos e indicadores prioritarios en la comunidad sobre cuestiones medioambientales y de cambio climático. El desarrollo de capacidades e iniciativas las llevó a unirse para formar un movimiento local de mujeres por la justicia climática, el Deep South Pattani Women Watching Climate, para resistirse a la central eléctrica de carbón propuesta. Las largas y poderosas luchas de varios movimientos populares, entre ellos el de las Mujeres del Sur de Pattani que vigilan el clima, llevaron a la suspensión del proyecto de la central eléctrica de carbón. Las mujeres también participaron en los debates internacionales sobre el clima y desarrollaron su propia campaña, sintiéndose capacitadas para apropiarse del conocimiento y hablar entre los hombres y en los medios de comunicación. Este ejemplo muestra cómo las organizaciones sociales pueden ayudar a las mujeres a apropiarse del diseño de los programas medioambientales para garantizar que les beneficien.

• Proyectar sin Fronteras

La asociación Proyectar sin fronteras es otro ejemplo de empoderamiento de las mujeres y de reapropiación de la tierra. La asociación busca fortalecer el compromiso de las agricultoras colombianas con la producción agroecológica para mejorar su autonomía financiera y emanciparse del modelo patriarcal que predomina en el mundo rural colombiano, y dar acceso a las mujeres a puestos de decisión a través de la agroecología. Para ello, utiliza la agroecología para ayudar a las poblaciones vulnerables a recuperar su confianza y permitirles desarrollar sus propias capacidades de adaptación al cambio climático. Crea invernaderos comunitarios y huertos urbanos y forma a los beneficiarios en prácticas agrícolas responsables más protectoras del bosque andino.

Además de una mejor inclusión de las mujeres en los procesos de diseño, ejecución y evaluación, los programas de conservación del medio ambiente se beneficiarían de la integración de la perspectiva de género mediante el establecimiento de objetivos específicos basados en el género y métodos adecuados de medición del impacto. Esto permitiría tener en cuenta el impacto de los programas sobre la igualdad de género.

D. APROVECHAR LAS INNOVACIONES TECNOLÓGICAS PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO**a. Observaciones**

Las innovaciones pueden acelerar los cambios hacia una sociedad más igualitaria y, más globalmente, hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Sin embargo, las mujeres siguen estando poco representadas en el mundo de la investigación y la innovación. Las mujeres sólo representan el 30% de los investigadores en todo el mundo [24]. En consecuencia, muchas menos mujeres que hombres utilizan el sistema de patentes. Aunque la proporción de mujeres citadas en las solicitudes de patentes internacionales en el marco del Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT) ha aumentado del 23% en 2007 al 30,5% en 2016, sigue siendo muy baja en comparación con los hombres [25]. Además, este aumento es relativamente lento, ya que, según la OMPI (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual), la igualdad de género en este ámbito debería alcanzarse en 2076. No todas las innovaciones desembocan en una solicitud de patente, por ejemplo, las de código abierto accesibles a todos, pero esto muestra una tendencia más global a escala internacional en la que las mujeres quedan al margen de este mundo de la innovación.

Una de las razones de esta escasa feminización de la innovación es el acceso desigual y limitado de las mujeres a la educación, la enseñanza superior y la investigación, especialmente en los campos relacionados con las STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) en comparación con los hombres. Las mujeres sólo representan el 35% de los estudiantes matriculados en estos campos. De forma más insidiosa, los prejuicios y estereotipos de género pueden desanimar a las niñas y mujeres a la hora de cursar estudios superiores o ocupar puestos de liderazgo.

También cabe señalar que en algunas partes del mundo las mujeres tienen menos acceso a los recursos necesarios para innovar. Por ejemplo, en África, las mujeres tienen un 24% menos de acceso a Internet que los hombres [26]. Sin embargo, esta no es la única explicación. El desarrollo de innovaciones también puede requerir esfuerzos de capital muy importantes, especialmente cuando están muy concentrados en la tecnología. Las mujeres suelen tener ingresos más bajos que los hombres (véase la parte 3. a.) y tienen menos probabilidades que los hombres de recibir financiación externa (véase la parte 2. b.), lo que limita su capacidad financiera.

b. Abrir la formación a todos

La inclusión de las mujeres en la investigación y la innovación es esencial para apoyar el desarrollo económico y social. En 2015, el McKinsey Global Institute estimó que si todos los países mejoraran al mismo ritmo que el país con la mejora más rápida de la igualdad de género en su región, esto podría generar un crecimiento del PIB mundial del 11% o 12 billones de dólares. La India y América Latina serían los países que más crecerían, un 16% y un 14% respectivamente [27].

Para ello, es necesario que todos comprendan y dominen los retos del mañana para poder posicionarse en el mercado laboral e innovar, especialmente en sectores económicos en

auge como el digital o el del desarrollo sostenible. La ESS y las organizaciones económicas especializadas en la integración profesional ofrecen soluciones innovadoras para orientar mejor a las mujeres hacia estos sectores de actividad y ayudarlas a formarse. (véase el ejemplo siguiente)

Hacer que la innovación sea accesible para todos implica impulsar cambios culturales. Se trata de deconstruir los estereotipos desde una edad muy temprana, pero también de destacar los modelos femeninos que pueden ayudar a las jóvenes a proyectarse profesionalmente. Hoy en día, las instituciones públicas, las redes de actores y los medios de comunicación solidarios tienen un papel que desempeñar en esta labor. Por ejemplo, ONU Mujeres destaca periódicamente a las mujeres que han logrado avances científicos, como este artículo sobre las científicas que están cambiando la situación durante la pandemia.

<https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2021/2/compilation-women-in-science-leading-during-the-pandemic>

Ejemplos de iniciativas:**• Technovation**

La organización sin ánimo de lucro Technovation, fundada en 2006, pretende capacitar a las niñas y a las familias para que se conviertan en líderes, innovadores y solucionadores de problemas. En colaboración con ONU Mujeres en Kirguistán, ha puesto en marcha la Caravana de la Codificación para fomentar el liderazgo y el espíritu empresarial entre las niñas de las zonas rurales. La caravana está dedicada a las niñas y ha enseñado a más de 600 participantes los fundamentos de la programación informática. Los beneficiarios de este programa practican la creación de prototipos de aplicaciones móviles y aprenden, trabajando en equipo, a realizar estudios de mercado, a redactar planes de negocio, a hacer vídeos y presentaciones y a debatir cómo resolver los problemas socioeconómicos de Kirguistán a través de la tecnología.

Programa de código para niñas en el asentamiento de Kalobeyei, en el campamento de Kakuma

En este campo de refugiados, un programa permite a 150 niñas de diferentes países y que hablan diferentes idiomas aprender a diseñar sitios web, juegos de ordenador y lenguajes de programación con HTML y Scratch. Al mismo tiempo, el programa les permite tomar clases de idiomas, especialmente de inglés.

c. Apoyar las innovaciones tecnológicas para la igualdad de género

Las organizaciones de la ESS que están en contacto directo con las comunidades y las mujeres en situación de vulnerabilidad están especialmente bien situadas para diseñar soluciones innovadoras que respondan a las necesidades concretas de las mujeres, sea cual sea el sector de actividad.

Ejemplos de iniciativas:

• Resonantes

La asociación Resonantes lucha contra la violencia hacia las niñas y las mujeres. Para ello, ha desarrollado una aplicación para víctimas, familiares y testigos de la violencia: App-Elles. Esta herramienta de prevención, asistencia y apoyo a las víctimas de la violencia permite alertar a los familiares de las víctimas de la violencia y a cualquier otra persona de su elección compartiendo su posición GPS y el micrófono de su teléfono móvil en tiempo real, contactar con los servicios de emergencia, las asociaciones y las plataformas de escucha especializadas y conocer los sistemas y recursos de asistencia locales y nacionales. Se ha diseñado especialmente una pulsera de alerta conectada para comunicarse vía bluetooth con la aplicación.

• My Agro – Fondation Chanel

My Agro ha desarrollado un innovador programa de ahorro en Senegal que ayuda a las mujeres agricultoras a duplicar sus ingresos en colaboración con la Fundación Chanel. Con una aplicación móvil «Mobile Layaway», el sistema permite a las agricultoras comprar semillas y equipos en cantidades muy pequeñas y hacer pedidos a otras mujeres, para reducir considerablemente el precio de compra.

Phumzile Mlambo-Ngcuka, directora ejecutiva de ONU Mujeres, anunció en la clausura del Foro de Igualdad Generacional, en el que participaron muchas de las organizaciones de la ESS mencionadas en esta guía, una inversión de 40.000 millones de dólares para los derechos de las mujeres. Aunque la falta de financiación se ha señalado en esta guía como una de las principales razones que frenan el progreso de la igualdad de género, esta inversión sienta las bases del cambio en el mundo en el siglo XXI, tanto en los llamados países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo.





ANEXOS

AGRADECIMIENTOS

Deseamos expresar nuestro sincero agradecimiento a quienes han contribuido a la redacción preliminar de esta guía temática, a saber

- **BENEDETTI, Fanny**, ONU Mujeres (Directora Ejecutiva)
- **EFFA, Pauline**, ONG PFAC (Directora Ejecutiva) y Mujeres y Jóvenes por la Economía Social y Solidaria (patrocinadora)
- **MEMONG MENO EPSE MPOUNG, Elise Pierrette**, Association de Lutte contre les Violences Faites aux Femmes (cofundadora) y Réseau National de l'Économie sociale et solidaire du Cameroun (coordinadora)
- **CLEMENT, Louise**, Afganistán Libre (Director General)
- **DOMENACH, Léa**, Asociación Joséphine (Presidente) y GROUPE SOS (miembro del Consejo de Administración)
- **PATRIS, Liza**, Fondation La France s'Engage (responsable de apoyo)
- **BRILLON, Chloé**, GROUPE SOS (Directora General del Sector de Acción Territorial e iniciadora del Grupo de Trabajo de Mujeres)
- **BAZAN, Ada**, Cuartiers du Monde (Coordinadora internacional de la red «Femmes du Monde: un réseau d'entrepreneurs solidaires»)

BIBLIOGRAFÍA

- [1] - RIPESS. (2019). Femmes et ESS. L'égalité Femme-Homme, Une condition essentielle au développement de l'Économie Sociale et Solidaire. [En ligne le 30.11.2021]
- [2] - ONU. (2021). L'Égalité des sexes. Le plus grand défi en matière de droits fondamentaux. [En ligne] [L'égalité des sexes | Nations Unies](#)
- [3] - Observatoire des inégalités. (2014). Monde. Les filles moins scolarisées que les garçons dans le monde mais la situation progresse. [En ligne]
- [4] - UNICEF. (2020). Programme. Protection de l'enfance. Les mutilations génitales féminines. [Publié en ligne en Septembre 2020].
- [5] - FEMMES DU MONDE, Un réseau d'entrepreneures solidaires. QUARTIERS DU MONDE. (2018). Guide d'orientations pédagogiques. Accompagnement à l'entrepreneuriat social et solidaire avec perspective de genre ; Entreprendre Autrement pour une autonomie socio-économique des femmes.
- [6] - Désert. M. (2014). Vers l'égalité femmes-hommes dans l'ESS ? Luttas et engagements en faveur de l'égalité des sexes dans le tiers-secteur en France. Collection Working Papers. Solidarités, Think Tank Européen pour la Solidarité. 2014_07_egalite_femmes_hommes_ess.pdf (socioeco.org)
- [7] - Observatoire de l'Égalité Femmes-Hommes dans L'Économie Sociale et Solidaire. CNCRESS. (2019). L'étude Etat des lieux de l'égalité femmes-homme dans l'économie sociale et solidaire en Mars 2019. [Etude-egalite-interactive-1.pdf \(cress-pdl.org\)](#)
- [8] - Alix, N. (2015). The political mandate of SSE through enhancing women's role as agents of social transformation. 11th Conference of the ISTR. Muenster. [en ligne]. [Women as labour forces or agents of social transformation: \(ymaws.com\)](#)
- [9] - Shaker A. Zahra, Eric Gedajlovic, Donald O. Neubaum and Joel M. Shulman. (2009). A typology of social entrepreneurs : Motives, search processes and ethical challenges. Journal of Business Venturing, 2009, vol. 24, issue 5, 519-532
- [10] - EMPOW'HER. (2019). Women-led Social Enterprises : A European Study. Octobre 2019.

- [11] - Coordination Sud. Projet Transversalisation du genre au sein des organisations de solidarité internationale. Intégrer l'approche Genre dans son projet associatif et sa gouvernance. [En ligne] [Guide d'appui à l'intégration de l'approche genre - chapitre projet associatif et gouvernance \(coordinationsud.org\)](#)
- [12] - Action Contre la Faim International. (2014). Politique ACF en matière de genre et boîte à outils Genre. Accroître l'impact de l'action ACF en développant des programmes sensibles à l'égalité des sexes. Maison ACF. [ACF-Politique-en-matiere-de-genre.pdf \(actionagainsthunger.ca\)](#)
- [13] - AFD. Égalité des Sexes. Notre Action. [En ligne]. [Égalité des sexes | AFD - Agence Française de Développement](#)
- [14] - UNFCCC. Women Gender Constituency (2015). Moins d'émissions, plus de droits pour les femmes ! Genre & atténuation. https://unfccc.int/files/gender_and_climate_change/application/pdf/educposters_frelight.pdf
- [15] World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020. Insight Report. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- [16] OIT (2019). Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique Troisième édition. Genève, Bureau International du Travail. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_734075.pdf
- [17] - WECF International, Women 2030 (2020). WOMEN 2030 GLOBAL SHADOW REPORT Gender equality on the ground. Feminist findings and recommendations for achieving Agenda 2030. [online] <https://www.women2030.org/wp-content/uploads/2020/07/women2030-global-report.pdf>
- [18] - OXFAM International. Pourquoi les personnes les plus pauvres sont majoritairement des femmes. [Article en ligne]. Pourquoi les personnes les plus pauvres sont majoritairement des femmes | Oxfam International [Lu en ligne le 30.11.2021].
- [19] - Plan International. Le Pouvoir des filles. [Lu en ligne le 30.11.2021]
- [20] - ONU Femmes (2016). L'autonomisation des agricultrices au Rwanda par les technologies mobiles. Publié en ligne le 13 Octobre 2016.

- [21] - UN WOMEN. UNEP. UNDP. DPPA. (2020). Gender, Climate and Security. Sustaining inclusive peace on the frontlines of climate change. [GCS_PolicyReport_200611.pdf \(gender-nr-peace.org\)](#)
- [22] - BUCKINGHAM-HATFIELD, S. (2002). Gender Equality: A Prerequisite for Sustainable Development. *Geography*, 87(3), 227-233. Retrieved August 11, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/40573738>
- [23] - ONU Femmes. (2020). ÉGALITÉ DES SEXES : LE POINT SUR LES DROITS DES FEMMES 25 ANS APRÈS BEIJING. En ligne : <http://unwo.men/DpLf50y076u>
- [24] - ONU FEMMES. (2020). Visualisation des données : La représentation des femmes dans la société. [En ligne]. [Visualisation des données : La représentation des femmes dans la société | ONU Femmes - Siège \(unwomen.org\)](#)
- [25] - OMPI (Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle). (2017). Promouvoir le rôle des femmes dans l'innovation. [En ligne] [Promouvoir le rôle des femmes dans l'innovation \(wipo.int\)](#)
- [26] - Molinier H. (2019). L'innovation, moteur de changement pour favoriser l'égalité femmes-hommes. Publié par Expertise France.
- [27] - Woetzel J., Madgavkar S., Ellingrud K., Labay E., Devilard S., Kutcher E., Manyika J., Dobbs R., Krishnan M. (2015). The Power of Parity : How Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion Global Growth. McKinsey Global Institute.
- WECF (2020). Women Gender Constituency. Solutions Genre et Climat. Edition Spéciale 2020. https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2021/04/GJCS_French_Web_double.pdf
- WECF (2016). Women Gender Constituency. Solutions Genre et Climat. Edition n°4. <https://wecf-france.org/wp-content/uploads/2018/12/2018-Gender-Just-Climate-Solutions-French18-12.pdf>

NETE A LA ALIANZA PACT FOR IMPACT

Si usted también tiene la ambición de responder a las necesidades sociales, medioambientales los retos sociales, medioambientales y societarios de nuestro siglo, nase a nosotros y participe en la construcción de una ambiciosa alianza!

www.pact-for-impact.org
contact@pact-for-impact.org



@Pactforimpact



Pact for Impact