Organización Internacional del Trabajo

Iniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil

ESTRATEGIA DE GÉNERO

Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil



Contenidos

01
Presentación

02
Justificación

Antecedentes de la inclusión de la perspectiva de género en la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil

Política y estrategia 2018–2021 de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género

COVID-19 y trabajo infantil y adolescente

03
Diagnóstico de la situación: desigualdades de género en el trabajo infantil y adolescente

Causas y factores que afectan el trabajo infantil por cuestión de género

Trabajo doméstico no remunerado: el trabajo invisible de las niñas y adolescentes

04
Principios de igualdad y no discriminación

05
Enfoques de la estrategia

Enfoque de infancia

Enfoque de derechos

Enfoque de género

Enfoque interseccional e intercultural

06
Marco normativo

Alineación con los instrumentos internacionales

Alineación con el marco regional

07
Marco de intervención

Objetivo general de la estrategia

Ejes estratégicos del instrumento

Factores de aceleración

08
Recursos necesarios

09
Seguimiento y evaluación de la estrategia

10
Difusión y comunicación de la estrategia

11
Referencias bibliográficas

Anexo 1. Glosario conceptual

Anexo 2. Tipos de trabajo infantil

01.
Presentación



En el marco de la **Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil** (IR o Iniciativa Regional) y como parte de su Fase II 2018–2021 —centrada en la respuesta nacional—, se acordó impulsar una Estrategia de Género de la Iniciativa Regional (EGIR) que evidencie 1) el compromiso de esta plataforma tripartita para contribuir con la consecución de la igualdad como elemento necesario para el desarrollo de la región y 2) el objetivo de acabar con toda forma de trabajo infantil y adolescente. Tal y como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su política de género y en su Plan de Acción de Género, fruto del acuerdo tripartito, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas también forma parte del principio de "no dejar a nadie atrás" de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y serán esenciales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el Objetivo 8 sobre el trabajo decente (OIT, 2018).

Para lograrlo, es necesario desarrollar medidas específicas que contribuyan a paliar las desigualdades existentes en función del género, que afectan a todas las personas pero que, de manera severa, las sufren particularmente las mujeres, adolescentes y niñas. Así, nacer niña sigue significando, en gran parte de los países, tener menos oportunidades, más barreras o sufrir mayor violencia. Estas desigualdades no son sólo una cuestión de mujeres o niñas, ni les competen sólo a ellas: son un asunto de toda la sociedad, de sus prácticas e instituciones. El avance de la región en la disminución sostenida del trabajo infantil, y la consecución del objetivo general de la IR de lograr que América Latina y el Caribe sea una región libre de trabajo infantil, sólo será posible si ésta incorpora la perspectiva de género en sus actuaciones. Así, y de acuerdo a los compromisos asumidos por la OIT por consenso tripartito[1]:

1 OIT: *El Plan estratégico de la OIT para 2018–2021* (documento GB.328/PFA/1), Ginebra, 7 de octubre de 2016

La incorporación de la perspectiva de género es una estrategia para lograr la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres, de modo que tanto las mujeres como los hombres puedan influir y participar en el proceso de desarrollo, y beneficiarse de él, en pie de igualdad. En el mundo del trabajo, este tipo de estrategia se centra en los obstáculos estructurales para que la transformación dé lugar a relaciones de poder más equitativas, como la toma de decisiones compartida y la igualdad de acceso de las mujeres a los recursos productivos y los beneficios, y al control sobre ellos. La incorporación de la perspectiva de género y las intervenciones específicas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en los mercados de trabajo son estrategias complementarias destinadas a asegurar que la desigualdad no se perpetúe ni se agrave (OIT, 2018, p.7).

La EGIR promueve este enfoque transformador en el ámbito específico del trabajo infantil, para proteger de forma adecuada a niños, niñas y adolescentes, abordar las barreras que enfrentan de forma diferenciada y satisfacer sus necesidades e intereses estratégicos para su desarrollo. Para ello es necesaria la participación activa de niños, niñas y adolescentes, sus familias, sus comunidades, instituciones y sociedades; es decir, de todos los titulares de derechos, responsabilidades y obligaciones. Las políticas, programas y acciones sensibles al género examinan y abordan el conjunto de roles, responsabilidades, derechos, obligaciones y relaciones de poder asociados con el hecho de ser mujer u hombre, y las dinámicas entre mujeres, hombres, niñas y niños. Esta estrategia quiere contribuir a que el diseño y la implementación de esas políticas, programas y acciones no contribuyan al refuerzo y perpetuación de esas desigualdades, sino que transformen las relaciones de género para promover y alcanzar la igualdad.

Este documento se presenta como un recurso conceptual y metodológico para facilitar un proceso paulatino y constante en la incorporación de la dimensión de género en la IR, en consonancia con el avance y consolidación de las Fases II y III de la misma.
La estrategia está dirigida a todas las personas y partes integrantes de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.

02.
Justificación

La EGIR es resultado de la voluntad política de los actores integrados en la IR, de su alineación con la Agenda 2030, así como con la política de género de la OIT, las políticas de género de los países y las organizaciones miembros, y de sus socios estratégicos.

La IR, como plataforma innovadora apoyada por la OIT, en su lucha por prevenir y erradicar el trabajo infantil, promueve el compromiso y la colaboración de gobiernos de 30 países y de organizaciones de empleadores y de trabajadores de América Latina y el Caribe. Es una plataforma tripartita de cooperación alineada a la Agenda 2030[2], y sus señas de identidad son la innovación, la integración, la flexibilidad, su carácter intergubernamental y el diálogo social. La IR propone un Marco Acelerador de Políticas (MAP), centrado en la intervención en protección y prevención, concentrando sus actuaciones en ocho factores de aceleración priorizados descentralización, cadenas de valor, migración, empleo juvenil, educación, tecnologías de la información, pueblos indígenas y agricultura.



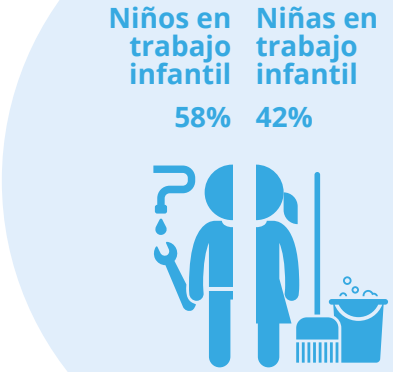
2 Destacando el ODS 8 de Trabajo Decente y su meta 8.7: concertar esfuerzos a escala mundial para erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos.

Para conseguir su objetivo de **contribuir a poner fin al trabajo infantil en América Latina y Caribe para el año 2025,** es condición *sine qua non* incorporar la perspectiva de género en los análisis, diseño y planificación y posterior ejecución de las actuaciones llevadas a cabo. Al integrar la perspectiva de género desde el inicio de cualquier proceso, los resultados contribuirán a acabar con las desigualdades de género y a impactar de forma diferenciada en niños, niñas y adolescentes. Así, ha quedado evidenciado en distintos documentos en los que se reconoce que la cuestión de género es clave en la lucha contra el trabajo infantil (OIT, 2019, p.43, 70; OIT- IR, 2019; OIT-Oficina Regional para América Latina y El Caribe, 2018 p.10), y que los análisis y posteriores actuaciones deben orientarse a que todos los grupos de población por igual reciban la misma protección para garantizar que no se está dejando a las niñas atrás (OIT, 2017a).

Antecedentes de la inclusión de la perspectiva de género en la Iniciativa Regional

La Evaluación[3] Final Independiente del Programa Apoyo a la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil se realizó en 2018. Su objetivo fue triple: rendir cuentas a los distintos titulares de derechos, obligaciones y responsabilidades, obtener información relevante para la toma de decisiones vinculante a la IR, y mejorar los procesos de aprendizaje organizacional (OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2018). Es por esto que sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones son pertinentes para esta estrategia.

Al abordar la pertinencia relativa a las necesidades diferenciadas que se producen por razón de género en materia de trabajo infantil, la evaluación afirma que, aunque el trabajo infantil afecta en principio en mayor medida al colectivo de niños (58%) que al de niñas (42%), el trabajo de las niñas se presenta en sectores menos visibles como el trabajo doméstico, los servicios de cuidado en el propio hogar, y tareas de reproducción de la unidad familiar (OIT-Oficina regional América Latina y el Caribe, 2018, p.26). Este hecho, indica la evaluación, tiene un impacto en las mediciones, ya que este tipo de trabajo suele estar invisibilizado y, en la mayoría de los casos, no se considera trabajo. La evaluación también señala que, si se aplica un análisis de género a las estadísticas de reducción del trabajo infantil de las niñas y las adolescentes, se observa que este sólo se ha reducido en la mitad en comparación con los niños y los adolescentes, durante el periodo 2012–2016. Esta evidencia pone de manifiesto dos realidades:



i) que las políticas contra el trabajo infantil tienen más éxito en aquellos sectores donde se concentra la mano de obra de los niños y menos en los sectores donde se encuentran las niñas, y

ii) que es necesario incluir la perspectiva de género en el análisis y posterior diseño de las acciones para que las necesidades inmediatas y estratégicas de las niñas y las adolescentes estén presentes.

3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_711947.pdf

Los hallazgos de la evaluación ponen de manifiesto que, aunque de forma general los avances y compromisos han sido importantes en la eliminación del trabajo infantil, es necesario aplicar un enfoque de género en la planificación y ejecución de las distintas acciones implementadas por la IR, y en la definición y asignación de recursos y en las partidas presupuestarias (OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2018, p.10). La IR debe coadyuvar a integrar un enfoque de género transformador que derive en cambios reales en las relaciones de género, en las políticas y en las distintas problemáticas, así queda recogida en la recomendación nº 8: "La IR debería hacer un esfuerzo, de cara a la fase 2, para lograr incorporar la perspectiva de género de manera transversal a su política, gestión y acción" (OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2018, p.15). En esta recomendación se cita de forma específica, como una de las acciones a realizar, el desarrollo de una estrategia de género.

Por su relevancia para la presente estrategia, se señalan las siguientes conclusiones de la evaluación:

Conclusión 5

La IR ha incorporado algunos criterios utilizados dentro del enfoque de género como el lenguaje inclusivo y la desagregación de los datos, y además cuenta con una mayoría de representantes femeninas en los puestos de dirección y de gestión. En cualquier caso, no ha incorporado la perspectiva de género en sus trabajos de planificación, programación ni de M&E.

Conclusión 10

La demanda de necesidades expresada por los constituyentes ha limitado la capacidad de la Iniciativa Regional para desarrollar un número mayor de acciones concretas con los grupos vulnerables considerados en el marco de la evaluación (niñas y población femenina adolescente, pueblos indígenas, colectivos más empobrecidos, población migrante y población afrodescendiente). La entrada en la segunda fase de la IR brinda la posibilidad de reorientar la estrategia para dar mayor peso al trabajo con estos grupos en situaciones de vulnerabilidad.

Conclusión 15

El hecho de que los presupuestos no cuenten con partidas específicas para profundizar en la aplicación de la perspectiva de género dificulta una transversalización exitosa de la misma. Igualmente, aumentar el personal especialista en sectores de discriminación y/o en grupos de mayor vulnerabilidad facilitaría el trabajo con los grupos de niños y niñas, más adolescentes, en situaciones de máxima vulnerabilidad.

Conclusión 18

La falta de integración de una estrategia definida sobre temáticas de género ha impedido por el momento un impacto significativo en este sentido (OIT-Oficina regional América Latina y el Caribe, 2018, p.10–11).

Política y estrategia 2018–2021 de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género

El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La visión de la OIT sobre la igualdad de género considera que se trata de un derecho humano fundamental, esencial para alcanzar el objetivo mundial de trabajo decente para todos (OIT, 2020).

La preocupación de la igualdad de género por parte de la OIT está presente desde el momento de su constitución en 1919, al reconocer la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Posteriormente, en la Declaración de Filadelfia (1944), se establece que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material [...] en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (OIT, 2020). Coincidiendo con el Año Internacional de la Mujer y la primera Conferencia Mundial de la Mujer (México, 1975), la OIT aprueba la *Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras* y, en 1998, aprueba la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. En esta declaración establece que todos los Miembros deben promover y ejecutar los principios de los convenios fundamentales de la OIT[4].

En la Declaración de Filadelfia (1944) se establece que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material [...] en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (OIT, 2020).

En 2004, se aprueba una *Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad*; en 2008, la naturaleza transversal de la igualdad de género queda recogida en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* de 2008; y en 2009, una *Resolución*

4 Los Convenios fundamentales que se vinculan a esta estrategia son: **C029**, Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); **C100**, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); **C105**, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); **C111**, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); **C138**, Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); **C182**, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente de la Conferencia Internacional del Trabajo. No será hasta 2016 que la política anunciada en 1999 sea comunicada en su forma actualizada. En ella, se incluye en el concepto de "incorporación de las consideraciones de género", a partir de la definición del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas de 1997:



La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es 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. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros (ONU, 1997, p.24).

La Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género se articula en torno a dos líneas de acción: analizar y tratar en forma sistemática las necesidades específicas de hombres y mujeres, y realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como de hombres, y para conseguir que se beneficien por igual de los esfuerzos por alcanzar el desarrollo. El instrumento operativo para llevar a cabo esta política es el plan de acción y en la actualidad está vigente el **Plan de Acción 2018–2021**. Éste se encuentra alineado con el **Plan Estratégico de la OIT sobre Igualdad de Género para 2018–2021** —que incluye un eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación (eje de política)—, con el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU- SWAP), así como con la Agenda 2030 y sus objetivos.



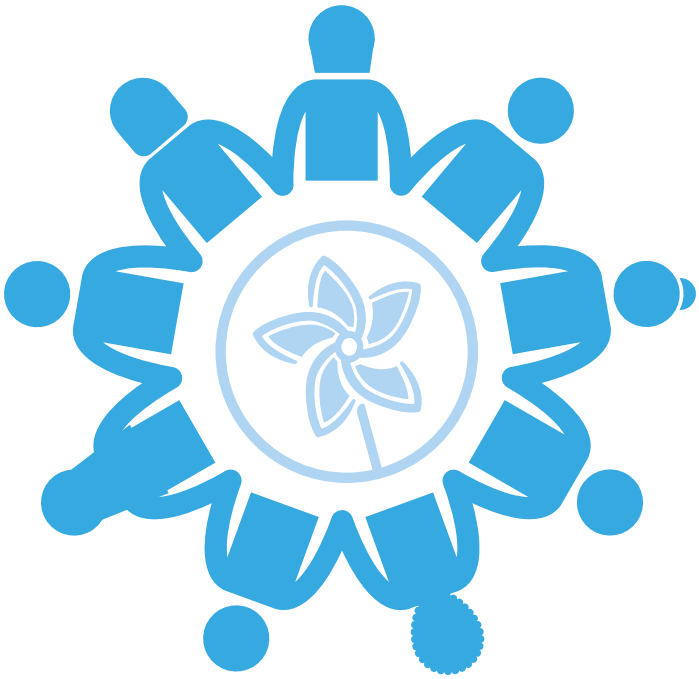
Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es vital para alcanzar el objetivo de la OIT de lograr un trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, y es un elemento central del mandato de la OIT (OIT, 2018, p.1).

Asimismo, esta estrategia se encuentra alineada con la **Declaración del Centenario de 2019 (puntos vii y viii), que aborda de forma directa el logro de la igualdad de género en el trabajo a partir de un programa transformador** que,

- asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;
- posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;
- permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos, y
- promueva la inversión en la economía del cuidado;

y con el **Programa y Presupuesto 2020–2021**, cuyo Resultado 6 es lograr la igualdad de género en el trabajo.

La IR responde a la política de género de la OIT y se ha alineado con sus Planes de Acción sobre Igualdad de Género (2010–2015, 2016–17; 2018–21). En este sentido, su estructura se ha ido ajustando a la misma, introduciendo cambios relativos a la participación y presencia de mujeres en sus equipos y órganos directivos y técnicos; y algunas de sus actuaciones han ido incorporando el enfoque de género —mapeos, diagnósticos, estudios, y desagregación de datos principalmente—.



COVID-19 y trabajo infantil y adolescente

El impacto de la COVID-19 está aumentando los niveles de pobreza y las deficiencias de los mercados de trabajo, interrumpiendo los procesos de fabricación, incrementando la inseguridad económica, etc., lo que repercute de forma directa en las familias y sus ingresos. Estos y otros factores influyen en el incremento del trabajo infantil al emplearse todos los recursos humanos disponibles para la supervivencia de los hogares (OIT, IR- CEPAL, 2020). En la actualidad, se estima que un aumento de un punto porcentual del nivel de pobreza conlleva un aumento de, al menos, un 0,7% del trabajo infantil (OIT-UNICEF, 2020).



Un análisis que inicialmente ha abarcado tres países (México, Perú y Costa Rica), basado en los resultados del Modelo de Identificación del Riesgo del Trabajo infantil (MIRTI) y desarrollado por CEPAL y OIT, permite estimar que el trabajo infantil podría aumentar entre 1 y 3 puntos porcentuales en la región (OIT, IR- CEPAL, 2020, p.11).

Esto supone que, por primera vez, tras varias décadas de avances contra el trabajo infantil en América Latina y Caribe, las consecuencias de la COVID-19 pueden cambiar la tendencia en la reducción de esta realidad.

El cierre prolongado de las escuelas también tiene un efecto directo sobre el incremento del trabajo infantil, no sólo en el contexto actual sino en las previsiones a corto y medio plazo, al haberse empobrecido un número sustantivo de familias. Este cese prolongado también tiene impactos diferenciados en las niñas y los niños: a raíz de la pandemia se ha observado cómo los roles tradicionales y la asignación de espacios se han visto reforzados en función del género. Esto implica un mayor desarrollo de actividades económicas en el caso de los niños y un incremento de las tareas en el sector agrícola, el trabajo informal y las tareas de cuidado en el caso de las niñas. Además, los mecanismos de aprendizaje virtual y en línea requieren del acceso a red, del acceso y uso de instrumentos digitales y de los conocimientos adecuados para su utilización. La digitalización también presenta una brecha de género al existir un sesgo en las orientaciones profesionales y estudios, al que se suma la desigualdad de acceso y uso de recursos entre las niñas y los niños.

03.

Diagnóstico de la situación: desigualdades de género en el trabajo infantil y adolescente

De acuerdo a la OIT, el término "trabajo infantil" se define como todo trabajo que priva a niños y niñas de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Se hace mención, de forma específica, a aquel trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño o de la niña, e interfiere con su escolarización al privarles de la posibilidad de asistir a clases y obligarles a abandonar la escuela de forma prematura, y a combinar sus estudios con un trabajo pesado y que requiere de mucho tiempo.

Con anterioridad a la pandemia, se estimaba que existen 152 millones de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil (64 millones de niñas y 88 millones de niños) en el mundo y cerca de la mitad de estos realizan trabajos peligrosos (OIT-IR, 2020; OIT, 2017a). Aunque, entre 2008 y 2016, el número de niñas y niños en trabajo infantil se redujo en 63 millones a escala global, ese decrecimiento[5] no ha logrado mantenerse a un ritmo sostenido y las consecuencias sociales y económicas derivadas de situaciones de crisis podrían ralentizarlo aún más (OIT-IR, 2020, p. 2), como es el caso de la actual pandemia de la COVID-19 y los efectos que pueda tener sobre el trabajo infantil.

Con anterioridad a la pandemia, se estimaba que existen 152 millones de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil.



5 La reducción entre 2014 y 2016 fue de 16 millones, tan solo un tercio de lo logrado en el cuatrienio anterior (OIT, 2017a).

Esta tendencia mundial de desaceleración también se había producido en la región antes de la pandemia, aunque de una forma más leve. En América Latina y el Caribe, el mayor número de niños y niñas en trabajo infantil se encuentra en la agricultura (52%, unos 5,5 millones de niños y niñas en términos absolutos), fundamentalmente en el cuidado de ganado y agricultura de subsistencia y comercial; siendo éste un trabajo no remunerado y desarrollado dentro de la unidad familiar. El resto de niñas y niños en trabajo infantil en la región se encuentran, el 35%, en el sector servicios (3,8 millones); y el 13%, en la industria (1,4 millones). Aunque las cifras disponibles nos muestran mayor presencia de niños que de niñas en situación de trabajo infantil, y una brecha ampliada de casi cinco puntos en la franja etaria de los 15 a los 17 años, los estudios demuestran que el carácter invisible, privado, no mercantil, de una gran parte del trabajo —trabajo doméstico— que realizan las niñas y las adolescentes no se encuentra contabilizado en estas estadísticas (Céspedes y Robles, 2016; OIT, 2017; OIT-Oficina Regional América Latina y el Caribe, 2018). Así, también se conoce que las niñas y las adolescentes enfrentan un mayor riesgo de ser víctimas de trata, explotación sexual comercial, trabajo forzoso o trabajo en condiciones de servidumbre. "El propio carácter ilícito de estas actividades hace que sean más difíciles de identificar y cuantificar" (OIT-IR, 2020).

Las niñas tienen más probabilidades de verse involucradas en formas de trabajo infantil menos visibles que, por lo tanto, no se comunican lo suficiente, como sucede con el servicio doméstico en casas privadas. Además, las niñas tienen muchas más probabilidades de realizar tareas domésticas en su propio hogar, una forma de trabajo que no se incluye en las estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil (OIT, 2017a, p.44).

Causas y factores que afectan el trabajo infantil por cuestión de género

Las causas que afectan el trabajo infantil por cuestión de género están asociadas a factores estructurales que perpetúan la desigualdad en todas las esferas de la vida pública y privada. Estos factores estructurales y estructurantes articulan el involucramiento de niños, niñas y adolescentes en las actividades económicas de los países de América Latina y el Caribe (Guarcello, Henschel, Lyon, and Rosati, 2006). Los factores de desigualdad de género en el ámbito del trabajo infantil son aquellos elementos que van a producir y reproducir las desigualdades entre mujeres, hombres, niñas, niños y adolescentes en el acceso, promoción y ejercicio de las mismas condiciones en el mercado de trabajo. Se encuentran en el origen y dan explicación a las desigualdades, estableciendo una relación directa con las mismas. Estas desigualdades deben ser consideradas a partir de los elementos que las producen, reproducen y perpetúan. Si las políticas de prevención y erradicación del trabajo infantil no incorporan una dimensión de género, estas contribuirán a reproducir y perpetuar estas desigualdades (Alonso et al., 2007).

Como **factores estructurales de la desigualdad de género asociados al trabajo infantil,** se observan:



Estereotipos de género presentes en los patrones culturales discriminatorios y violentos

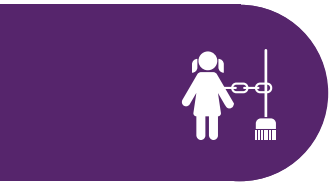
Los estereotipos de género son ideas, creencias y generalizaciones de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y de los hombres. Estos se emplean para justificar la discriminación de género y pueden reflejarse y reforzarse con las leyes, políticas y las prácticas institucionales (ONU Mujeres, 2020).

La realidad regional refleja la existencia y prevalencia de estos estereotipos desde la infancia, lo que condiciona la vida de las niñas y los niños de la región. Factores generadores de estos estereotipos serían: la invisibilidad de las opiniones y del hacer de las niñas, la infravaloración de las habilidades, la educación y formación segregadora, la subordinación y falta de autonomía, el lenguaje y contenido sexista, y la asignación de tiempos y espacio (Alonso et al., 2007, p.20).



División sexual del trabajo y organización del cuidado

La división sexual del trabajo hace alusión a la división y distribución histórica desigual de las distintas responsabilidades del trabajo remunerado y de cuidados no remunerado que establece cada sociedad según los roles de género asignados en función del sexo (Pérez Orozco, 2014). Este sistema de organización del trabajo sitúa a las mujeres y niñas en la esfera privada, familiar, doméstica y de cuidado, y a los varones en la esfera pública y productiva (trabajo), siendo un aspecto clave al hablar de género y trabajo infantil. Esta división se articula a partir de los roles de género asignados a mujeres y hombres y va a establecer relaciones jerárquicas de poder entre los mismos. Al igual que los estereotipos, esta división tiene un componente cultural, es aprendida y es modificable.



Roles de género

Los roles son los papeles asignados dentro de una cultura específica a las personas. Así, los roles de género determinan las tareas y responsabilidades tradicionalmente asignadas a mujeres, hombres, niñas y niños (división sexual del trabajo). Suelen estar condicionados por otros factores —estructura de los hogares, acceso a recursos, nivel socioeconómico, factores coyunturales/medioambientales, conflictos, diversas crisis, etc.— y son susceptibles de cambio y transformación. Se identifican distintos roles según los ámbitos, productivo, de cuidado y comunitario (Moser, 1989).

El trabajo doméstico se sitúa en el ámbito de los cuidados y constituye una de las formas más naturalizadas e invisibles de trabajo infantil. En este sentido, las niñas tienen mayor riesgo de realizar tareas domésticas intensivas y/o a jornada completa (OIT-IR, 2019, p.4). La sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidados de las niñas y las adolescentes respecto a sus pares varones se asocia con los roles asignados desde la infancia y con una serie de factores como la pobreza, el nivel socioeducativo, la tolerancia con la carga de trabajo de cuidado, el déficit de equipamientos y servicios de atención y cuidados a la infancia y a los mayores y dependientes, la inadecuación de la organización de los tiempos y de los servicios a la corresponsabilidad doméstica y familiar, etc.



Ausencia de perspectiva de género en las políticas de erradicación del trabajo infantil

Las políticas de erradicación y prevención del trabajo infantil se deben diseñar, desarrollar y evaluar integrando los elementos adecuados para fomentar la igualdad y compensar las desigualdades de género (OIT-CEPAL, 2019). Los factores que inciden en la ausencia de enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de estas son: sistemas de orientación; formación y acompañamiento sin perspectiva de género; sistemas estadísticos y de tratamiento de la información sin perspectiva de género; carencias en la identificación de necesidades prácticas y estratégicas para niños, niñas y adolescentes para su uso en el diseño de políticas de prevención y erradicación del trabajo infantil; falta de análisis de impacto de género en los procesos de diseño; no reconocimiento e inclusión de las unidades de género, los mecanismos de igualdad, las organizaciones de mujeres, etc. como interlocutoras en el diseño y evaluación de las políticas; falta de sensibilización y formación del personal involucrado; carencia de indicadores de seguimiento y evaluación de género; presupuestos ciegos al género; etc. (Alonso et al., 2007, p.31).



Los resultados de la acción de todos estos factores son las propias situaciones de desigualdad que viven niños, niñas y adolescentes[6].

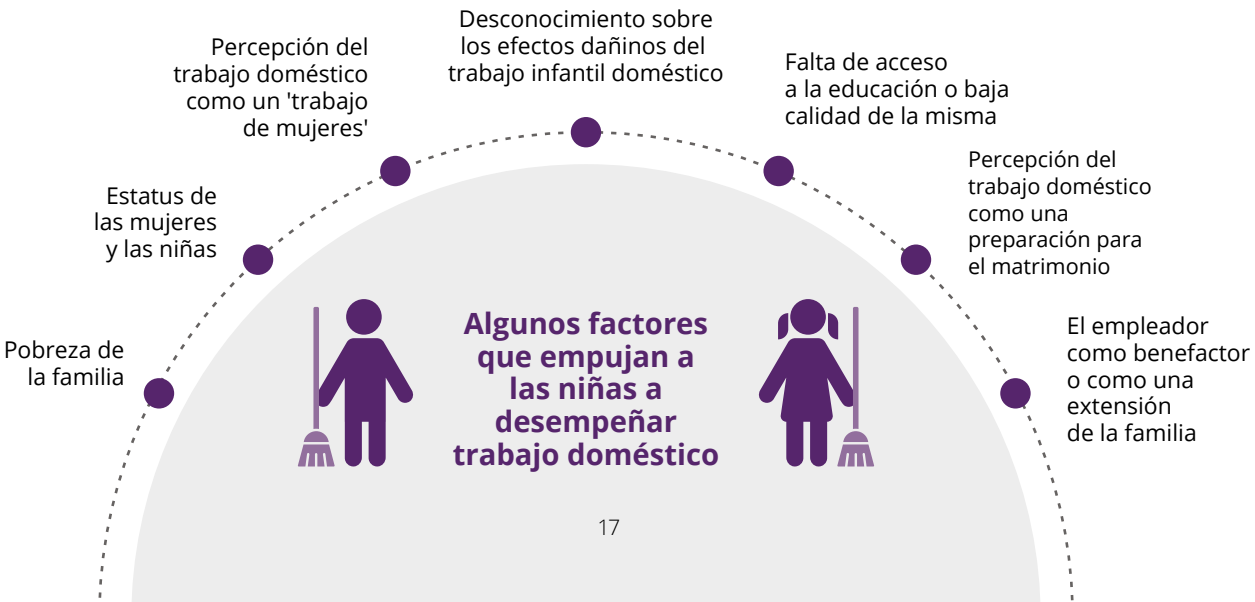
6 Algunos resultados de estos factores de desigualdad de género serían: desigual uso del tiempo, mayores tasas de desempleo, menores tasas de actividad laboral, segregación ocupacional —vertical y horizontal— en función del sexo, desigualdad de las condiciones laborales (informalidad, precariedad, temporalidad, discriminación salarial), sesgos de género en el sistema educativo y de formación técnico profesional, etc.

Trabajo doméstico no remunerado

El trabajo doméstico no remunerado es parte de la realidad de millones de niñas y adolescentes en el mundo. Este generalmente queda omitido de los análisis sobre trabajo infantil al no estar en la esfera pública y mercantil, no ser contabilizado como una actividad económica, y al existir pocos datos desagregados sobre la asignación de las tareas domésticas —recolección de agua y leña, transporte, comida, limpieza, y otras actividades vinculadas a las necesidades domésticas de la familia y la comunidad—.

Se denomina tareas domésticas a las actividades realizadas para la propia familia y dentro de ese entorno como, por ejemplo, el cuidado de hermanos/as, enfermos, personas con discapacidad y personas mayores; la limpieza y las reparaciones menores en el hogar; la preparación y el servicio de comidas; el lavado y planchado de ropa; y el transporte o acompañamiento a la escuela de ida y vuelta. Las tareas domésticas se definen como la producción de servicios domésticos y personales por parte de un miembro de la familia para el consumo dentro de su propia familia (OIT, 2017a, p.45).

En la actualidad existen 54 millones de niñas y niños de 5 a 14 años que realizan tareas domésticas durante al menos 21 horas semanales, estimándose que el "63% de las personas menores de 15 años que dedican más de 21 horas semanales a tareas de cuidado son niñas" (OIT-IR, 2020, p.4). Estos datos evidencian que el trabajo doméstico en la mayoría de los países se presupone como el trabajo de las mujeres y es considerado responsabilidad de las niñas, independientemente de la edad que tengan. Las mujeres y las niñas siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas no remuneradas, lo que deriva en una sobrecarga de tareas y responsabilidades, menos tiempo libre y representa una limitación para su educación, salud y desarrollo general.



04.
Principios de igualdad y no discriminación

La presente estrategia se basa en los Principios y Derechos Fundamentales, recogidos en la Carta de Naciones Unidas (ONU, 1945) y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) (1948). En este sentido, el Sistema Internacional de Derechos Humanos reconoce los principios de igualdad y no discriminación, y los considera como fundamento de todas las normas e instrumentos de los sistemas nacionales e internacionales de protección (art. 1 y 2 de la DUDH).

Artículo 1
Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2
Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía (ONU, 1948).



A pesar de estos fundamentos, la discriminación de género y las desiguales relaciones de poder entre mujeres y hombres requieren del diseño y adopción de instrumentos específicos referidos a las mujeres y las niñas. En el marco de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993) se aprueba la Declaración y Programa de Acción de Viena, en los que se universalizan los derechos humanos y se afirma que los derechos de las mujeres son derechos humanos. Estos avances en la materia se complementan con el contenido vinculante recogido en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW[7], 1979). El principio de no discriminación, además de la discriminación basada en el sexo, se refiere a la prohibición de toda distinción, exclusión o restricción basada en el género, identidad de género y/u orientación sexual que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil de las personas, independientemente de su estado civil o cualquiera otra condición.

En el marco de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993) se aprueba la Declaración y Programa de Acción de Viena, en los que se universalizan los derechos humanos y se afirma que los derechos de las mujeres son derechos humanos.

De obligada mención son también otros instrumentos internacionales, no vinculantes, al hablar de igualdad y no discriminación, como son la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995). Esta reconoce el deber de "garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales" (párrafo 9), y establece que es necesario "garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica" (objetivo estratégico).

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres, niñas y niños y es un componente esencial para la realización de todos los derechos humanos. Además, la igualdad de género no se limita a la esfera legal, su consecución requiere cambios en el seno familiar, la cultura, la política, la economía, además de cambios en la legislación y su aplicación (ONU Mujeres, 2020). Los principios de igualdad y no discriminación se encuentran recogidos en los marcos constitucionales de todos los países miembros de la IR.

7 La CEDAW ha sido integrada al marco normativo de todos los países de América Latina y el Caribe, aunque existen 18 países que no la han firmado ni ratificado (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe / CEPAL).

05.
Enfoques de la estrategia

Los enfoques de la estrategia son los marcos orientadores sobre los que esta se va estudiar, analizar y planificar. La estrategia no se articula exclusivamente desde el enfoque de género, sino que integra otros enfoques pertinentes para la IR como son el enfoque de derechos humanos, el enfoque de infancia y el enfoque intercultural. Los enfoques se refuerzan entre sí, interconectándose en la protección, garantía y promoción de los derechos de niños, niñas y adolescentes y estableciendo el prisma desde donde se analiza y actúa, prestando atención al bienestar de niños, niñas y adolescentes y a la potenciación de su autonomía y participación (VeneKlasen et al., 2004).

La estrategia no se articula exclusivamente desde el enfoque de género, sino que integra otros enfoques pertinentes para la IR como son el enfoque de derechos humanos, el enfoque de infancia y el enfoque intercultural.

Enfoque de derechos en la infancia

Este es un enfoque metodológico que incorpora el *mainstreaming* de los derechos de la infancia y la posiciona en primer término, dejando de lado enfoques centrados en las necesidades. El paradigma de las necesidades se ha ido superando al evidenciarse que las necesidades cambian, al igual que lo hacen las percepciones de las personas adultas con relación a la infancia. Por ello, además de atender las necesidades, se han de contemplar los intereses, que irán variando en función del tiempo, espacio y contexto (Gaitán y Liebel, 2011).

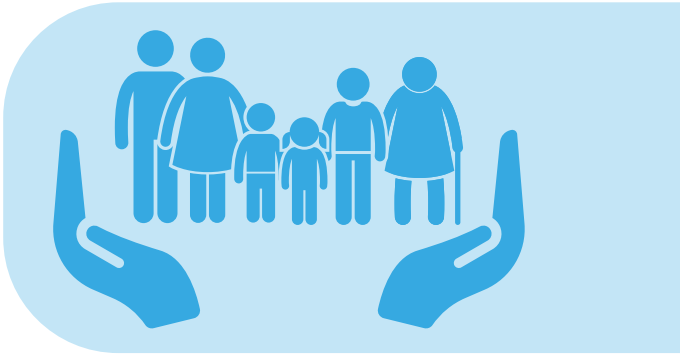
Este enfoque surge de los planteamientos emanados de la Convención de los Derechos del Niño (CDN, 1989) que va a considerar a la infancia de una forma más amplia y desarrollada suponiendo un cambio de perspectiva en relación con los ámbitos jurídico y social. Este nuevo marco reconoce sus derechos sociales, civiles, económicos, políticos y culturales, clasificándolos en tres tipos: derechos de provisión (tener acceso a recursos y servicios, a un desarrollo y bienestar óptimo), de protección (garantizar el cuidado ante cualquier acto abusivo) y de participación (acceso a la información, libertad de expresión, toma de decisiones de asuntos propios o colectivos, derecho a reunión o a asociación).

La CDN (Liebel, 2006) introduce un concepto fundamental, el llamado *interés superior del niño* (ONU, 1989)[8] y comprende al niño y a la niña no solo como objeto de medidas de protección y asistencia sino como titulares de derechos propios y como sujetos de su propia vida y desarrollo. En torno a este concepto de lo que significa ser niña o niño se han establecido los derechos mencionados. En este enfoque, integramos también el enfoque de protección de la infancia referido a la prevención y respuesta a la violencia, explotación y el abuso contra niños y niñas; favoreciendo el desarrollo de entornos protectores como puedan ser las familias, la comunidad, el desarrollo, existencia de legislación adecuada, etc.

Niños, niñas y adolescentes en distintas formas de trabajo infantil encuentran vulnerados sus derechos, interrumpiendo su desarrollo, atentando contra su vida y apartándose de actividades prioritarias como niños, niñas y adolescentes. Por tanto, este enfoque coadyuvará al diseño de políticas y actuaciones específicas orientadas a la prevención, protección y restitución de sus derechos atendiendo otras variables que interseccionan con la edad, tales como la etnia-raza, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad o la condición socioeconómica, entre otras.

Enfoque de derechos humanos

Este enfoque establece un marco conceptual basado en las normas internacionales de derechos humanos, cuyo propósito es el de respetar, garantizar y promover el bienestar y la dignidad de los seres humanos. El enfoque trata de analizar las desigualdades y corregir las prácticas discriminatorias que inciden de forma negativa en el desarrollo de las personas, orientando las políticas, programas y procesos al sistema de derechos y sus correspondientes deberes establecidos en el marco internacional.



La realización de los derechos humanos será el objetivo principal de políticas y actuaciones, identificando distintas titularidades —titulares de derechos, deberes y obligaciones—, mecanismos de exigibilidad de los derechos y medidas orientadas a reducir las desigualdades. Este enfoque aplicado a niños y niñas apuesta por facultar a esta población como sujetos de derechos con la capacidad de defender, reclamar y exigir sus reconocidos legalmente derechos (los llamados derechos de acción o *agency rights* versus *welfare rights*, o derechos de beneficencia, manejados por personas adultas) (Brighouse, 2002).

El enfoque de derechos nos permitirá re-estructurar la posición de la infancia y la adolescencia en la sociedad, así como la de la población adulta, contribuyendo a la eliminación de los estereotipos para/con ella y reconociendo sus derechos.

8 El principio aparece así recogido en la CDN, por lo no se ha modificado a un lenguaje inclusivo.

La IR y sus proyectos están claramente orientados a contribuir a aumentar las capacidades y marcos de trabajo de los titulares de obligaciones (gobiernos) y estimular la participación de los titulares de responsabilidades (representantes de trabajadores y empleadores) para hacer frente a una problemática compartida (OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2018, p.34).

Enfoque de género

El enfoque de género aborda las desigualdades existentes entre mujeres y hombres priorizando a las personas y propiciando relaciones igualitarias y equitativas. Este enfoque considera las diferencias entre las posiciones, condiciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, así como de las niñas y los niños, que son producto de la construcción social y la cultura. El enfoque de género evidencia cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales situando a mujeres y niñas en desventaja, y señala la necesidad de implementar medidas específicas para la consecución de la igualdad real y formal. También incorpora "la perspectiva de género al análisis y a la planificación de los procesos de desarrollo y propone una doble aproximación estratégica para el logro de la igualdad, combinando el *mainstreaming*[9] de género y el empoderamiento de mujeres y niñas" (Carballo, López, y Pajarín, 2018, p.17).



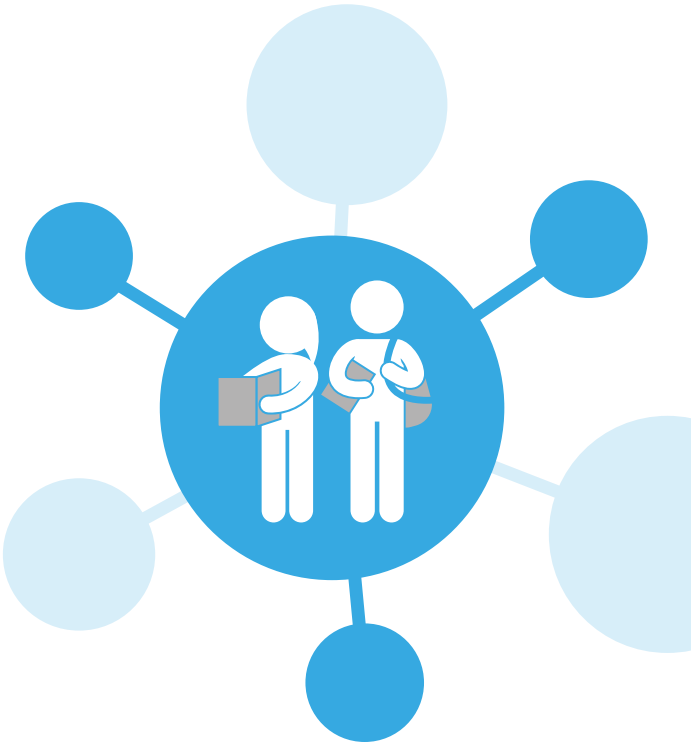
Al mismo tiempo, la inclusión de la perspectiva de género en los estudios de la infancia ha permitido analizar y comprender las características definitorias de niñas y niños de forma específica, así como sus semejanzas y diferencias. El enfoque de género considera las diferentes condiciones, situaciones, necesidades y oportunidades de niños, niñas y adolescentes y posibilita el análisis de las relaciones sociales *intergenéricas* e *intragenéricas* que sean privadas o públicas, personales, grupales o colectivas, e interrelaciones o institucionales (estatales, civiles, formales e informales) (Lagarde, 1996). Junto a la mencionada CDN presente en el enfoque de derechos de la infancia, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

9 La transversalización de género es la estrategia adoptada por Naciones Unidas para integrar la igualdad de género en la programación. Es una estrategia para que las inquietudes y experiencias de hombres y mujeres sean una dimensión integral del diseño, implementación, supervisión y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse igualmente, y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es la igualdad de género" (UNEG, 2011, p.14).

(CEDAW) será clave, por el papel que juega en la prevención de desigualdades de género durante la infancia, al referirse a mujeres de todas las edades (UNICEF, 2020a).

El enfoque de género da un paso más e integra también una dimensión transformadora, superando lo individual y avanzando hacia la transformación de las estructuras que sirven para reforzar las desigualdades de género. El carácter transformador se evidencia al superar los síntomas de la desigualdad de género para abordar las normas, estereotipos, actitudes, comportamientos y sistemas sociales que los subyacen.

Enfoque intersectorial e intercultural



La transversalidad de género o *mainstreaming* de género no es suficiente para abordar las distintas discriminaciones y desigualdades, es por ello que es necesario incorporar un enfoque interseccional. La interseccionalidad ocurre cuando una discriminación concreta —por ejemplo, la de género— interactúa con dos o más discriminaciones (discriminación múltiple) —por ejemplo, raza, nivel socioeconómico, discapacidad, origen, etc—. El enfoque interseccional[10] es una herramienta complementaria al *mainstreaming* para superar las diferentes desigualdades, que contribuye a comprender cómo distintos sistemas de discriminación se entrecruzan y refuerzan mutuamente.

Considerando la diversidad cultural y pluriétnica de América Latina y el Caribe, es necesario incluir también un enfoque intercultural que atienda las especificidades de cada contexto y responda a lo planteado en el preámbulo de la CDN con relación al desarrollo de la infancia. Éste debe atender las tradiciones, costumbres y valores culturales de niños, niñas y adolescentes. El enfoque intercultural reconoce la diversidad cultural de cada contexto (rural, urbano) y grupo, y sitúa a las personas en el centro, reconociendo las percepciones diferenciadas que existen sobre el trabajo infantil. El enfoque intercultural es fundamental para luchar contra la discriminación y exclusión en los distintos ámbitos —políticos y socioeconómicos— por motivos culturales, y complementa los enfoques anteriores en la consecución de los principios rectores de la estrategia —igualdad y no discriminación—.

Ambos enfoques, interseccionalidad e interculturalidad, reconocen la diversidad de mujeres, niñas y adolescentes existente en los países de la región, sus necesidades específicas y sus distintas posiciones (culturales, identitarias, sociales, etarias, étnicas), las cuales producen discriminación y aumentan las desigualdades (CEPAL, 2016b, p.22).

10 Este enfoque se alinea con la agenda de género de la región, en la que el enfoque de interseccionalidad se operacionaliza mediante el reconocimiento de la necesidad de garantizar todos los derechos humanos a toda la diversidad de mujeres y niñas de la región (CEPAL, 2016b, p. 24).

06.
Marco normativo

La EGIR se alinea con los instrumentos internacionales y regionales —tratados, convenciones, convenios, etc.— relativos a la protección, respeto y garantía de los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes, y de las mujeres y las niñas en su diversidad, y con la consecución de la igualdad de género, ofrecidos en el marco jurídico internacional. De igual forma, contempla aquellas políticas y normas de la OIT en materia de género que suponen el marco de esta estrategia.

Alineación con los instrumentos internacionales

Tabla 1. Normativa internacional

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Convenio núm. 138 y el Convenio núm. 182 de la OIT
Convención sobre la esclavitud (1926) y Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (1956)
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y su protocolo facultativo
Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1984)
Convención sobre los Derechos del Niño (1989) y sus protocolos facultativos
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)
Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Palermo, 2000) y dos de sus protocolos (el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños y el Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire)
Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad (2000)

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Convenio núm. 138 y el Convenio núm. 182 de la OIT
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular los Convenios Fundamentales Núm. 29, 100, 105, 111, 138, 182, Convenios Técnicos Núm. 77, 78, 124, 156, 169, 183 y 189
Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)
Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994)
Declaración y el Programa de Acción de Durban aprobados en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban, 2001)
Programa de actividades para la aplicación del Decenio Internacional de los Afrodescendientes 2015–2024
Conferencias Internacionales sobre la Financiación para el Desarrollo (Monterrey, 2001; Doha, 2008, y Addis Abeba, 2015)
Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007) y documentos finales de los procesos de examen correspondientes
Resolución 69/313, Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre Financiación para el Desarrollo (2015)
Resolución 70/1,"Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2015)
Agenda Urbana de la Conferencia sobre la Vivienda y el Desarrollo Urbano Sostenible (Hábitat III) (2016)
Declaración de Nueva York para los Refugiados y los Migrantes de 2016 (Resolución 71/1y sus dos pactos posteriores. Pacto Mundial sobre los Refugiados y Pacto Mundial sobre la Migración (2018)
Declaración política de la Cumbre sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible" (2019)
Declaración política con ocasión del 25º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Documento del 64 periodo de sesiones de la CSW de "Seguimiento de la Plataforma para la Acción de Beijing+25" (2020)

Sobre este marco normativo internacional prioritario destacamos especialmente, por su alineación con los objetivos la IR, los compromisos asumidos en la Agenda 2030. "No dejar a nadie atrás" es el eje de dicho instrumento; un enfoque inclusivo, centrado en las personas sobre la base de los derechos humanos que integra las distintas dimensiones del desarrollo sostenible —ambientales, sociales y económicas— con el objetivo de que todas las personas logren la plena consecución de los derechos humanos, sin discriminación en función de la identidad de género, la orientación sexual, la raza-etnia, el idioma, la religión, el origen nacional o social, la discapacidad, etc. Esta mirada es fundamental para entender el carácter estructural de la desigualdad de género y su intersección con otras matrices de desigualdad que operan en la realidad de niños, niñas y adolescentes trabajadores. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son parte de este principio, siendo esenciales para alcanzar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluido el ODS 8 sobre el trabajo decente.



La igualdad de género y la no discriminación, junto con el trabajo decente, ocupan un papel destacado en la Agenda 2030 y los correspondientes ODS. Cabe citar especialmente el Objetivo 5 (Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas), el Objetivo 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) y el Objetivo 10 (Reducir la desigualdad en los países y entre ellos) (OIT, 2018, p.6).

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce la importancia de la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo sostenible, y la centralidad de la transversalización de género en todas las políticas y acciones:



La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. (...) La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial (ONU, 2015a, párr. 20).

Relativo a la consecución de la igualdad y empoderamiento de mujeres y niñas se encuentra el **Objetivo 5 (ODS 5), "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas",** y sus metas, destacando:



5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
5.3. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Tanto la OIT como la IR centran sus esfuerzos en el ODS 8 y también en el ODS 5, siendo conscientes de que, si se facilita la igualdad a mujeres y niñas en el acceso a la educación, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y las sociedades se beneficiarán al mismo tiempo. Así también, desde la OIT se entiende que el empoderamiento económico de mujeres y niñas es condición básica para la consecución de la igualdad de género, y se reconoce que el trabajo es la principal fuente de independencia económica para ellas. Por todo ello, resulta fundamental reducir las desigualdades de género en el empleo y garantizar el trabajo decente y la igualdad de remuneración por igual trabajo, para todas las mujeres en su diversidad. Para conseguir todo lo anterior, la OIT ve necesario:



i) eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación;
ii) poner fin a cualquier forma de discriminación;
iii) reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado;
iv) velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública;
v) aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles, iv) poner en marcha reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad (OIT, 205, p.24).

Alineación con el marco regional

Este marco internacional confluye con los compromisos asumidos por los gobiernos de la región. En este sentido, es reseñable el esfuerzo realizado en la región durante las cuatro últimas décadas, para erradicar las desigualdades de género y la discriminación hacia las mujeres, y avanzar hacia la garantía de los derechos humanos a través de distintas iniciativas, leyes, normativas, políticas, actuaciones y creación de institucionalidad. La existencia de dos Convenciones regionales para abordar la violencia de género y la discriminación, junto con el desarrollo de la Agenda de Género, la implementación de los compromisos emanados de la Plataforma de Acción de Beijing, del Programa de Acción de El Cairo, del seguimiento de las obligaciones asumidas por los Estados signatarios de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), marcan la hoja de ruta de la Región (CEPAL, 2016a, Bidegain, 2017).

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994).
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2013).

Destacaremos la Agenda Regional de Género[11], fruto de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe[12]. Estas conferencias suponen el principal foro de consenso de los Gobiernos de América Latina y el Caribe en el abordaje de los derechos y la autonomía de las mujeres y la igualdad de género. Esta agenda regional es resultado directo de la articulación y voluntad política de los gobiernos de la región, de las contribuciones del movimiento de mujeres y del apoyo del sistema internacional. En la Agenda se establecen dos enfoques prioritarios: **enfoque regional "No dejar a nadie atrás"** y **enfoque interseccional.**



11 Para más información leer: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40333/7/S1700760_es.pdf; https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40334/4/S1700759_en.pdf; https://biblioguias.cepal.org/AgendaRegionalGenero; https://biblioguias.cepal.org/RegionalGenderAgenda/

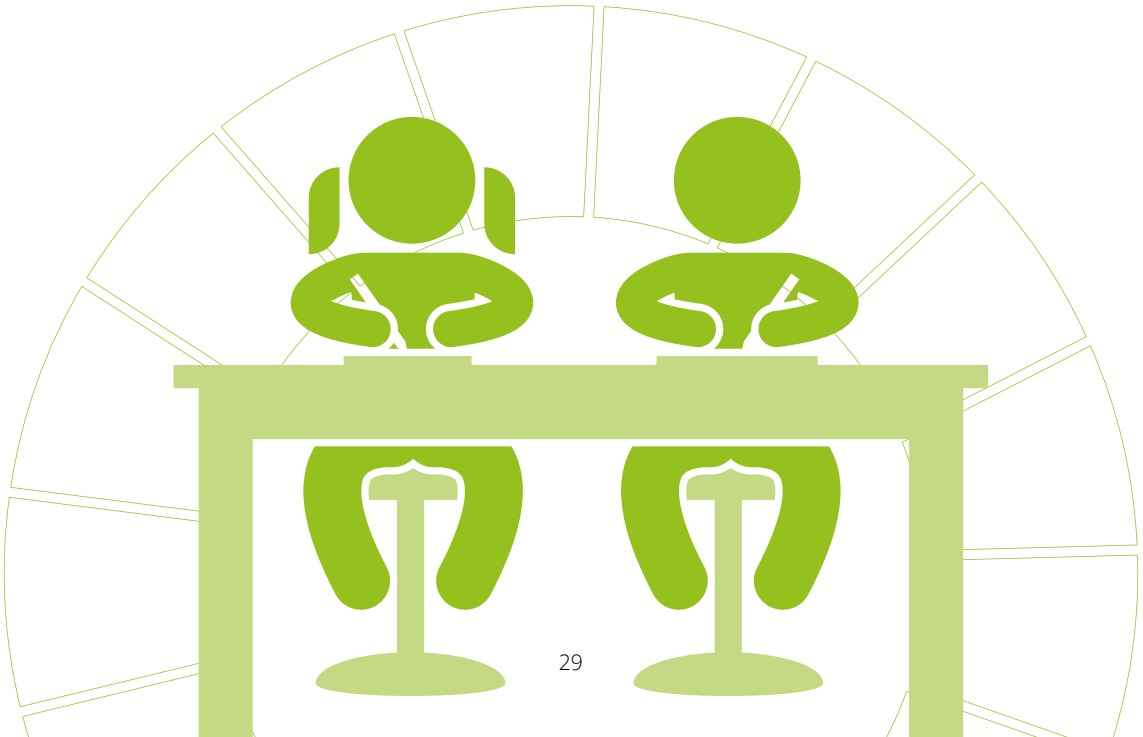
12 La Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina es la instancia de la región para el análisis de políticas dirigidas a fomentar la participación integral de las mujeres en el desarrollo.

07.
Marco de intervención

Este marco de intervención se ha construido a partir de un conjunto de fuentes secundarias: i) las líneas de acción prioritarias de la IR, ii) las recomendaciones y conclusiones de la evaluación de 2018 a la IR, iii) los compromisos ratificados por consenso tripartito concernientes a la igualdad de género existentes en los marcos de la OIT y iv) la coherencia con la propia agenda 2030. También se ha elaborado sobre la base de la información de fuente primaria obtenida de: entrevistas semiestructuradas realizadas al equipo de la Secretaría Técnica, Puntos Focales y experta subregional de género y no discriminación de la OIT; insumos recibidos en las sesiones de intercambio con los grupos de Gobiernos, Empleadores y Trabajadores de la IR; e insumos proporcionados por escrito por el grupo de Puntos Focales de empleadores de la IR.

Objetivo general de la estrategia

Contribuir a mejorar las condiciones para que niños, niñas y adolescentes tengan las mismas oportunidades de acceso y ejercicio de derechos y desarrollo de su proyecto de vida, promoviendo la visibilización, reconocimiento y abordaje en consecuencia de las desigualdades de género que afectan a niños, niñas y adolescentes en el ámbito del trabajo infantil.



Ejes estratégicos

Alineados con el objetivo general de la Iniciativa Regional —*Erradicación del trabajo infantil en América Latina y el Caribe en el año 2025*—, y con sus líneas de acción prioritarias[13], se han determinado cinco ejes estratégicos:



Eje estratégico 1
DESARROLLO POLÍTICO INSTITUCIONAL

Objetivo específico 1. Fomentar que los marcos de prevención y protección aborden las diferentes necesidades, intereses y capacidades de niños, niñas y adolescentes

Para garantizar marcos de protección y prevención que no reproduzcan las desigualdades de género es necesario que exista un compromiso gubernamental para cumplir con los derechos de protección y prevención. Esto incluye legislación, políticas de bienestar social, presupuestos adecuados, reconocimiento público y ratificación de instrumentos internacionales, entre otros.

Medidas

- Promover que las políticas nacionales de prevención y protección del trabajo infantil incluyan el enfoque de género y que los riesgos específicos de protección que afectan a niños, niñas y adolescentes se aborden adecuadamente (trata con fines de explotación, trabajo doméstico).

13 La IR ha definido seis líneas de acción prioritarias: i) desarrollo de políticas nacionales de trabajo infantil; ii) fortalecimiento de capacidades de acción directa; iii) generación de conocimiento; iv) incidencia política; v) legislación y cumplimiento; vi) sensibilización (OIT–IR, 2016).

- Incorporar la dimensión de género en la aplicación del Modelo de Identificación de Riesgo del Trabajo Infantil (MIRTI) adecuando los diagnósticos, datos, encuestas nacionales e información para identificar las desigualdades de género, alineado con los indicadores pertinentes de los ODS acordados a nivel nacional por los estados.
- Integrar medidas específicas en el diseño y ejecución de las intervenciones de protección de los países.



Eje estratégico 2
DESARROLLO DE CAPACIDADES

Objetivo específico 2. Fortalecer la incorporación del enfoque de género en las organizaciones, actuaciones, documentos y productos generados por la IR

Incluir las cuestiones de género en los procedimientos, procesos y actuaciones de las instituciones y organizaciones que integran la IR, desde el diseño a la ejecución y evaluación, así como en las actuaciones emprendidas desde la propia IR. En este sentido, es necesario no sólo contar con herramientas adecuadas, sino también contar con los conocimientos necesarios para poder utilizarlas y analizar la información que ofrecen, y para visibilizar dónde se encuentran las desigualdades de género para poder actuar sobre ellas.

Medidas

- Apoyar a las personas integrantes de la Red de Puntos Focales de la IR y de la Secretaría Técnica a través de formación y recursos de género y fortalecer su capacidad en la incorporación de la perspectiva de género.
- Favorecer la incorporación de la perspectiva de género y el desarrollo de indicadores de género en el levantamiento de datos en los países (por ejemplo, en los instrumentos ordinarios de medición vinculados a factores asociados al trabajo infantil).
- Promover la realización de análisis de género[14] sobre la realidad del trabajo infantil.
- Incluir la transversalización de género en los términos de referencia que se soliciten o elaboren por parte de las organizaciones e instituciones miembros de la IR, así como de la propia OIT como Secretaría Técnica de la IR.
- Incorporar las recomendaciones sobre lenguaje incluyente y el uso no sexista tanto del lenguaje y de imágenes y material audiovisual en todas las actuaciones y documentos producidos por la IR.

14 Vid apartado 7.3 Factores de Aceleración y ANEXO 1, Glosario

Eje estratégico 3
GENERACIÓN Y GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

Objetivo específico 3. Generar y gestionar el conocimiento para dar a conocer las causas estructurales que definen las relaciones de género, interactuando con otras dimensiones e incidiendo en el trabajo infantil y adolescente

La generación de conocimiento es una contribución diferencial, un activo básico de la IR, y su utilización es fundamental para alcanzar sus objetivos. En este sentido, las actividades de acopio, investigación, almacenamiento, codificación y difusión de conocimientos son una estrategia eficaz a implementar para combatir las desigualdades en el trabajo infantil[15]. La IR diferencia entre datos (hechos, cifras), información (datos contextualizados y categorizados) y conocimiento (comprender los datos e información, experiencias, percepciones) para incidir en la toma de decisiones sobre las intervenciones para atajar las causas de la desigualdad de género.



Medidas

- Realizar y dar a conocer estudios sobre las causas estructurales que definen las relaciones de género en los distintos tipos de trabajo infantil y sus interacciones con otras variables de desigualdad.
- Crear y mantener un repositorio de información —estudios, estadísticas, diagnósticos, herramientas con perspectiva de género— disponible sobre las interacciones entre las distintas dimensiones y variables que atraviesan el trabajo infantil.
- Realizar un mapeo de buenas prácticas sobre género y trabajo infantil en la región.
- Incorporar la temática de género en la agenda de las reuniones virtuales de la Red de Puntos Focales e incluir intercambio de experiencias de género.

15 OIT, 2007, 2017b



Eje estratégico 4
INCIDENCIA POLÍTICA

Objetivo específico 4. Integrar la Agenda de Igualdad con la agenda de la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de los y las trabajadoras adolescentes

La desigualdad de género y la discriminación resta oportunidades de desarrollo a las personas y sitúa de forma diferenciada a niñas y niños. La incidencia es entendida como un conjunto de iniciativas que se implementan para generar transformaciones —políticas, legales, sociales—. El potencial de la incidencia para lograr cambios socioculturales en las sociedades por parte de la red ampliada de actores de la IR es una herramienta poderosa en sí misma. Reforzar las alianzas y crear pactos entre las distintas organizaciones a través de distintas estrategias de incidencia —cabildeo, campañas, planificación, etc.— contribuirá a erosionar y modificar las desigualdades de género y la discriminación presente en la sociedad y, de forma específica, en el ámbito del trabajo infantil.

Medidas

- Crear mecanismos de coordinación e intercambio con aquellos organismos internacionales con competencias relevantes para la IR (UNICEF, OIM, OPS/OMS, ACNUR) para, por ejemplo, el levantamiento y utilización de datos.
- Fomentar y fortalecer alianzas entre los organismos e instituciones de igualdad de género de los países y las organizaciones miembros de la IR. Por ejemplo, a través de la participación en la Reunión de Especialistas en información sobre Uso del Tiempo y Trabajo no Remunerado en Aguascalientes, México.
- Establecer alianzas con especialistas de género, asociaciones de mujeres y organizaciones de representación de niños, niñas y adolescentes en actividades de incidencia política de la IR.



Eje estratégico 5
SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico 6. Favorecer entornos sensibles a promover y visibilizar los derechos de niños, niñas y adolescentes en programas y proyectos de prevención y erradicación de trabajo infantil y adolescente

Prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger al trabajador adolescente integrando la perspectiva de género en su enfoque requiere de cambios fundamentales en el pensamiento sobre las relaciones de género y su relación

con el trabajo infantil en gran parte de la población. Esto sólo será posible si se cambian los comportamientos y actitudes que generan y perpetúan la desigualdad de género. La movilización, la educación y el empoderamiento de las personas, son algunas de las formas para cambiar el comportamiento humano. Alentar estos cambios desde la infancia y juventud es fundamental para impulsar el cambio social.

Medidas

- Elaborar productos de sensibilización para los distintos sectores que expliquen las intersecciones entre el género y el trabajo infantil orientados a los distintos actores involucrados en la IR —por ejemplo, sobre los cuidados— con el fin de incidir en cambios de comportamiento en los hogares.
- Favorecer el desarrollo de jornadas y campañas que ayuden a modificar las causas estructurales de las desigualdades con un abordaje de cambios a varios niveles: el individual (toma de conciencia), en las normas culturales, en la distribución de recursos y oportunidades, y en las instituciones y las leyes formales.

Factores de aceleración

Denominaremos factores de aceleración a aquellos factores que coadyuvan a la consecución del objetivo final de esta estrategia: generar las condiciones para que niños, niñas y adolescentes tengan las mismas oportunidades de acceso y ejercicio de derechos y de desarrollo de su proyecto de vida, promoviendo la visibilización y el reconocimiento de las desigualdades por cuestiones de género que les afectan en el ámbito del trabajo infantil y actuando, en consecuencia, hacia el objetivo general de la propia Iniciativa Regional (poner fin al trabajo infantil en América Latina y el Caribe para el año 2025).



Factor de aceleración 1: análisis de género

Factor de aceleración 2: acciones positivas y transformadoras

Factor de aceleración 3: cambio institucional



Factor de aceleración 1:
ANÁLISIS DE GÉNERO[16]

El análisis de género es una herramienta analítica que permite examinar las diferencias sociales y económicas relacionadas con el género, e identificar y comprender los roles diferenciales, relaciones, recursos, beneficios, limitaciones, necesidades e intereses de mujeres, hombres, niñas y niños en un determinado contexto social. Un correcto análisis de género contribuirá a promover cambios en las políticas, programas, proyectos y acciones. **El análisis de género es uno de los diversos instrumentos reconocidos como fundamentales para la OIT en sus distintos documentos y política de género para realizar una correcta transversalización**.

El análisis de género se fundamenta sobre la recopilación y análisis de datos desagregados por sexo, tanto cuantitativos (por ejemplo, datos e información estadística) como cualitativos (por ejemplo, entrevistas o testimonios,). Estos datos deben analizarse e interpretarse atendiendo a otras variables que interactúan con el sexo y el género, como son la edad, la pertenencia étnica, el origen, la cultura, la discapacidad, el nivel de ingreso de la familia, etc.

Un análisis de género efectivo implica:

- Recopilar datos y desagregarlos por sexo
- Identificar las diferencias de género en el trabajo y en la vida, atendiendo a la división del trabajo, el acceso y control sobre recursos y beneficios
- Comprender las necesidades de niñas y niños / mujeres y hombres, así como las limitaciones y oportunidades para cada uno en relación con sus conocimientos y habilidades
- Comprender las condiciones de trabajo entre niñas y niños / mujeres y hombres, y comprender el acceso de cada grupo a la protección social, las responsabilidades familiares y las oportunidades de toma de decisiones
- Identificar las limitaciones y oportunidades para ambos sexos en el entorno legal, social, económico y político más amplio
- Revisar las capacidades de las instituciones y mecanismos existentes para atender por igual a niñas y niños / mujeres y hombres y promover la igualdad de género
- Contar con personal con la capacidad de interpretar estos datos desagregados por género de una manera que tenga aplicaciones prácticas para abordar los problemas relacionados

16 Vid anexo 1 – Glosario de términos para mayor información



Factor de aceleración 2:
ACCIONES POSITIVAS Y TRANSFORMADORAS

En el marco del objetivo de la IR de acabar con toda forma de trabajo infantil para 2025, siempre se considera fundamental el desarrollo de acciones específicas para lograr la igualdad y luchar contra las discriminaciones que puedan existir en el ámbito del trabajo infantil y adolescente.

- Las acciones afirmativas o acciones positivas, tienen un carácter temporal y serán necesarias siempre que niños, niñas y adolescentes se encuentren en posiciones especialmente en desventaja. La consecución de la igualdad formal (igualdad de oportunidades) pero no de la igualdad sustantiva (que hace alusión a las posiciones iniciales de desventaja[17]), requiere de políticas y medidas específicas orientadas a corregir las desigualdades de partida.



Las medidas de acción positiva resuelven obstáculos específicos en distintos ámbitos relacionados con las autonomías de mujeres y niñas bajo la forma de acciones y programas concretos de carácter temporal. Con estas estrategias, se intenta que mujeres y niñas combinen el trabajo no remunerado y de cuidado con el trabajo remunerado y la vida pública, de manera de que se amplían sus opciones vitales (CEPAL, 2017, p.18).

Por tanto, no sólo se trata de promover la igualdad de accesos básicos de las niñas (por ejemplo, a la educación), sino también garantizar este acceso a través de medidas temporales, ya que las desigualdades de género se encuentran imbricadas en las relaciones de poder en los diferentes ámbitos —económico, político, comunitario, familiar-doméstico—.

- Las acciones transformadoras de género tratan de promover la igualdad de género entre niños, niñas y adolescentes y su empoderamiento. Un enfoque transformador de género ayuda a examinar, cuestionar y cambiar aquellas normas y desequilibrios en el marco del trabajo infantil que están generando desigualdades de género. Al transformar las normas y valores de género nocivos e inequitativos en valores positivos, se contribuye a mejorar los derechos de niños, niñas y adolescentes, prevenir la violencia de género y aumentar la igualdad de género. Las acciones transformativas de género ayudarán

17 Recomendación general núm. 25 de 2004 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

a comprender e identificar los cambios en las expectativas sociales de los roles de niñas, niños, mujeres y hombres, y en los valores, creencias y prácticas basados en el género.

Factor de aceleración 3:
CAMBIO INSTITUCIONAL

El cambio institucional es un proceso de aprendizaje que se vincula potencialmente a todas las instituciones que son parte de la Iniciativa Regional y que, de distinta forma, emprenden acciones para combatir el trabajo infantil y adolescente. Es decir, este proceso trata de que exista coherencia y correlación interna y externa en las organizaciones. Así, si las organizaciones entienden el principio de igualdad y no discriminación como principios básicos en las actuaciones que desarrollan relativas al trabajo infantil, deben asegurarse de que su propia organización incorpore una perspectiva de género y promueva la igualdad formal y sustantiva en sus propios marcos, cultura organizacional, procedimientos, operaciones, recursos humanos, etc. Para ello será fundamental, si no se tuvieran, la adquisición de habilidades específicas de género que mejoren la capacidad del personal en su desempeño.

La incorporación de cuestiones de género en los procedimientos de rutina es fundamental para comenzar un proceso de cambio institucional con respecto al género. En este sentido, las instituciones deben determinar en qué medida los problemas de género se abordan internamente, revisando actitudes y prácticas e identificando aquellos procedimientos que requieren cambios. Resulta esencial que exista un enfoque coherente para incorporar la perspectiva de género en una organización, siendo el primer paso la comprensión común básica de lo que significa "género" y lo que implica para su trabajo diario, y el segundo, el reconocimiento del género como un factor organizador central en torno al cual se organiza la producción y se satisfacen las necesidades.



08.
Recursos necesarios

Los recursos necesarios para la implementación de la Estrategia de Género de la Iniciativa Regional son de tipo técnico, humano y financiero. El éxito de la estrategia dependerá de la voluntad y capacidad política y del compromiso de los estados miembro de la IR, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La transversalización de género en las líneas de actuación requiere, además de un presupuesto y de productos específicos, de una coordinación interinstitucional real entre los distintos mecanismos existentes en los países de la región que abordan la temática de género, infancia y trabajo infantil. Así, desde un trabajo de coordinación entre instituciones —por ejemplo, Ministerios de Trabajo, Comités Nacionales para la Erradicación del Trabajo Infantil, Mecanismos de Adelanto de la Mujer, Ministerios de Igualdad, Secretarías de la Mujer, Observatorios de Género, Institutos Nacionales de Estadística, etc.— e instrumentos —políticas públicas para la igualdad de género, planes de igualdad, planes de infancia, estrategias nacionales de género, encuestas del uso del tiempo, etc.—, se podrán llevar a cabo un gran número de las medidas aquí planteadas.

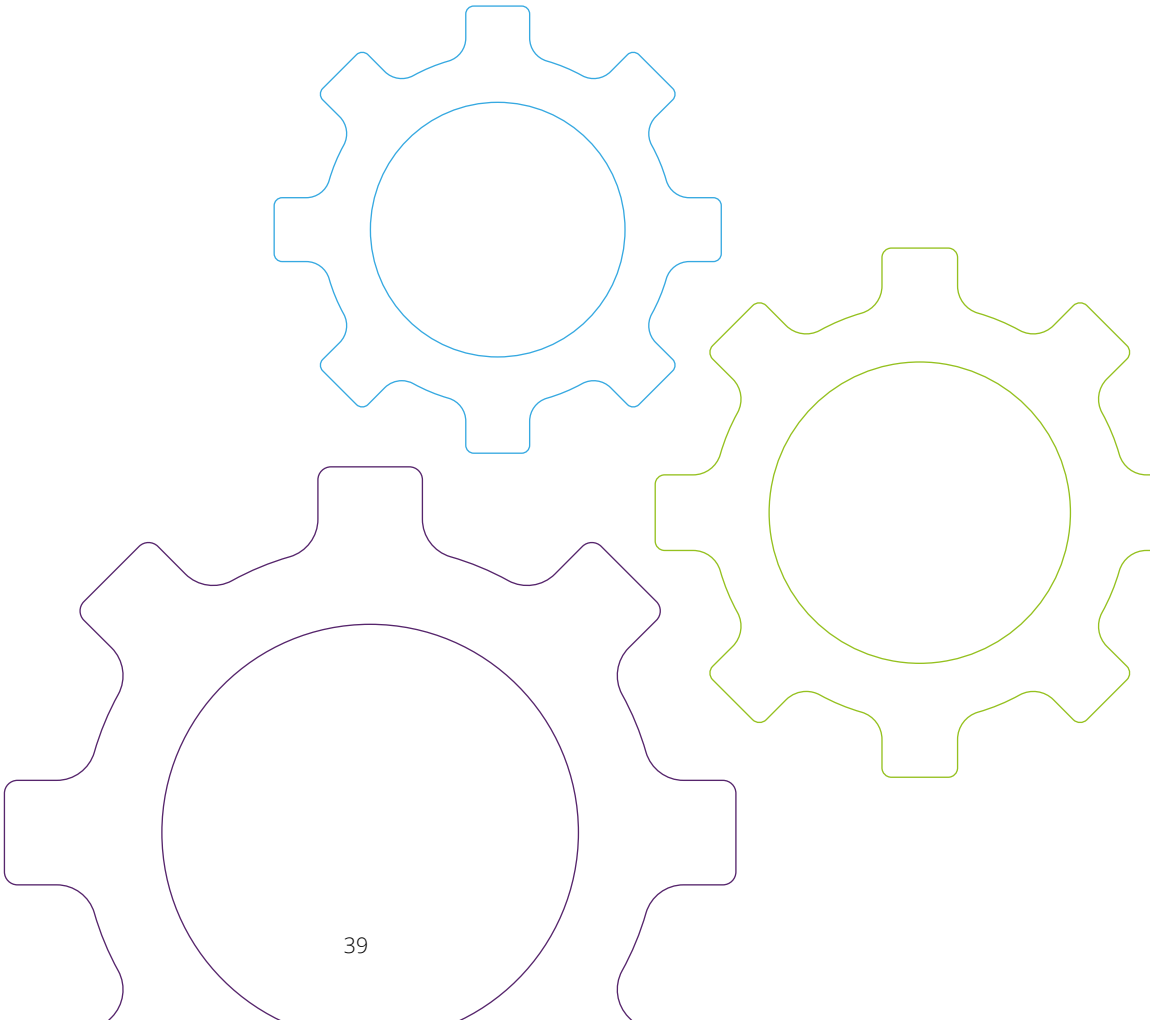
La armonización, el alineamiento y la coordinación entre las políticas públicas existentes, así como entre las acciones que se desarrollan por parte de mecanismos y actores, es necesaria y fundamental para el desarrollo de esta estrategia.

El éxito de la estrategia dependerá de la voluntad y capacidad política y del compromiso de los estados miembro de la iniciativa, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Además, la ejecución de la EGIR conlleva el desarrollo de una serie de instrumentos que coadyuvarán al cambio de mentalidades, el fortalecimiento de capacidades, la gestión del conocimiento, la sensibilización y la incidencia. Estos recursos técnicos específicos serán elaborados a partir de recursos ya creados —por ejemplo, formación estadística o formación en género, en coordinación con las instituciones pertinentes— y a partir de recursos de nueva creación como materiales y herramientas especializadas en género: manuales, estudios, *check lists,* diagnósticos de género, etc.

La EGIR plantea nuevos retos de especialización y conocimiento. En este sentido, la asignación de recursos humanos también es una parte importante para alcanzar el objetivo general de la estrategia. Así, además de que los recursos existentes en la IR reciban, si no la tuvieren, formación en género, sería interesante, por parte de los distintos actores involucrados en la Iniciativa Regional, identificar a medio plazo una persona experta en género que pueda dar seguimiento y apoye el correcto desarrollo de la estrategia en relación a las distintas líneas de acción (desarrollo político institucional y acción legislativa, desarrollo de capacidades para la igualdad de género, generación y gestión de información y conocimiento, incidencia política y sensibilización).

Finalmente, será necesario valorar qué porcentaje de los recursos financieros de la IR se pudieran destinar para la consecución de esta estrategia, siempre en coherencia con el OG de la IR, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y las agendas regionales y nacionales.



09.
Seguimiento y evaluación de la estrategia

Para la correcta realización del seguimiento de la estrategia, los objetivos e indicadores de las actuaciones impulsadas han debido ser formulados integrando la perspectiva de género y deben adecuarse al sistema de seguimiento y planificación estratégica de la IR.

Los indicadores son instrumentos de medición de los objetivos para todas las fases de la planificación de una actuación, estos pueden ser cuantitativos[18] o cualitativos. Los indicadores de género medirán los efectos de las intervenciones sobre las niñas y las adolescentes de forma específica y sobre las relaciones de género en el contexto general, y nos ayudarán a identificar las situaciones de desigualdad. Los indicadores de género deben expresar "el logro de los objetivos y resultados para hombres y mujeres, la manera en que los grupos sociales, así como mujeres y hombres se benefician del proyecto, la manera en que se miden los beneficios" (Emakunde, 1998, p.90).



18 Por ejemplo, un indicador cualitativo sería el alcance de cambios que reflejen el alineamiento de la acción legislativa con los principios de igualdad y no discriminación contemplados en la Estrategia de Montevideo. Uno cuantitativo sería el número de cambios que reflejen el alineamiento de la acción legislativa con los principios de igualdad y no discriminación.

INDICADORES DE GÉNERO

Los indicadores sensibles al género nos permiten medir los cambios sociales para la consecución del avance de la igualdad.

Elementos: *qué, quién, dónde, cuánto, cuándo.*

Atributos: *claridad, relevancia, accesibilidad, desagregado.*

¿Qué ayudan a visibilizar?
División sexual del trabajo, acceso, uso y control de recursos, construcción de la subjetividad, etc.

¿Cómo elaborarlos?
Formular indicadores de derechos humanos e igualdad de género requiere prestar atención a cuestiones generales, tales como asegurar que los indicadores tengan las ***cualidades*** **SMART**[19]*. Sin embargo, también se debe poner especial atención en cuestiones específicas, tales como la capacidad de medir si los derechos y la igualdad se promueven de manera desagregada. Priorizar qué indicadores usar depende de varios factores, tales como el tipo de información que se necesita, cuán exhaustiva es la visión proporcionada, costos y esfuerzos para producir la información necesaria y el problema a abordar (UNEG, 2011, p.35).*

Tipos de indicadores: *de producto o resultado, de riesgo, de efecto, de impacto.*

Nivel de transversalización: *efectiva (100%), superficial (50%), nula (0%).*

La **evaluación** tiene como objeto identificar y medir los efectos de los objetivos y resultados de la EGIR. Para ello, tratará de **determinar la pertinencia de los objetivos y su grado de realización, la eficiencia en cuanto al desarrollo, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad**. "Una evaluación debe proporcionar unas informaciones creíbles y útiles que permitan integrar las enseñanzas sacadas en los mecanismos de elaboración de las decisiones, tanto de los países de acogida como de los donantes" (CAD, 1995, p. 178). Las evaluaciones son un instrumento de aprendizaje que ayuda a entender el alcance de los objetivos y lo que ha sucedido en la intervención.

La perspectiva de género se ha debido integrar en las distintas fases de planificación y deberá ser explícitamente incluida en los términos de referencia para todas las evaluaciones intermedias, finales o temáticas organizadas a través de la IR. Las evaluaciones temáticas, de sectores, áreas o temas específicos, pueden servir como elementos palanca para integrar el género a la corriente principal en todas las actividades. Las personas que realizan la evaluación deben ser elegidas acordes a

19 SMART: específico (specific), medible (measurable), alcanzable (attainable), relevante (relevant), basados en el tiempo (time-based)

su capacidad profesional para aplicar lentes de género en la evaluación de los roles de género en la organización del trabajo infantil doméstico y la trata de niñas, niños y sus consecuencias en la implementación de las intervenciones.

Los criterios de una evaluación con perspectiva de género deben aportar información "sobre la manera en que han sido contempladas las necesidades, intereses y visiones de los distintos grupos de personas implicadas" (Ministerio de Asuntos Exteriores 2001, p.186).

Tabla 2. Criterios de evaluación

	**Eficacia** Alcance del objetivo y resultados de una actividad en una población beneficiaria, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, en un periodo temporal determinado, sin considerar los costes en los que se incurre para obtenerlos.
	**Eficiencia** Medida del logro de los resultados con relación a los recursos que se consumen. Desde la perspectiva de género se trata de la comparación entre los inputs y los outputs de las mujeres (u otros grupos de menor influencia) en el contexto de la intervención.
	**Pertinencia** Adecuación de los resultados y los objetivos de la intervención al contexto en el que se realiza. Para su análisis, es preciso considerar su adecuación a los problemas y necesidades de mujeres y hombres (tal como son percibidos por los mismos), las políticas existentes y la existencia de otras actuaciones sinérgicas, complementarias o competitivas.
	**Impacto** Análisis de los efectos de la acción de desarrollo sobre las relaciones de género en la comunidad en general. • Una acción tiene un impacto negativo en las relaciones de género si la posición de la mujer se ha deteriorado en comparación con la situación anterior a la ejecución de la intervención, y en comparación con la posición de los hombres una vez que la misma haya finalizado. • Una acción de desarrollo tiene impacto positivo sobre las relaciones de género cuando se promueve (sobre todo en sus objetivos, pero también en sus actividades y resultados) la igualdad entre hombres y mujeres.
	**Sostenibilidad** Continuación de los beneficios de una intervención de desarrollo luego de finalizada la cooperación. La probabilidad de beneficios continuados a largo plazo. La resistencia a los riesgos del flujo de beneficios netos en el transcurso del tiempo.

Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores, 2001 y UNEG, 2011

10. Difusión y comunicación de la estrategia

La difusión y comunicación de la estrategia en el ámbito interno y externo es clave para alcanzar los objetivos y medidas planteadas. La comunicación permite acercarse a lo cultural, los valores y representaciones de sociedades, comunidades, grupos y, por tanto, indagar, construir e influir en las actitudes, nociones y conceptos asociados al trabajo infantil y al género.

Por ello, la difusión y comunicación de la estrategia es un elemento importante de la misma, porque la comunicación posibilita acceder a las pautas culturales y a las desigualdades de género y la consecución de la igualdad. Los mensajes en muchas ocasiones llenos de estereotipos de género son interiorizados por mujeres, hombres, niños, niñas y adolescentes y van a condicionar sus propias percepciones, pero también van a ser herramientas de rechazo, denuncia, etc. La emisión de mensajes orientados a revisar y cuestionar estereotipos y sesgos de género puede ser elemento de cambio muy poderoso. Además, la utilización de un lenguaje incluyente[20] también es en sí mismo una herramienta de cambio que coadyuva a la promoción de la igualdad de género y la eliminación de estereotipos, prejuicios y discriminaciones.

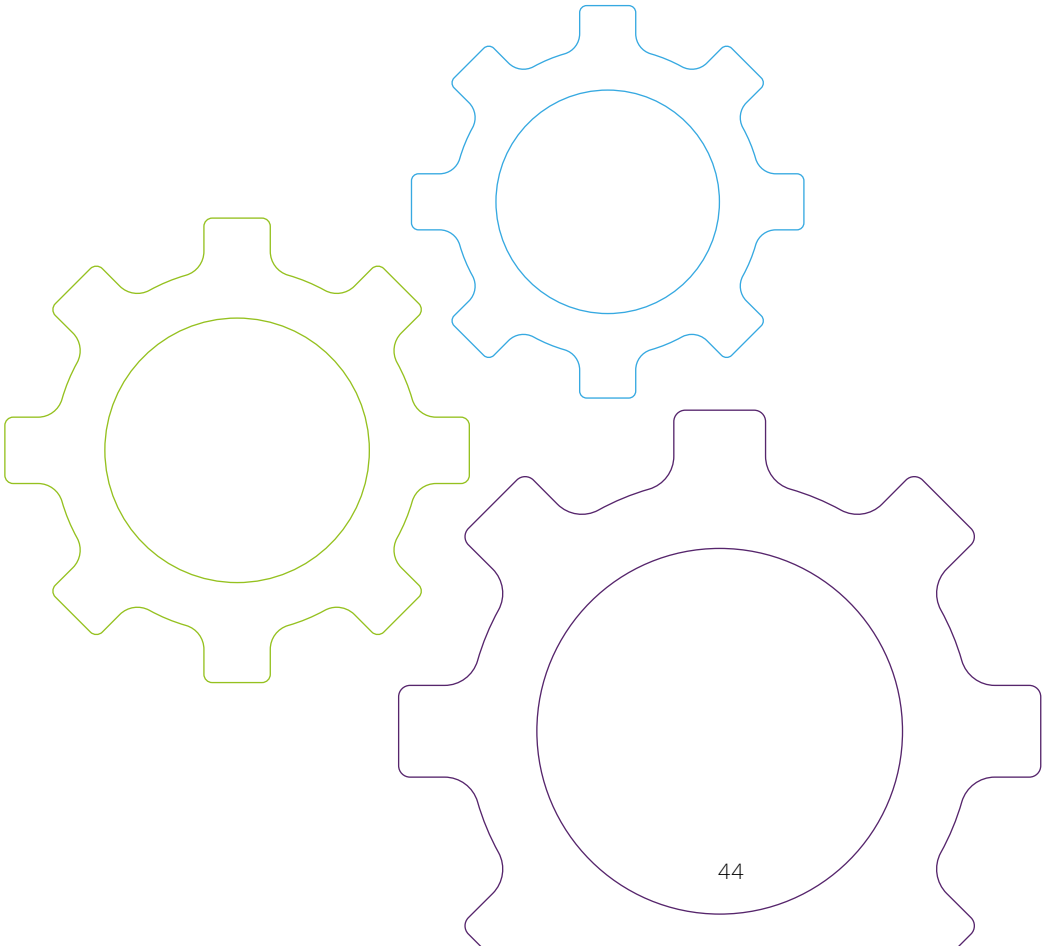
La comunicación permite acercarse a lo cultural, a los valores y representaciones de sociedades, comunidades, grupos y, por tanto, indagar, construir e influir en las actitudes, nociones y conceptos asociados al trabajo infantil y al género.

20 Por "lenguaje inclusivo en cuanto al género" se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género (ONU, 2020).

La utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación es un paso importante de la difusión de la EGIR. Para ello, será necesario: revisar el lenguaje; utilizar formas genéricas; eliminar la utilización de estereotipos en los mensajes; nombrar las distintas realidades que afectan a niños; niñas y adolescentes; eliminar el uso de imágenes sexistas y estereotipadas, favoreciendo la presencia de una diversidad de personas revelando logros de aquellas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, teniendo en cuenta el tamaño, la actitud y los gestos en los que se presentan a las personas en dichas imágenes.

También será importante incluir en los mensajes, y previa documentación, datos desagregados por sexo, información que visibilice las desigualdades de género y las inequidades, así como que explique las distintas necesidades prácticas y estratégicas de las niñas y adolescentes.

Las acciones de comunicación y difusión serán orientadas al interior de la Iniciativa Regional y a la ciudadanía y público en general. Para lo cual se utilizarán los canales existentes de la plataforma web de la IR, las redes sociales —Facebook, Twitter, YouTube—, los boletines y la plataforma web de la OIT, principalmente.



11. Referencias bibliográficas

Alonso, I., Biencinto, N., Gómez, R., González, A., Soliva, M. (2007). *Los Factores de desigualdad de género en el empleo. La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo.* Madrid: Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales

Benavente, M.C. y Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género*. Un aporte a la autonomía de las mujeres. Santiago de Chile: Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Bidegain, N. (2017). *La Agenda 2030 y la agenda regional de Género*. Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe. Serie Asuntos de Género 143. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile: Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Boonpala, P and Kane, J. (2002). *Unbearable to the human heart: child trafficking and action to eliminate it.* Ginebra: ILO-IPEC

Brighouse, H. (2002) What rights (if any) do children have? In: D. Archard and C.M. Macleod (eds.), *The Moral and Political Status of Children* (p.31–52). Oxford: Oxford University Press

CAD (1995). *Manual de ayuda al desarrollo: Principios del CAD para una ayuda eficaz*. Paris: OCDE

Carballo, M., López, A. y Pajarín, M. (2018). *Serie Género y Desarrollo 2: Acciones estratégicas en igualdad de género en Norte de África y Oriente Medio: Avances legislativos en violencia contra las mujeres y derecho de familia*. Madrid: CSEG-UCM

CEPAL (2013). *Consenso de Santo Domingo*. XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40450/Consenso_Santo_Domingo_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CEPAL (2016a). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda regional de género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

CEPAL (2016b). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

CEPAL (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe

Céspedes, C. y Robles, C. (2016). *Niñas y adolescentes en América Latina y el Caribe. Deudas de igualdad*. Serie Asuntos de Género 133. Santiago: Naciones Unidas

EMAKUNDE (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.* Vitoria Gasteiz: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer

EMAKUNDE (2006). *Presupuestos Públicos en Clave de Género*. Dossier Informativo. Vitoria Gasteiz: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer

Expósito, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Revista de Investigaciones Feministas* 3, 203–222

Guarcello, L., Henschel, B., Lyon, S. and Rosati, F. (2006). *Child Labour in the Latin America and Carribbean Region: A Gender- Based Analysis*. Geneva: IPEC, ILO

Hillenbrand, E., Karim, N., Mohanraj, P. and Wu, D. (2015). *Measuring gender-transformative change. A review of literature and promising practice.* Working Paper. USA: CARE USA

IPEC (2009). *Give girls a chance. Tackling child labour, a key to the future*. Geneva: International Labour Office, ILO

Izquierdo, M. J. (2004) Sistema sexo/género. En Emakunde y Comunidad Europea (Coords.), *Formación y acreditación de consultoría para la igualdad de hombres y mujeres* (p. 111–143). Victoria-Gasteiz

Lagarde, M. (1996). *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*. Madrid: Horas y Horas

Lamas, M. (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría Género. *Papeles de Población*, 21, 147–178

Leyra, B. (2012). *Las niñas trabajadoras: el caso de México*. Madrid: La Catarata

Liebel, M. (2006). *Entre Protección y Emancipación. Derechos de la Infancia y Políticas Sociales.* Monografías del Experto en Políticas Sociales de Infancia. Serie Teoría Nº 1. Madrid: UCM

Lugones, M. (2008). Colonialidad y Género. *Tabula Rasa*, (9), 73–101. Recuperado de: https://www.revistatabularasa.org/numero-9/05lugones.pdf

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC) (2007). *Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española*. Madrid: Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo

Ministerio de Asuntos Exteriores (2001). *Metodología de Evaluación de la Cooperación Española II*. Recuperado de: http://www.oecd.org/derec/spain/35639035.pdf

Moser, C. (1989). Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs. *World Development*, vol. 17(11), 1799–1825

Murray, U. (2003). *Gender mainstreaming in actions against child labour: Good practices*. Geneva: IPEC, ILO

OIT (2007). *Gestión basada en los resultados*. *Estrategia en materia de conocimientos*. Comisión de Programa, Presupuesto y Administración GB.300/PFA/9/2. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_084856.pdf

OIT (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189). Ginebra: OIT*

OIT (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

OIT (2017a). *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias 2012–2016.* Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_651815.pdf

OIT (2017b). *Estrategia en materia de conocimientos 2018–2021*. Segmento de Programa, Presupuesto y Administración GB.331/PFA/4. Ginebra: OIT. Disponible en: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_586073.pdf

OIT (2019). *Eliminar el trabajo infantil. Cien años de acción*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_709734.pdf

OIT (2018). *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018–2021.* Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_650469.pdf

OIT (2020). *Declaración de Filadelfia.* Recuperado de: https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf

OIT-CEPAL (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina.* Santiago: Naciones Unidas/OIT

OIT-Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil (2016). *Iniciativa Regional. América Latina y el Caribe libre de Trabajo Infantil.* OIT- IR: Lima. Recuperado de: https://www.iniciativa2025alc.org/sites/default/files/iniciativa-regional-documento-marco.pdf

OIT-Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil (2019). *No dejar a las niñas atrás. Trabajo Infantil y género en América Latina y el Caribe.* OIT- IR: Lima

OIT, IR-CEPAL (2020). *La pandemia por COVID-19 podría incrementar el trabajo infantil en América latina y el Caribe*. Nota Técnica nº 1. Recuperado de: https://www.cepal.org/es/publicaciones/45679-la-pandemia-la-covid-19-podria-incrementar-trabajo-infantil-america-latina

OIT-Oficina regional América Latina (2018). *Evaluación Final Independiente del Programa Apoyo a la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil (IR).* Lima: OIT

OIT-UNICEF (2020). *COVID-19 and Child Labour: A time of crisis, a time to act.* New York: ILO and UNICEF. Recupeado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_747421.pdf

ONU (1945). *Carta de Naciones Unidas*

ONU (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*

ONU (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres* (CEDAW)

ONU (1990). *Convención sobre los Derechos del Niño*. Resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989. Nueva York: Naciones Unidas

ONU (1994). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* (A/RES/48/104). Resolución aprobada por la Asamblea General

ONU (1997). *Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997.* Asamblea General, Quincuagésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 3 (A/52/3/Rev.1)

ONU (2004). *Eliminación de la violencia contra la mujer* (A/RES/58/147). Resolución aprobada por la Asamblea General

ONU (2015). *Transformar nuestro Mundo. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (A/RES/70/1). Resolución aprobada por la Asamblea General

ONU (2020). *Guidelines for gender-inclusive language in Spanish_Toolbox.* Recuperado de: *Guidelines for gender-inclusive language in Spanish_Toolbox*

ONU MUJERES (2020). *Glosario de Igualdad de Género*. Recuperado de: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?g=4

Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía.* Madrid: Traficantes de Sueños

VeneKlasen, L., V. Miller, C. Clark & M. Reilly (2004). *Rights-based approaches and beyond: challenges of linking rights and participation*. Working paper series, 235. Brighton: IDS

UNICEF (2020a). *Igualdad de Género*. Recuperado de: https://www.unicef.org/spanish/gender/3984_action.html

UNICEF (2020b). *Technical note on gender-transformative approaches in the global programme to end child marriage phase ii: a summary for practitioners.* Recuperado de: https://www.unicef.org/media/58196/file

UNODC (2004). *Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y sus protocolos*. Nueva York: Naciones Unidas

UNODC (2018). *Global report on trafficking in persons*. New York: United Nations

Anexo 1
Glosario[21]

ANÁLISIS DE GÉNERO

El análisis de género es una herramienta para diagnosticar diferencias y relaciones entre niñas y niños, mujeres y hombres. Incluye la recopilación de datos desglosados por sexo y el posterior análisis de los mismos. Puede definirse sobre la base de las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social: «... el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles». En el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) se señala que un análisis de género adecuado requiere:

- examinar las desigualdades entre las mujeres y los hombres; por ejemplo, los roles y las responsabilidades, las relaciones entre las mujeres y los hombres (las niñas y los niños), el acceso a los recursos y el control sobre ellos, las actividades productivas y reproductivas, los obstáculos y las limitaciones en materia de participación, las vulnerabilidades, las capacidades, las necesidades prácticas y los intereses estratégicos;
- evaluar la forma en la que puede promoverse la igualdad de género;
- poner en tela de juicio los supuestos acerca de las "familias", los "hogares" o las "personas" que puedan estar implícitos en la forma de plantear un problema o formular una política;
- recopilar y analizar los datos o la información que permitan conocer las experiencias y la situación tanto de las mujeres como de los hombres, niñas y niños;
- desglosar los datos por sexo, ya que ello permite el análisis y la posterior planificación y aplicación de enfoques de desarrollo que tengan en cuenta las cuestiones de género y sean transformadores;
- realizar un examen sustantivo de las actividades con predominio numérico de mujeres (como el trabajo doméstico remunerado) (OIT, 2018).

21 Fuentes empleadas para la elaboración del glosario: el documento de 2002 de la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), *La incorporación de una perspectiva de género: una visión general;* el documento de OIT de 2018, *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018–2021;* el documento del MAEC de 2007, *Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española, Glosario actualizado de ONU MUJERES (2020);* distintos documentos de CEPAL (Benavente y Valdés, 2014; Estrategia de Montevideo; el documento de *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe* de 2017*)*

EQUIDAD

Significa "justicia". Se refiere, por tanto, a una situación de desequilibrio en la cual las diferencias son compensadas. Por ejemplo, por el hecho de haber nacido mujer o miembro de un grupo social oprimido, se crean compensaciones en las leyes, en las costumbres y en los hábitos sociales capaces de propiciar la igualdad de oportunidades. Sin igualdad no puede existir la equidad (Emakunde, 1998).

EMPODERAMIENTO

Concepto central de la perspectiva de género. Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. Es importante destacar que el término poder se utiliza en el sentido de "poder para" —por ejemplo, el reconocimiento de las propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de este reconocimiento— y no en el sentido de poder sobre otras personas (Emakunde, 1998).

ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género supone aproximarse a la realidad social a través de la categoría género, en tanto que categoría *descriptiva* capaz de visibilizar la diferente y desigual distribución de recursos, oportunidades, beneficios y expectativas entre hombres y mujeres en todas las sociedades en función de los roles asignados a cada sexo y su consideración y valoración social; como categoría *analítica* que nos permite interpretar e identificar las causas y efectos de dichas desigualdades tales como patrones culturales, prácticas institucionales y relaciones de poder; y en tanto que categoría *política*, al comprometer con la transformación para la superación de estas desigualdades en términos de justicia social y justicia de género (Carballo, López, y Pajarín, 2018).

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos de género son ideas preconcebidas que las personas tienen sobre lo que es apropiado para niños y hombres en lugar de niñas y mujeres, nociones de que las mujeres son mejores amas de casa y los hombres mejores líderes, por ejemplo, o que los niños son mejores en matemáticas que las niñas.

GÉNERO

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y

aprendidos a través del proceso de socialización. Son especificas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc. (MAEC, 2007).

IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de hombres y mujeres, niñas y niños.

IGUALDAD SUSTANTIVA

En su Recomendación General No 25 el Comité CEDAW define la igualdad sustantiva y la de resultado en los párrafos 8 y 9.

"Un enfoque jurídico o programático puramente formal no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer".

"La igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutan de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política y en que la mujer vive libre de actos de violencia".

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La incorporación de la perspectiva de género es una estrategia para lograr la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres, de modo que tanto las mujeres como los hombres puedan influir y participar en el proceso de desarrollo, y beneficiarse de él, en pie de igualdad. En el mundo del trabajo, este tipo de estrategia se centra en los obstáculos estructurales, para que la transformación dé lugar a relaciones de poder más equitativas, como la toma de decisiones compartida y la igualdad de acceso de las mujeres a los recursos productivos y los beneficios, y al control sobre ellos. La incorporación de la perspectiva de género y las intervenciones específicas para promover la igualdad de oportunidades y de trato en los mercados de trabajo son estrategias complementarias destinadas a asegurar que la desigualdad no se perpetúe ni se agrave.

MECANISMOS NACIONALES DE LAS MUJERES (MNM)

Los mecanismos nacionales de las mujeres (MNM) o también conocidos como Mecanismos de para el Adelanto de la Mujer (MAAM), son organismos creados por los gobiernos para dar cumplimiento a los mandatos y compromisos normativos, nacionales e internacionales, relacionados con la igualdad de género en las políticas públicas.

A través de su participación en instancias intergubernamentales a escala regional y global, estos mecanismos han desempeñado un papel importante en la elaboración, negociación y adopción del marco normativo internacional sobre los derechos que afectan a la posición y las condiciones de vida de las mujeres. Su progresivo establecimiento y fortalecimiento en América Latina y el Caribe ha encontrado apoyo en las iniciativas legislativas y programáticas que se han venido desarrollando en los últimos años, orientadas al logro de la igualdad de género, entre las que figuran la adopción por todos los países de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer —CEDAW (1979)—; las conclusiones y acuerdos de los sesenta períodos de sesiones ordinarios de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer —CSW (1946–2016)—; los acuerdos y planes de acción aprobados en las Cuatro Conferencias Mundiales de la Mujer celebradas en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995); la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (Río de Janeiro, 1992); la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993); la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994); la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015); entre otros instrumentos internacionales de derechos humanos (Díaz, 2016, p.1).

NECESIDADES ESTRATÉGICAS

Las necesidades estratégicas se refieren a la posición social subordinada de las mujeres en comparación con los hombres, y se relacionan con el empoderamiento de las mujeres. Estas necesidades varían según el contexto social, económico y político particular en el que surgen. Por lo general, se refieren a cuestiones de igualdad, como permitir a las mujeres obtener el mismo acceso a oportunidades laborales y capacitación, compartir las responsabilidades familiares, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, los derechos a la tierra y otros bienes, la prevención del acoso sexual en el trabajo y la violencia doméstica y la libertad de elección con respecto a la maternidad. Abordar estas necesidades implica un proceso lento y gradual de cambio de actitudes y prácticas sociales.

NECESIDADES PRÁCTICAS

Las necesidades prácticas surgen de las condiciones reales que experimentan las mujeres y los hombres debido a los roles de género que se les asignan en la sociedad. A menudo se relacionan con las mujeres como madres, amas de casa y proveedoras de necesidades básicas, y están preocupadas por las deficiencias en las condiciones de vida y trabajo, como alimentos, agua, vivienda, ingresos, atención médica y empleo. Para las mujeres y los hombres en los niveles de ingresos más bajos, estas necesidades a menudo están vinculadas a estrategias de supervivencia. Abordar estos temas solo

perpetúa la posición desfavorecida de las mujeres en sus sociedades, no promueve la igualdad de género.

PLAN DE ACCIÓN PARA TODO EL SISTEMA DE LA ONU (ONU-SWAP)

El ONU-SWAP es un marco para todo el Sistema de la ONU cuyo propósito es mejorar la rendición de cuentas y medir el progreso hacia el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el trabajo de las entidades de las Naciones Unidas. Es un marco unificado que se aplica de igual manera en todas las entidades, departamentos, oficinas, fondos y programas del Sistema de las Naciones Unidas. El ONU-SWAP incluye un conjunto de 15 indicadores de desempeño para todo el Sistema que establece un entendimiento común de qué significa lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y un método común de trabajo para lograrlo. El ONU-SWAP también establece una escala móvil progresiva de normas, que incluyen un mínimo, a las cuales las entidades del Sistema de la ONU deben conformar y aspirar en su trabajo sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a nivel institucional (ONU MUJERES, 2020).

ROLES DE GÉNERO

Los roles de género se refieren a las actividades que ambos sexos realmente realizan. Los niños ayudan a sus padres a trabajar fuera de la casa en la tierra, por ejemplo, mientras que las niñas ayudan a sus madres a cuidar del trabajo doméstico.

SISTEMA SEXO-GÉNERO

El sistema sexo-género es un sistema de organización social que permite conocer un modelo de sociedad en el que se explica cómo las diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres se han traducido históricamente en desigualdades de índole social, políticas y económicas entre ambos sexos, siendo las mujeres las más desfavorecidas en este proceso. El sistema sexo-género identifica lo natural y lo socialmente construido y establece que el sexo no es en sí mismo la causa de la desigualdad de las mujeres, sino su posición de género socialmente construida. La identificación del sistema sexo-género permite analizar las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres. En ocasiones, al hecho de ser mujer se le unen otras características que duplican o triplican su condición y posición de discriminación, como pertenecer a una raza o etnia determinada, grupo social, edad, o tener una u otra orientación sexual, etc. (MAEC, 2007).

TRANSVERSALIZACIÓN DE GENERO/GENDER MAINSTREAMING

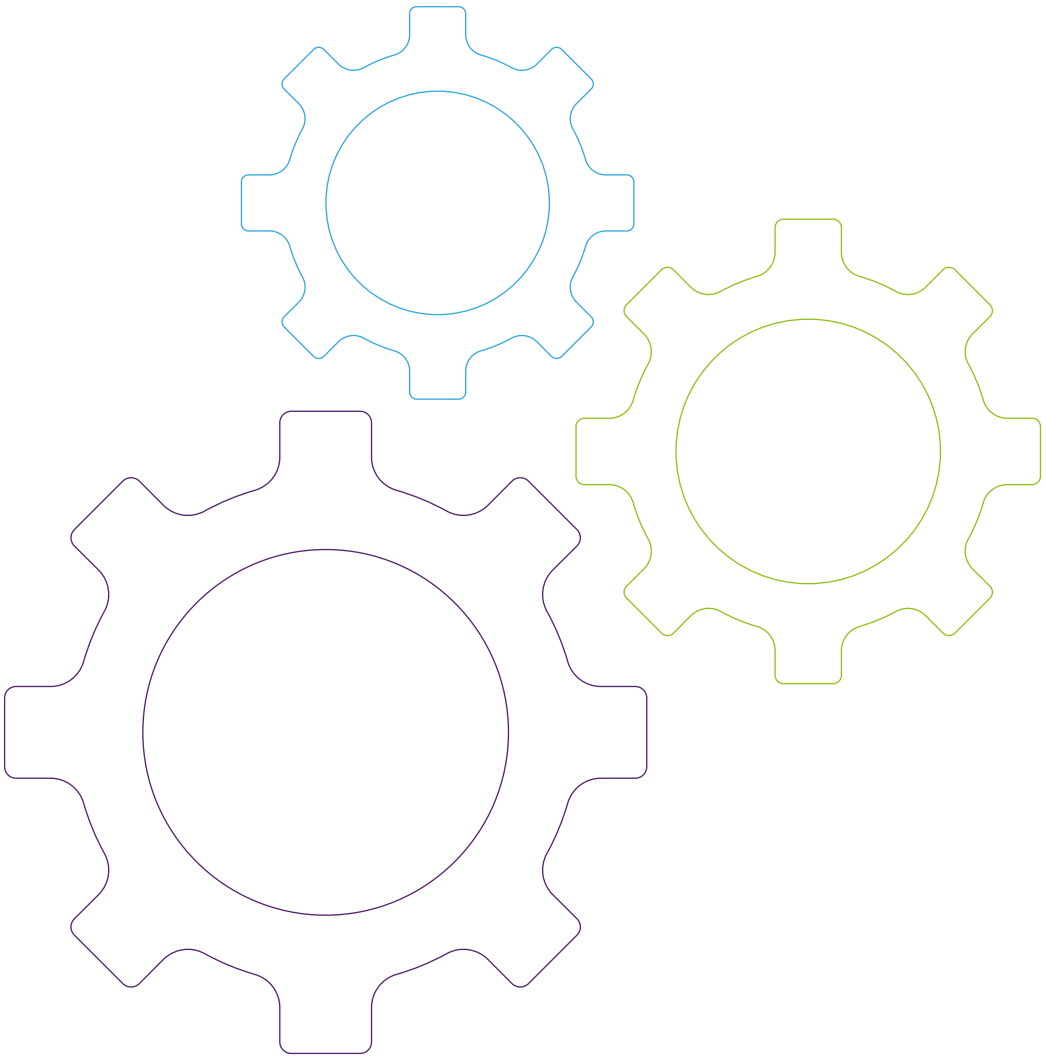
La incorporación de la perspectiva de género, según la definición adoptada por la ONU en 1997, es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, una parte integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en

todas las esferas políticas, económicas y sociales; para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la igualdad no se perpetúe. El objetivo final de la integración es lograr la igualdad de género (ECOSOC, 1997).

La integración de la perspectiva de género es la estrategia de la OIT para la promoción de la igualdad de género acorde con la definida por el ECOSOC y adoptada por la ONU en 1997.

VALORES Y NORMAS DE GÉNERO

Los valores y las normas de género en la sociedad se refieren a creencias sobre cómo deberían ser las mujeres, los hombres, las niñas y los niños de todas las generaciones. Dependiendo del tiempo y la cultura, las sociedades asignan normas diferenciadas para niñas o niños.



Anexo 2
Tipos de trabajo infantil[22]

En América Latina y el Caribe se estima que hay 10,5 millones están en situación de trabajo infantil, de los cuales 6,5 están en situación de trabajo peligroso. Según el sector de actividad económica, éste queda concentrado en agricultura (51,5%), industria (13,2%) y servicios principalmente (35,3%). La franja etaria con mayor número de niños y niñas en trabajo infantil es la de 5 a 11 años (37%), seguida de la de 15 a 17 años (35%), y la de 12 a 14 años (28%) (OIT, 2017a).

- **Agricultura (incluye agricultura, pesca, acuicultura y silvicultura)**

  El sector agrícola concentra la mayor proporción de trabajo infantil, desarrollándose fundamentalmente actividades asociadas al cuidado de ganado y la agricultura con fines comerciales y de subsistencia. La mayoría del trabajo vinculado a este sector se realiza en el ámbito de la unidad familiar y no suele ser remunerado. Niños, niñas y adolescentes trabajan durante largas jornadas, exponiéndose a difíciles condiciones climáticas, manipulando maquinaria peligrosa, y exponiéndose a sustancias químicas con alto grado de toxicidad sin protección adecuada. Las tareas son asignadas según el sexo, recayendo normalmente las más peligrosas en los niños y los adolescentes, pero teniendo que compatibilizar las niñas y las adolescentes estas labores con tareas domésticas. El sexo también influye en la asignación al tipo de cultivo: mientras las mujeres y niñas se asocian a cultivos de subsistencia y pequeña escala, muy vinculados a la producción familiar, los hombres y niños lo hacen a cultivos mecanizados de mayor escala de tipo comercial (Leyra, 2012). La realidad migratoria de un gran número de países de la región también incide en la reasignación de roles y en la participación de mujeres, niñas, niños y adolescentes en el sector agrícola. Mucho de los trabajos realizados en este sector son considerados muy peligrosos y, por tanto, clasificados como “peores formas de trabajo infantil”.

- **Servicios (mercados, coheterías, basureros, etc.)**

  Un gran número de niños, niñas y adolescentes trabajan en los mercados de América Latina y el Caribe realizando múltiples tareas en función de su edad, género, etnia, situación migratoria, etc., a lo largo de extensas jornadas. Los roles asignados a niñas y niños desde su nacimiento también están presentes en la división de las tareas que realizan (descargando, transportando

22 No es objeto de esta estrategia detallar todos los tipos de trabajo infantil de forma exhaustiva. Tan sólo se mencionarán de forma más específica aquellos con mayor peso en América Latina y el Caribe y aquellos donde la variable género es la que articula el sector.

cargas, llevando carretillas, asistiendo en puestos, vigilando puestos, vendiendo, y comerciando, empaquetando) así como en los espacios en los que se ubican y socializan (calle, mercados al aire libre, mercados cerrados, supermercados, etc.) (Leyra, 2012). Otras actividades extendidas entre niños, niñas y adolescentes que conllevan altos riesgos y se desarrollan en entornos complejos e insalubres son las desarrolladas en basureros y coheterías.

- **Minas y canteras**

En América Latina y el Caribe, la actividad minera artesanal involucra a un elevado número de personas —algo más de nueve millones de personas dependen de la actividad minera artesanal—. Una parte importante de estas son niños, niñas y adolescentes que participan en actividades de desmonte minero, bateo del río, extracción del mineral en los túneles, transporte a la superficie del mineral, y procesamiento. Estos niños, niñas y adolescentes estarán expuestos a numerosos riesgos (explosiones, derrumbes, asfixia, cargas pesadas, y sustancias tóxicas como el mercurio, cianuro, ácidos y otros químicos) que afectan sus derechos, su integridad y salud física y psicológica.

- **Explotación Sexual Comercial Infantil (ESCI)**

Es considerada una grave violación de los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes, una peor forma de trabajo infantil, un delito y una forma de explotación análoga a la nueva esclavitud y al trabajo forzoso. La Declaración de Estocolmo (1996), define la ESCI como "una forma de coerción y violencia contra los niños que equivale al trabajo forzoso y a una forma contemporánea de esclavitud"; el Convenio 182 de la OIT la determina como una de las " peores formas de trabajo infantil", especificando en su artículo 3, apartado a, "todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y trata de niños, servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio (...)", y en su apartado b, "la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas"; y el Protocolo de Palermo (2000), en la definición que hace de la trata, en el artículo 3, apartado a, indica que "la explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos" (UNODC, 2004).

Se entiende por ESCI aquella explotación realizada por una persona adulta hacia una niña, un niño o un/a adolescente que se acompaña de un pago en metálico o en especie al menor o a terceros. Incluye la prostitución infantil en situación de calle o en establecimientos, el turismo sexual infantil, la producción, promoción y distribución de pornografía de niños, niñas y adolescentes, el empleo de estos en espectáculos sexuales, y la trata con fines de explotación sexual. En la actualidad, existen numerosos factores de vulnerabilidad que inciden en la ESCI (factores de riesgo relacionados con la familia, factores de riesgo específicos de niños, niñas y adolescentes, factores de riesgo socioeconómicos, factores de riesgo relacionados con el entorno) en los que es fundamental incluir un análisis de género.

De acuerdo a los datos de UNODC de 2018, el 24 % de las víctimas de trata en el mundo eran niñas y el 7% niños. En el caso de Centroamérica y el Caribe el 66% de las víctimas detectadas eran niños, niñas y adolescentes (de las cuales el 55% eran niñas y el 11% niños), mayormente traficadas con fines de explotación sexual (40%). Para la sub región de América del Sur, el 37% de las víctimas detectadas fueron el 31% niñas y el 6% niños, también explotadas mayormente para fines sexuales (58%). Estas niñas, niños y adolescentes víctimas de trata son sometidas a prostitución, forzadas a casarse, adoptadas ilegalmente, utilizadas como mano de obra barata o no remunerada, como sirvientes domésticas, utilizadas para fines de mendicidad, reclutadas en grupos armados, etc.

La existencia de la trata se asocia a distintos factores de riesgo en los que existe un componente de género asociado a los mismos. Este influye en las situaciones de vulnerabilidad, el tipo de explotación, el valor mercantil y los diversos riesgos —embarazo, maternidad temprana y enfermedades reproductivas que podrían afectar la posterior capacidad reproductiva, etc.— (Boonpala y Kane, 2002), y en la propia oferta y demanda.

- ## Bandas, fuerzas y grupos armados

En contextos de conflicto armado se producen algunas de las más graves violaciones de los derechos humanos. Es en estos contextos donde miles de niños, niñas y adolescentes son reclutados con distintos fines: combatientes, esclavos/as sexuales escudos humanos, atacantes suicidas, trabajos logísticos (cocina, limpieza, porteadores/as, etc.). Su utilización supone una grave violación de los derechos humanos y un crimen de guerra, y está definido por el Convenio núm. 182 de la OIT como una de las peores formas de trabajo infantil.

- ## Criadazgo o restavec

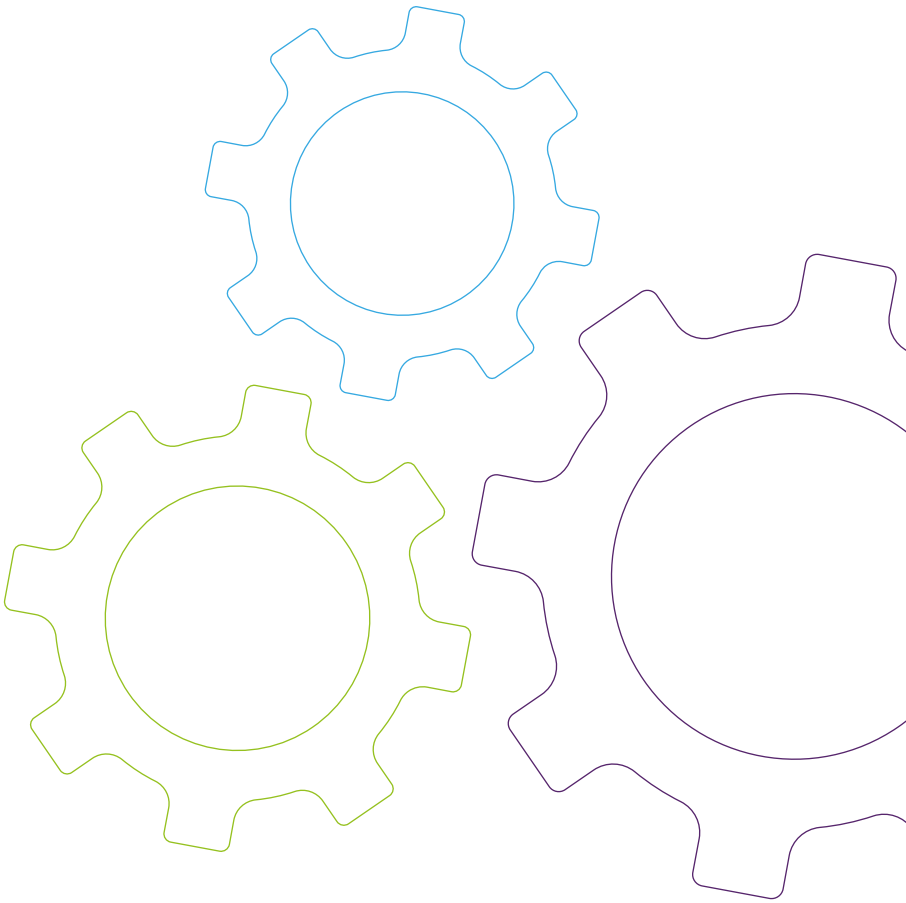
El criadazgo es una práctica antigua, recurrente en varios países de la región (con una importante presencia en Paraguay y Haití). Ante la falta de recursos económicos familiares para hacerse cargo de la crianza de hijos e hijas, estos son entregados a otra persona de la misma familia que se encarga de su "manutención". Con el tiempo, esta práctica se ha ido desvirtuando y niños, niñas y adolescentes son cedidos ya no a sus familias sino a extraños a los que se proporciona mano de obra gratuita. En la actualidad es considerada una práctica que deriva en situaciones de esclavitud, explotación infantil y trabajo infantil peligroso. Niños, niñas y adolescentes en situación de criadazgo, además, pueden ser víctimas de maltrato, abuso sexual, etc., siendo muchas de las víctimas de trata, previamente, "criaditas".

- ## Trabajo doméstico

El Convenio núm. 189 de la OIT define "trabajo doméstico" como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos, y "trabajador doméstico" como toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo (OIT, 2011). Lo "doméstico" varía en función del tiempo, lugar, los contextos socio-económicos, la edad,

los antecedentes étnicos, el género, el componente migratorio, etc. Este concepto general engloba desde trabajos ligeros, trabajos no peligrosos y peligrosos, respectivamente, a prácticas análogas a la esclavitud como puede ser el trabajo forzoso, la servidumbre, y servidumbre por deudas.

Alrededor de 17 millones de niños, niñas y adolescentes en el mundo realizan trabajo doméstico en casa de un tercero o empleador, con o sin remuneración. De este grupo, alrededor de 11,5 millones se encuentran en situación de trabajo infantil, de los cuales el 21,4% (3,7 millones) trabajan en el servicio doméstico en condiciones peligrosas o de explotación (horarios prolongados sin descanso, bajos salarios o salarios inexistentes, carencia de tiempo libre, carencia de protección jurídica y social etc.). El 65% de todos los niños, niñas y adolescentes trabajadores domésticos tienen menos de 14 años, y el 67% son mujeres (OIT, 2017a).



Organización Internacional del Trabajo

Iniciativa Regional
América Latina y el Caribe
Libre de Trabajo Infantil

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN
Cooperación Española

JUNTA DE ANDALUCIA
PROGRAMA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL