**PROYECTO DE INTEGRACIÓN FRONTERIZA-EJE VIAL NO. 4 CARRETERA BELLAVISTA-ZUMBA-LA BALSA, PROVINCIA ZAMORA CHINCHIPE**

**Anexo de Género y Diversidad**

**Descripción de la Situación**

En la última década, Ecuador ha realizado importantes avances para mejorar la igualdad entre hombres y mujeres. Los indicadores de salud y participación política también han mejorado en la última década, por ejemplo, la tasa de mortalidad infantil y la tasa de mortalidad materna han disminuido, y el uso de métodos anticonceptivos y la participación de las mujeres en los espacios públicos, como el parlamento nacional han incrementado.[[1]](#footnote-1) No obstante, los indicadores de oportunidades laborales no han tenido avances relevantes, la participación de las mujeres en el mercado laboral tuvo un ligero incremento, pero la participación de las mujeres jóvenes (15-24 años) en el mercado laboral disminuyó.

1. **Marco Legal e Institucional**

Ecuador ha firmado y ratificado diferentes instrumentos legales internacionales para promover la igualdad de género y evitar la violencia en contra de las mujeres y niñas. En ese contexto, el Ecuador ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979), y su Protocolo Facultativo (firmado en 1999), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), el Consenso de Quito aprobado por la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2007), y el Consenso de Brasilia aprobado por la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2010), entre otros instrumentos que proveen herramientas al Estado para garantizar la equidad de género.

La Constitución de Ecuador de 2008 reconoce la igualdad entre todas las personas y garantiza el goce efectivo de los derechos humanos, así mismo contempla explícitamente la igualdad de género en los capítulos 1 y 2. Adicionalmente, en las últimas décadas Ecuador ha realizado avances para garantizar la igualdad de género a través del diseño e implementación de leyes, normativas y políticas, entre las más importantes se encuentran[[2]](#footnote-2):

1. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018).
2. Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014): tipifica la discriminación y la violencia en contra de las mujeres.
3. Ley Orgánica de Comunicación (2013): prohíbe la difusión de contenidos discriminatorios y sanciona la discriminación por sexo, orientación sexual e identidad de género.
4. Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFT, 2010): promueve un enfoque de igualdad e inclusión y establece que la planificación y las políticas públicas se deben desarrollar con coordinación para incluir enfoques de género, étnico-culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad.
5. Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015): reconoce el derecho a licencia de maternidad y paternidad y prohíbe el despido por maternidad, también reconoce el derecho a seguridad social y pensión por jubilación de las personas que se dedican exclusivamente a tareas del hogar sin remuneración o compensación económica.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género apoya el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 a través de la implementación de la Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021. Esta Agenda Nacional define acciones afirmativas para disminuir la pobreza y desigualdad que afecta desproporcionalmente a mujeres y personas LGBI y tiene como objetivos:

1. Garantizar una vida libre de violencia y discriminación;
2. Asegurar el derecho a la salud y el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos; y
3. Promover el acceso a un trabajo digno.[[3]](#footnote-3)
4. **Brechas de Género Identificadas**
   1. **Brechas Educativas**

Según cifras del Banco Mundial, en materia educativa las brechas entre niñas y niños eran pequeñas en el año 2000 y la mayoría de estos indicadores mejoraron significativamente para el año 2017. La matriculación en escuela primaria disminuyó entre el 2000 y el 2017 (Año 2000: Mujeres 96%, Hombres 95%; Año 2017: Mujeres 92%, Hombres 91%), sin embargo, la matriculación en escuela secundaria incrementó significativamente (Año 2000: Mujeres 49%, Hombres 47%; Año 2017: Mujeres 89%, Hombres 87%). Se observa una pequeña diferencia en la tasa de matriculación escolar primaria y secundaria entre mujeres y hombres a favor de las mujeres, esta brecha se incrementa en la escuela terciaria. La tasa de matriculación en escuela terciaria (% del grupo etario relevante) para el 2017 fue 49% para mujeres y 42% para hombres, y la tasa de graduación a nivel terciario para el mismo año fue 47% para mujeres y 30% para hombres.[[4]](#footnote-4)

La data del Censo 2010, con información a nivel nacional desagregada por género y por sectores urbano y rural, denota que los principales motivos de las mujeres para migrar, tanto en áreas urbanas como rurales, son oportunidades laborales o unión familiar.[[5]](#footnote-5) El desplazamiento por motivo de estudios tiene una menor incidencia. Los hogares con jefatura femenina - 31,4% áreas urbanas y de 23,9% áreas rurales - suelen alcanzar menores niveles educativos. La mayoría de los hogares con jefatura femenina alcanzan un nivel de educación básico, tanto en el sector rural como en el urbano (45,5% y 58,5%, respectivamente). En general, las mujeres no asisten a establecimientos educativos por falta de recursos económicos. Esta situación se acentúa en la población del sector rural.

* 1. **Brechas Laborales**

La tasa de participación en el mercado laboral (% de la población mayor de 15 años) es mucho menor para mujeres que para hombres (mujeres 57% y hombres 82%). Así mismo las condiciones de empleo de las mujeres suelen ser peores que las de los hombres: un mayor porcentaje de hombres son empleados asalariados (57% de los hombres en comparación con 42% de las mujeres), el porcentaje de mujeres en empleos vulnerables es más alto que el de hombres (57% de las mujeres en comparación con 39% de los hombres) y la tasa de desempleo es mayor en mujeres que en hombres (5% mujeres y 3% hombres).[[6]](#footnote-6)

En Ecuador, la población en edad de trabajar (PET) para 2015 era ligeramente más alta para mujeres que para hombres (5,5 millones de hombres y 5,8 millones de mujeres), sin embargo, la población económicamente activa (PEA) de mujeres era significativamente inferior a la de hombres (4,4 millones de hombres y 3.2 millones de mujeres).[[7]](#footnote-7) La brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres es amplia, en Diciembre de 2015 la tasa de empleo adecuado para hombres era 53,1%, mientras que para mujeres era 36,9% (16,2 puntos de diferencia).[[8]](#footnote-8) Asimismo, el empleo inadecuado es mayor para las mujeres (56,5%) que para los hombres (42,3%). Los principales componentes del empleo inadecuado son el subempleo, otro empleo inadecuado y el empleo no remunerado.[[9]](#footnote-9) Los empleados adecuados reciben un ingreso medio mensual notablemente superior que los empleados inadecuados ($US 757,5 y $US 191,6, respectivamente).[[10]](#footnote-10) La brecha de género en empleo no remunerado se ha mantenido entre 2007 y 2015. En septiembre de 2015, 8,4% de mujeres en la PEA tenían un empleo no remunerado, en comparación con 2,1% de los hombres de la PEA. [[11]](#footnote-11) Los hombres ganan en promedio US$73,90 más que las mujeres; el ingreso laboral promedio de los hombres con empleo es de US$369,30, mientras que el de las mujeres en las mismas condiciones es de US$295,40.[[12]](#footnote-12) Del total de horas de trabajo no remunerado, 78,34% de son cubiertas por mujeres y 21,66% por hombres. Esto demuestra que las mujeres son las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado, mientras que la participación de los hombres en estas actividades es mucho menor.

1. **Contexto de la Operación**

El BID ha venido trabajando con el ministerio de Agricultura en el apoyo a organizaciones de productores de cacao y café en el Proyecto Fortalecimiento de Cadenas de Valor con Enfoque de Género en el Sector las Balsas y Bellavista del Canton Chinchipe. La intervención se basa en el desarrollo e involucramiento de las mujeres en los procesos organizativos relacionados con: el fortalecimiento de la base social, toma de decisiones, mejora de capacidades individuales y colectivas, consolidación del capital social, la ampliación de la democracia y el mejoramiento de las condiciones de medios de vida de las familias del sector, mediante el desarrollo de servicios complementarios sociales, productivos, financieros, entre otros.

El enfoque de género del proyecto busca que las mujeres se beneficien de la mayor conectividad e integración binacional. Dado que el área de influencia es mayormente agrícola se ha coordinado con el Ministerio de Agricultura para que fortalezca a las organizaciones del sector en la inclusión de las mujeres en la cadena de valor agropecuaria (producción, transformación, industrialización y comercialización). Para ello, con recursos del préstamo se realizará un diagnóstico a profundidad en la zona de influencia para entender cuál es el rol de la mujer en las distintas etapas de la cadena de valor y cuáles son sus principales limitantes. También se calculará un indicador de línea de base para saber hasta qué punto cada familia incluye a la mujer en la cadena de valor y poder calcular en la evaluación final si esto ha mejorado. Con ello se elaborará un programa de capacitación a ser implementado durante 2.5 años. Al final del mismo se espera que el 90% de las familias capacitadas hayan logrado una mayor inclusión de la mujer en alguna etapa de la cadena de valor.

**Acciones de Género en la Operación**

Las acciones propuestas en este anexo siguen las tres líneas estratégicas de acción de género de la División de Transporte del BID:

* Promover la incorporación de mujeres a empleos no tradicionales en el sector.
* Incorporar las necesidades diferenciadas por género en la infraestructura y servicios de transporte.
* Recolectar datos desagregados en el sector para apoyar el diseño de políticas y proyectos.

1. **Participación de las Mujeres en el Sector**

El proyecto propone varios programas para disminuir las brechas de género en oportunidades laborales, especialmente busca incrementar el acceso de las mujeres al trabajo asalariado y disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Las actividades que propone el proyecto para impulsar la igualdad de género en el área de intervención son:

* 1. Establecer un convenio con la Universidad Técnica de Loja para identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas del proceso de capacitación de mujeres en el uso de maquinaria pesada, y vincular a las mujeres graduadas con las empresas contratistas del proyecto;
  2. Brindar capacitaciones, junto con el Ministerio de Transporte, a los contratistas y otros entes relacionados, sobre equidad de género en el trabajo que incluyan temas como: oportunidades de empleo y procesos de contratación responsables que consideren temas de género, acoso sexual en el lugar de trabajo, violencia en contra de la mujer;
  3. Diseñar un programa de pasantías junto a la Universidad Técnica de Loja para fortalecer la participación de mujeres que están estudiando ingeniería en el sector transporte a través del proyecto;
  4. Contratar una consultoría para el diseño de un pilotaje; y
  5. Fortalecer la participación de las mujeres de las organizaciones en los procesos de toma de decisiones, desarrollar sus capacidades productivas y de comercialización, en coordinación con el Ministerio de Agricultura, en la zona a partir de las experiencias del proyecto de café y cacao. El proyecto promoverá el empoderamiento económico de las mujeres a través del desarrollo de un piloto con cooperativas o asociaciones de mujeres productoras de café y cacao, las cuales serán apoyadas en sus planes de negocio, comercialización, maquinaria y temas de derechos, empoderamiento, liderazgo y prevención de violencia.

De acuerdo con las actividades diseñada se proponen las siguientes metas y medios de verificación:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indicador** | **Unidad** | **Línea de Base** |
| Incremento de las capacidades de comercialización y liderazgo de las mujeres productoras agrícolas seleccionadas de la zona | Número de talleres de capacitación | 0 |

1. Idem. [↑](#footnote-ref-1)
2. Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2018). Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021. Disponible en: https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Agenda\_ANI.pdf [↑](#footnote-ref-2)
3. Idem. [↑](#footnote-ref-3)
4. The Little Data Book on Gender. (2019). Ecuador. Disponible en: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31689/LDB-Gender-2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y [↑](#footnote-ref-4)
5. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2010. [↑](#footnote-ref-5)
6. The Little Data Book on Gender. (2019). Ecuador. Disponible en: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31689/LDB-Gender-2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y [↑](#footnote-ref-6)
7. INEC. (2015). Indicadores Laborales Junio 2015. [↑](#footnote-ref-7)
8. INEC. (2015). Indicadores Laborales Diciembre 2015. [↑](#footnote-ref-8)
9. Idem. [↑](#footnote-ref-9)
10. Idem. [↑](#footnote-ref-10)
11. INEC. (2015). Indicadores Laborales Septiembre 2015. [↑](#footnote-ref-11)
12. Encuesta Nacional de empleo, Desempleo y Subempleo. INEC (2017). [↑](#footnote-ref-12)