

Carolina González, de ONUDI: «El empoderamiento de mujeres tiene impacto duradero en el crecimiento económico»

¿Por qué es importante impulsar los aspectos de género en el desarrollo industrial sostenible?

En años recientes, los aspectos de acceso a oportunidades e inclusión de las mujeres han ocupado un espacio importante en la agenda mundial para el desarrollo. En ONUDI, sabemos que el empoderamiento económico de las mujeres tiene un impacto fuerte y duradero en el desarrollo social y el crecimiento económico, que promueve prosperidad y acelera el desarrollo industrial inclusivo y sostenible.

Además, fortalecer el rol de las mujeres en la economía global contribuye directamente al ODS 9 sobre industria, innovación e infraestructura; y al ODS 5 que busca la equidad de género. La ONUDI ha diseñado proyectos e intervenciones que permiten abordar las principales barreras para la igualdad de género en el sector. Ello se ve reflejado en la Estrategia de Equidad de Género y Empoderamiento de las Mujeres 2020-2023.

¿Cuál es su impacto en el corto y mediano plazo en la sociedad y en la economía?

Apostar por impulsar acciones y políticas en equidad de género presenta efectos positivos a nivel familiar, laboral y económico.

En el corto plazo, las medidas tomadas en el entorno laboral abren la posibilidad de que las mujeres tengan mejores ingresos y, por ende, sus familias puedan acceder a mejores productos y servicios (por ejemplo, salud, educación y alimentación). A la misma vez que las empresas empiezan a sentir los beneficios de reducir los sesgos en sus prácticas de contratación.

En el mediano y largo plazo, se observarán cambios tales como disminución de la vulnerabilidad e informalidad en los trabajos en los que se emplean a mujeres. Reducir la vulnerabilidad genera un impacto positivo en la economía familiar y en la sociedad. Por su parte, está demostrado que los grupos de trabajo con balance de género alcanzan mejores niveles de productividad a través de la eficiencia y la innovación, lo que también tiene un impacto positivo en el entorno de la empresa, sus resultados y, por ende, la economía.

¿De qué manera la ONUDI fomenta la equidad de género para una industria sostenible e inclusiva? ¿Qué estrategias o acciones se darán en Perú?

La ONUDI presta asistencia técnica para el diseño y la aplicación de políticas y estrategias industriales que disminuyen la discriminación de género existente y promueven el empoderamiento económico de las mujeres, basándose en las mejores prácticas internacionales. Asimismo, los proyectos de cooperación técnica de la ONUDI realizan análisis de género y desarrollan distintas herramientas para promover la equidad de género en la industria.

Un ejemplo es el Programa Global de Parques Eco Industriales

(GEIPP), el cual interviene en siete países, entre ellos Perú y Colombia; y busca acompañar a los parques industriales existentes en su transformación hacia Parques Eco Industriales, a medida que mejoran su desempeño económico, social y ambiental. El Proyecto Desarrollo de Parques Eco Industriales (PEI) en Perú desarrolló una herramienta de autoevaluación en materia de género, que ayuda a las empresas, instaladas o no en parques industriales, y a los parques industriales a entender sus avances.

¿Cuáles son las principales barreras que impiden alcanzar esta equidad de género en el campo industrial?

Una de las principales es no saber cómo abordar la equidad de género. Muchas organizaciones consideran que deben tener extensas áreas de recursos humanos a cargo de los aspectos de género. Sin embargo, adoptar pequeños cambios pueden hacer una gran diferencia.

Adicional a ello, las empresas deben estar en condiciones de conocer y reconocer que las mujeres tienen un grado de vulnerabilidad mayor con respecto a los hombres en el espacio laboral. Por ejemplo, el alto grado de segregación ocupacional, inseguridad física y de infraestructura –como transporte público–, exposición a hostigamiento sexual o violencia, entre otros. Además de enfrentar situaciones de brecha salarial.

En ese sentido, el marco internacional de Parques Eco-Industriales estipula que las condiciones de empleo dentro de estos deben cumplir con los siguientes criterios: (i) un ingreso justo con seguridad y protección social que permita el acceso a una vivienda digna; (ii) el reconocimiento de los

derechos de personas trabajadoras y empleadas incluyendo, pero no limitado, a horas de trabajo, licencias y licencias de maternidad; y (iii) la capacidad de establecer y afiliarse a organizaciones de su propia elección, sin autorización previa, para representar a los trabajadores.

¿El Perú tiene condiciones favorables para el desarrollo de esta iniciativa? ¿Qué entidades vienen apoyando?

En efecto, las condiciones existen. La ONUDI busca acelerar la adopción del enfoque de PEI (Parques Eco Industriales), donde se beneficie a la sociedad en general, a las personas responsables de la formulación de políticas, a quienes administran los parques industriales, empresas arrendatarias, comunidades aledañas y profesionales de la producción sostenible.

En el Perú, dos proyectos buscan apoyar a parques y zonas industriales. El Proyecto de PEI, liderado por la ONUDI, financiado por la Agencia de Asuntos Económicos (SECO) de Suiza y con el Ministerio de la Producción como punto focal; tiene un horizonte de trabajo de tres años y busca fortalecer aspectos normativos en materia industrial y aspectos técnicos para mejorar la productividad y competitividad en armonía con el medio ambiente.

De igual manera, el Proyecto Desarrollo de Zonas Industriales Sostenibles (ZIS) es una iniciativa de cuatro años, ejecutada por el Ministerio de la Producción (Produce) y ONUDI y con el financiamiento del Fondo Mundial para el Medio Ambiente (GEF). El objetivo es desarrollar un modelo de Zona Industrial Sostenible en Lima y Callao, que pueda ser replicado en otras zonas industriales del país.

Asimismo, organizaciones como la Cámara de Comercio de Lima (CCL), el sector industrial representado por parques industriales parte del proyecto PEI (La Chutana, Indupark y Sector 62) y las empresas que conforman la Zona Industrial de Callao han mostrado gran interés por medir su propia situación en materia de género.

¿Qué acciones puede tomar el Perú para incrementar la presencia de las mujeres en la industria?

El Perú tiene grandes oportunidades y para aprovecharlas debe empezar a medir, pues lo que se mide, se conoce, y lo que se conoce se puede mejorar. Como segundo paso, apostar por tecnologías limpias. El enfoque en soluciones más limpias, como la generación de energía renovable, son oportunidades para el crecimiento económico sostenible e inclusivo.

Con el adecuado acompañamiento de políticas públicas, las mujeres pueden generar conocimientos técnicos de cara al futuro de la industrialización, esto permitirá generar más oportunidades de empleo y reducir el riesgo de desempleo.

Como agentes de cambio, las mujeres juegan un rol en la promoción e implementación de las nuevas tecnologías limpias, y son precisamente algunos de los temas de los que se hablará en el **Conversatorio “Equidad de género para una industria sostenible e inclusiva”**, que se llevará a cabo el 14 de septiembre junto al Proyecto ZIS y a la CCL.

¿En América Latina se ha logrado implementar políticas

adecuadas que contribuyan a la equidad de género en el campo industrial? ¿Cuáles son los avances?

En el sector industrial, los avances en materia de género son incipientes y desiguales. Países como Perú, Colombia y México han explorado caminos para avanzar hacia la equidad de género. En el caso de Perú se identificaron iniciativas como la certificación “Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer”, que organiza y promueve el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

En Colombia se cuenta con el Fondo Mujer Emprende, un instrumento de política pública que apoya a mujeres emprendedoras y empresarias para que sus negocios sean más rentables, replicables y sostenibles. Y México desarrolló la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

¿A qué nivel llega la participación de la mujer en el campo de la industria en América Latina?

Según un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en poco más de 1.000 empresas, solo un 35% de la fuerza laboral que usa tecnologías avanzadas, son mujeres. Además, alrededor del 50% de las mujeres que trabajan en industria se encuentran en las llamadas “habilidades blandas”. Estos empleos son más susceptibles a recortes en tiempos de crisis, y no son necesariamente los que otorgan el mejor nivel salarial.

Adicionalmente, la pandemia trajo consecuencias especialmente negativas para las mujeres. Los empleos en áreas de servicios fueron los primeros que fueron dados de baja y la recuperación sigue siendo muy lenta. El Observatorio Laboral del BID indicó

que, en Perú, el empleo femenino se vio más afectado por la crisis que el empleo masculino; pues entre febrero y diciembre del 2020, el empleo femenino en Lima Metropolitana cayó 14,7%, versus una caída de 11,3% para los hombres.

Es fundamental lograr que más mujeres entren y se gradúen de carreras CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Las mujeres constituyen el 50% del alumnado universitario, pero solo se tiene un 33% de egresadas.

Es por ello que, fomentar la discusión en torno a temas de género y cómo abordarlo, son esenciales en logro de objetivos y, consecuentemente, aquellos incluidos en la Agenda 2030.