

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ECOWAS

Diciembre 2018

PROYECTO
COFINANCIADO
POR LA UNIÓN
EUROPEA

ÁConfí
ÁFRICA


MAC 2014-2020
Cooperación Territorial


Interreg 
Fondo Europeo de Desarrollo Regional



ÍNDICE

1. Contexto global: importancia de la igualdad de género y el desarrollo socioeconómico sostenible	2
2. Análisis de políticas estratégicas de igualdad promovida por organismos internacionales. 7	
2.1. Plan estratégico ONU Mujeres 2018-2021.....	8
2.2. Plan estratégico de la Unión Europea	12
3. África y la igualdad de género en la economía	16
3.1. Estadísticas y evolución de la igualdad de género en África.....	18
3.2. Análisis de la mujer emprendedora en África: evolución y retos	23
3.3. Análisis de la estrategia de igualdad de género de la Unión Africana: Agenda 2063 y la igualdad de género.....	29
3.4. Análisis de la estrategia de la ECOWAS para favorecer la igualdad de género para el desarrollo sostenible.....	36
3.4. Casos de éxito en algunos países de la zona ECOWAS sobre igualdad de género en el mundo empresarial.....	41
A. Emprendimiento femenino en Ghana.....	41
B. Centro de negocios para mujeres en entornos rurales de Burkina Faso y Sierra Leona	42
C. Senegal: lanzamiento de un fondo de 30.000 millones de Francos CFA para el emprendimiento rápido	43
4. Financiación para el empoderamiento de la mujer en la zona ECOWAS.....	44
4.1. Acceso a financiación de la mujer para emprender.....	44
4.2. Financiación multilateral.....	46
5. Conclusiones.....	47

1. Contexto global: importancia de la igualdad de género y el desarrollo socioeconómico sostenible

Son muchos los organismos multilaterales que afirman que una mayor igualdad de género fomenta el crecimiento económico y conduce a mejores resultados de desarrollo. La igualdad de género contribuye a reducir la desigualdad de ingresos y aumentar la diversificación económica y, a su vez, apoya la resiliencia económica. No en vano, la igualdad de género es el [quinto](#) de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y en el año 2011 creó una agencia dentro del organismo, ONU Mujeres.

ONU Mujeres, tiene la misión de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y cada año publica un informe sobre el avance de la mujer en distintas áreas, En su informe 2017-2018 constata que las mujeres tienden a ser más pobres en comparación los hombres. De cada 100 hombres son 104 mujeres las que viven con menos de un escaso USD 1,90 por día. También destaca que más del 50% de las mujeres y niñas urbanas de los países en desarrollo carecen de al menos uno de los siguientes servicios básicos: agua potable, saneamiento mejorado, viviendas duraderas y espacio vital suficiente.

Según el informe “Women Matters” de la consultora Mckinsey, globalmente las mujeres generan el 37% del PIB mundial a pesar de que las mujeres representan el 50% de la población en edad de trabajar. Además, esta media enmascara las enormes desigualdades entre las diferentes regiones y países tal y como se muestra en la siguiente tabla:

País/Región	Porcentaje de PIB que generan las mujeres
Mundo	37%
Oriente Medio y Norte de África	18%
Sureste Asiático (excluyendo India)	24%
Europa Occidental	38%
América del Norte	40-41%
Oceanía	40-41%
Europa del Este	40-41%
Asia Central	40-41%
India	17%
China	40-41%

Fuente: Women Matters de Mckinsey

El informe de Mckinsey establece tres causas por las que las mujeres no contribuyen al PIB en función del tamaño de población:

- Primera causa: las mujeres no participan en el mercado laboral en los mismos números que los hombres; aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral representaría un incremento del 54 por ciento del PIB potencial mundial.
- Segunda causa: las mujeres trabajan menos horas porque muchas están en trabajos de medio tiempo; cerrar esta brecha generaría 23 por ciento de la oportunidad del PIB.

- En tercer lugar, las mujeres están representadas de manera desproporcionada en sectores de menor productividad, como la agricultura, e insuficientemente representadas en sectores de mayor productividad, como los servicios empresariales. Cambiar a las mujeres a sectores de mayor productividad a la par con el patrón de empleo de los hombres contribuiría con otro 23 por ciento de la oportunidad total.

Por otro lado, en el año 2017, según el World Economic Forum en su informe “Gender Gap Report 2017”, el progreso promedio para cerrar la brecha de género a nivel mundial es del 68.0%, lo que significa que existe una brecha del 32%, frente al 31,7% registrado el año pasado, por lo que lejos de reducirse dicha brecha ha aumentado ligeramente en este último año.

Dicho informe clasifica a 144 países en la igualdad de género en su progreso hacia la paridad de género en cuatro dimensiones temáticas: Participación y Oportunidad Económica; Acceso Educativo, Salud y Supervivencia; y Empoderamiento Político que en la última publicación lidera Islandia por noveno año consecutivo con una brecha del 13%, destacando el acceso de la mujer al mundo político, participación económica y altos funcionarios y directivos.

El informe coloca a Islandia en el primer puesto, que ha cerrado aproximadamente el 10% de su género total de su brecha desde el año 2006, por lo que es uno de los países que mejoran más rápidamente en el mundo. Tras Islandia, le siguen en el ranquin Noruega con una brecha de género situada en el 17% y Finlandia con un 18%.

El Índice Global de Brechas de Género revela que todos los países pueden hacer más para cerrar su brecha de género, ya que solo hay siete países que han cerrado el 80% de la brecha o más, además, hay 61 países que han cerrado entre el 70% y el 80% de su brecha de género. Otros 67 países han cerrado entre el 60% y el 70%, mientras que nueve países han cerrado entre el 50% y el 60%. En 2017, ningún país había cerrado menos del 50% de su brecha general de género.

Sin embargo, existe una gran variedad de avances en el cierre de la brecha de género en todas las regiones del mundo, con historias de éxito y países de bajo rendimiento en cada una. A nivel global, en 2017, Europa occidental registra una brecha de género restante del 25%, situándose por delante de América del Norte, con una brecha del 28%, Europa del Este y Asia Central, con una brecha del 29%, y América Latina y el Caribe, con una brecha de 29.8 %. La región de Asia oriental y el Pacífico se ubica por delante del África subsahariana, con una brecha de género restante del 31,7% y 32,4%, respectivamente, y el sur de Asia, con una brecha del 34%. Por primera vez, la región de Medio Oriente y África del Norte cruza el umbral de tener una brecha de género restante de poco menos del 40%.

El informe recoge los resultados una investigación del Foro Económico Mundial con la plataforma profesional LinkedIn, que constata que los hombres están representados de manera distintiva en Educación, Salud y Bienestar, mientras que las mujeres están fuertemente subrepresentadas en Ingeniería, Fabricación y Construcción e Información, Comunicación y Tecnología. Los rendimientos justos de las habilidades y la disponibilidad de grupos de talentos más profundos se ven interrumpidos por los sesgos de género existentes, y los ámbitos más afectados, como la economía del cuidado y el sector de tecnología emergente, están perdiendo los beneficios de la diversidad.

Sobre la contribución de la mujer al crecimiento económico, McKinsey establece que si en el año 2025 se redujese o eliminase la desigualdad de género se traduciría en un impacto positivo significativo de 12 trillones de dólares anuales a nivel global y un impacto a nivel regional que se refleja en la siguiente tabla:

País/Región	Contribución potencial en el año 2025 al crecimiento del PIB anual (millones de dólares)
PIB Mundial	12 trillones de dólares
Europa Occidental	2,1 billones de dólares
Norteamérica	3,1 billones de dólares
Oceanía	3,1 billones de dólares
Latinoamérica	1,1 billones de dólares
África subsahariana	0,3 billones de dólares
China	2,5 billones de dólares
India	0,7 billones de dólares

Fuente: Women Matters de Mckinsey

Una de las vías por las que las mujeres pueden contribuir al PIB global es a través de la emprendeduría, por ello la multinacional Mastercard elabora por segundo año consecutivo, ha elaborado el índice Mastercard de mujeres emprendedoras que analiza la capacidad de las empresarias para aprovechar las oportunidades otorgadas a través de diversas condiciones de apoyo dentro de sus entornos locales y es la suma ponderada de tres componentes:

- 1) Resultados de avance de las mujeres (grado de sesgo contra las mujeres como participantes en la fuerza laboral, políticos y líderes empresariales, así como la solidez financiera y la inclinación empresarial de las mujeres).
- 2) Activos de conocimiento y acceso financiero (grado de acceso de las mujeres a los servicios financieros básicos, activos de conocimiento avanzado y apoyo para pequeñas y medianas empresas).
- 3) Respaldar las condiciones empresariales (percepciones generales sobre la facilidad para realizar negocios a nivel local, calidad de gobierno local, percepción de los niveles de seguridad de las mujeres y percepción cultural de la influencia financiera de las mujeres en el hogar).

El índice utiliza 12 indicadores y 25 subindicadores para observar cómo 57 economías en Asia Pacífico, Medio Oriente y África, América del Norte, América Latina y Europa, que representan el 78.6 por ciento de la fuerza laboral femenina del mundo, difieren en términos del nivel de los tres componentes.

En general, el Índice indica que las mujeres empresarias emprendedoras y establecidas en todo el mundo continúan progresando a pesar de los prejuicios culturales relacionados con el género que pueden crear obstáculos importantes que les impiden avanzar en sus negocios.

Según el índice en el año 2016 estima que 163 millones de mujeres estaban iniciando o dirigiendo nuevos negocios en 74 economías de todo el mundo y constata que la brecha de género en el emprendimiento se reduce en varios frentes.

En primer lugar, un aumento del 10% en las tasas de Actividad Empresarial Total de Mujeres (TEA) entre 2014 y 2016 hizo que se redujera la brecha de género en un 5%. También se logró

un aumento en la percepción de las oportunidades de las mujeres, la propiedad de empresas establecidas por las mujeres, las intenciones empresariales de las mujeres y la inclinación de las mujeres a ser innovadoras en sus negocios. Sin embargo, a pesar de los avances positivos logrados, en casi todos existen grandes disparidades y desigualdades.

A continuación, se muestran los 10 principales países con las mejores condiciones de apoyo y oportunidades para que las mujeres prosperen como empresarias:

País	Puntuación
Nueva Zelanda	74,2
Suecia	71,3
Canadá	70,9
Estados Unidos	70,8
Singapur	69,2
Portugal	69,1
Australia	68,9
Bélgica	68,7
Filipinas	68
Reino Unido	67,9

Fuente: Mastercard. Índice de Mujeres Emprendedoras

El índice indica que los mercados desarrollados con fuertes condiciones habilitantes no son inmunes al sesgo cultural en contra del emprendimiento femenino. En Nueva Zelanda, los resultados revelaron que la sociedad es menos receptiva hacia las empresarias. A pesar de estas circunstancias, las propietarias de negocios en Nueva Zelanda han superado el desafío, llevando su mercado a la cima, y por segundo año consecutivo.

El Índice también sugiere que la oportunidad para el emprendimiento no está necesariamente alineada con el ritmo del desarrollo económico de un mercado. Economías emergentes como Ghana (46,4 por ciento), junto con Malawi, Nigeria, Uganda (33,8 por ciento) y Vietnam (31,3 por ciento) tienen tasas de propiedad de empresas por mujeres más altas en comparación con las economías más desarrolladas. Las mujeres en estos países son consideradas como empresarias impulsadas por la necesidad de sobrevivir a pesar de su falta de capital financiero y acceso a servicios habilitantes. De hecho, la falta de confianza en sí mismo puede ser especialmente potente para disuadir a las mujeres de iniciar sus propios negocios. En mercados como Bélgica (25,5%, 22º), Alemania (25,3, 24º) y Reino Unido (25,0, 27º), el porcentaje de propiedad de empresas en el mercado es inferior al esperado, a pesar de contar con sistemas regulatorios eficientes y un alto acceso a recursos.

Aunque los mercados en la región de Oriente Medio y África, como los Emiratos Árabes Unidos (49.5, 49ª), Túnez (45.2, ª) y Arabia Saudita (39.3, 54ª) pueden haber seguido algunas de las puntuaciones más bajas en el Índice, también informan Las mayores expectativas de crecimiento promedio entre las mujeres son del 37%. Más de la mitad de las empresarias en los Emiratos

Árabes Unidos y Túnez esperan contratar a 6 o más empleados en los próximos 5 años. Las mujeres en Arabia Saudita son más propensas que los hombres a tener estas ambiciones de hacer crecer sus negocios.

Tras este resumen de los tres informes, se puede concluir que el avance de la igualdad de género es cada vez más evidente y necesario. La brecha de género en ciertos aspectos se está reduciendo, aunque de forma desigual en las distintas regiones.

En definitiva, desde las distintas perspectivas de los informes anteriormente mencionados, se puede concluir que los gobiernos están asumiendo, en mayor o menor medida, compromisos para empoderar a la mujer en general, pero deben redoblar los esfuerzos para reducir la brecha de género en unos plazos asumibles y en consenso con el sector privado y la sociedad en general.

Además, el acceso de las mujeres al autoempleo o empleos decentes no solo mejorará con toda probabilidad su poder de acción y la dinámica distributiva en el seno de sus hogares, sino que también puede sacar a estos de la pobreza, al igual que la mejora de los niveles de salud y educación, factores esenciales para el bienestar de la sociedad en general para un crecimiento inclusivo y sostenible en el tiempo.

2. Análisis de políticas estratégicas de igualdad promovida por organismos internacionales

El concepto de integración desde la perspectiva de género se discutió por primera vez en la Tercera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer de 1985 en Nairobi y se estableció como una estrategia en la política internacional de igualdad de género a través de la Plataforma de Acción de Beijing adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de 1995 en Pekín.

En 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió la incorporación de la perspectiva de género como: “El proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales para que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se genere desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género”.

Desde entonces, las diferentes estructuras, fondos, programas y agencias especializadas de las Naciones Unidas han estado implementando estrategias de integración de género, destacando ONU Mujeres, que desempeña un papel importante en asegurar y monitorear la incorporación de la perspectiva de género dentro del sistema de la ONU.

En 2012, las Naciones Unidas acordaron el Plan de Acción de todo el sistema de la ONU sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (UN-SWAP), para implementar la política de igualdad de género de su máximo órgano ejecutivo, la Junta de Jefes Ejecutivos de la ONU. Encabezada por ONU Mujeres, el UN-SWAP por primera vez asigna estándares de desempeño comunes para el trabajo relacionado con el género de todas las entidades de la ONU, asegurando una mayor coherencia y responsabilidad, incluida la incorporación de la perspectiva de género. Dentro de este sistema, todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben adoptar políticas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

ONU Mujeres también creó un repositorio de todas las políticas, estrategias, planes de acción de integración de género de las oficinas, fondos, programas y agencias especializadas de la ONU, y de toda la documentación oficial sobre la política y estrategia de todo el sistema de la ONU, y todos los recursos y herramientas para el desarrollo de capacidades en incorporación de la perspectiva de género.

Desde entonces, la mayoría de las organizaciones internacionales comenzaron a implementar un enfoque sensible al género en su formulación de políticas, estableciendo diferentes tipos de acuerdos institucionales para facilitar la incorporación de la perspectiva de género y producir una variedad de herramientas. Las organizaciones internacionales generalmente implementan un doble enfoque hacia la igualdad de género, combinando medidas y políticas específicas para la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad de género, y las actividades de integración de la perspectiva de género.

2.1. Plan estratégico ONU Mujeres 2018-2021

Tal y como se ha expuesto anteriormente, ONU Mujeres es una estructura de las Naciones Unidas de reciente creación, 2011, y tiene la misión de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y para ello depende de presupuesto que le asigna el organismo internacional y sus países miembro, así como aportaciones de terceros.

Sus áreas prioritarias son:

Liderazgo y participación política

Empoderamiento económico

Erradicación de violencia machista

Paz y seguridad

Acción humanitaria

Juventud

Gobernanza

Desarrollo sostenible

Durante el año 2017 ONU Mujeres apoyó diferentes iniciativas en 90 países y para ello contó con unos ingresos de 369 millones de dólares, su presupuesto más alto desde su creación en el año 2011. Dichos ingresos se consiguieron a través de recursos regulares (146,4 millones de dólares) y por recursos extraordinarios (214,2 millones de dólares) de aportaciones de terceros.

En agosto 2017, lanzó un plan estratégico para el periodo 2018-2021 de acuerdo con la Declaración y Plataforma de acción de Pekín, el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo y los documentos de los resultados de sus revisiones, y las normas, resoluciones e instrumentos aplicables de las Naciones Unidas que fundamenten, aborden y contribuyan a la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el avance de las mujeres, así como con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con el acuerdo y consentimiento del país anfitrión y teniendo en cuenta las diversas realidades, capacidades y niveles de desarrollo del país, respetando el espacio de políticas nacionales y manteniendo la coherencia con las normas y compromisos nacionales pertinentes.

El plan estratégico se puede considerar ambicioso y da prioridad a una serie de productos y a un conjunto de resultados temáticos que están sujetos a la consecución de la financiación externa necesaria para poder implementarlo.

Los productos tienen un carácter de mejoras internas y los resultados están diseñados para traducir las normas en consecuencias para las mujeres y niñas, en colaboración con el sistema

de las Naciones Unidas y sus asociados, basándose en una teoría común del cambio que apoya la división de responsabilidades y se ajusta a las capacidades y contextos de cada país, en línea con las solicitudes de los Estados miembros.

El primer producto en el que se quiere priorizar es la mejor coordinación, coherencia y rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas para comprometerse con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, fundamental para conseguir resultados para las mujeres y las niñas. A través del mandato de coordinación de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres se centra en mejorar la coherencia de las Naciones Unidas en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a escala normativa y operacional, optimizar la rendición de cuentas en todo el sistema y promover la integración de la perspectiva de género

El segundo producto consiste en conseguir una mayor implicación de los asociados a la hora de apoyar el mandato de ONU Mujeres, y convertirse en el asociado predilecto de confianza de todos los países en cuestiones de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y reconoce que la diversidad de alianzas estratégicas y catalíticas es un requisito indispensable para que ONU-Mujeres alcance y amplíe la escala de los resultados.

El tercer producto que quiere implementar ONU Mujeres es la dinamización de programas de la alta calidad para favorecer el conocimiento, la innovación, la gestión basada en los resultados y la evaluación con la publicación de informes buque-insignia como “El progreso de las mujeres en el mundo” que no se publica desde el año 2015

El cuarto producto es una mejor gestión de los recursos humanos y financieros en la búsqueda de resultados a través de: (i) el refuerzo y mantenimiento de los sistemas transparentes y rentables de la gestión financiera y la rendición de cuentas, (ii) el apoyo a los presupuestos de recursos basados en resultados, (iii) la oportuna asignación y distribución de presupuestos.

En cuanto a los resultados esperados a final del periodo del plan estratégico (2021), a continuación, se muestra un resumen de dichos resultados y las vías planteadas para alcanzarlos:

Número	Resultado	Descripción	Acciones planteadas
Resultado 1	Fortalecer y ejecutar un conjunto integral y dinámico de normas, políticas y estándares mundiales sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas	Apoyo sustancial a los Estados miembros en los procesos intergubernamentales	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la capacidad de los gobiernos y las partes interesadas para evaluar el progreso en la ejecución del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la ejecución con perspectiva de género de la Agenda 2030 y otros marcos de políticas y normativos globales para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. - Facilitar el diálogo basado en evidencias entre los

			<p>gobiernos y con la sociedad civil y otros actores pertinentes, incluidas las mujeres jóvenes, en el contexto de los procesos gubernamentales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliar los conocimientos sobre las perspectivas de género a través de la prestación sustancial de asesoramiento sobre debates y procesos intergubernamentales.
Resultado 2	Liderazgo y participación de la mujer de forma igualitaria en procesos de gobernanza	ONU-Mujeres promoverá la participación política y el liderazgo de las mujeres, la elaboración de presupuestos y planes con perspectiva de género, y el acceso a la justicia.	<ul style="list-style-type: none"> - Conseguir que cada vez más mujeres de todas las edades participen plenamente, lideren y se impliquen en los procesos e instituciones políticas. - Conseguir presupuestos, políticas, estrategias y planes nacionales y locales con perspectiva de género. - Conseguir que haya más datos y estadísticas desglosados y de mejor calidad disponibles para promocionar - Conseguir que más organismos de justicia sean accesibles y estén disponibles para las mujeres y niñas en todos los contextos
Resultado 3	Acceso a la seguridad de ingresos, a un trabajo digno y a la autonomía económica	Mejorar el empoderamiento económico de la mujer	<ul style="list-style-type: none"> - Conseguir que más políticas promuevan un trabajo decente y la protección social de la mujer. - Conseguir que más políticas promuevan un trabajo decente y la protección social de la mujer. - Conseguir asegurar a más mujeres del ámbito rural el acceso, control y uso de los recursos productivos, y su participación en una agricultura sostenible para

			<p>incrementar su seguridad de ingresos</p> <p>-</p>
Resultado 4	Erradicación de violencia machista	Apoyo de ONU-Mujeres a los gobiernos para la prevención de la violencia contra las mujeres y niñas	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la capacidad de más países y partes interesadas de prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas, y ofrecer servicios esenciales de calidad a las víctimas y supervivientes. - Conseguir que cada vez más ciudades cuenten con espacios públicos seguros y potenciadores para mujeres y niñas.
Resultado 5	Paz y seguridad	Crear ambientes propicios para que las mujeres y las niñas dirijan, participen y se beneficien de todos los aspectos relativos a la paz, la seguridad, la reducción del riesgo de desastres y la acción humanitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Conseguir que los Estados miembros y el sistema de las Naciones Unidas introduzcan más compromisos con la mujer, la paz y la seguridad, y que más defensores de la igualdad de género influyan en los procesos de paz y seguridad - Conseguir que más mujeres desempeñen un mayor papel y estén mejor apoyadas por esfuerzos de recuperación y respuesta humanitaria - Conseguir que más mujeres desempeñen un mayor papel y estén mejor apoyadas por procesos de gestión del riesgo de desastres.

En definitiva, ONU-Mujeres se centrará en seis tipos de apoyo que emanan de los productos y resultados esperados y que serán sus actividades operacionales:

- i) Apoyo normativo;
- ii) Coordinación de las agencias de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres;
- iii) Asesoramiento integral sobre políticas;
- iv) Desarrollo de capacidades;
- v) Promoción y movilización social, y
- vi) Asistencia técnica para servicios esenciales.

2.2. Plan estratégico de la Unión Europea

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)]. Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). La Unión y los Estados miembros se comprometieron, en la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas [...] [,] prevenir y castigar estos actos delictivos y [...] prestar apoyo y protección a las víctimas».

El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957 [actualmente queda contemplado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)].

El artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y, dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres.

Además, el artículo 19 del TFUE contempla la posibilidad de adoptar legislación para luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los artículos 79 y 83 del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el artículo 168 del TFUE.

En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

En el período 2007-2013, la UE comprometió alrededor de 1 258 millones de euros para actividades dirigidas a mejorar la igualdad de género y el empoderamiento de las niñas y mujeres.

El 26 de octubre de 2015, el Consejo adoptó el Plan de Acción en materia de género 2016-2020, basado en el documento de trabajo conjunto de los servicios de la Comisión y el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) titulado «Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020» [Igualdad de género y empoderamiento de la mujer: transformar la vida de mujeres y niñas a través de las relaciones exteriores de la Unión (2016-2020)]. En este nuevo Plan de Acción en materia de género se destaca la necesidad de conseguir plenamente todos los derechos humanos y las libertades

fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas. A continuación, se detalla los objetivos y actividades previstos:

Objetivos	Actividades
<p>1. Mayor coherencia y coordinación entre las instituciones de la UE y con los Estados miembros.</p>	<p>1.1. A nivel internacional, político y bilateral, desarrollar posiciones comunes de la UE destacando las dimensiones de género y derechos humanos.</p> <p>1.2. Políticas de la UE sobre asuntos transfronterizos para considerar su impacto potencial en la igualdad de género en los países socios.</p>
	<p>1.3. Los Estados miembros deben respaldar las medidas para la "Igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: transformar las vidas de niñas y mujeres a través de las relaciones externas de la UE 2016-2020" (SWD) y comprometerse a apoyar el logro de las prioridades identificadas.</p>
	<p>1.4. Las instituciones de la UE y los Estados miembros deben aplicar el principio de reparto de la carga para la implementación de los objetivos de la SWD y garantizar la coherencia con las estrategias nacionales de derechos humanos.</p>
	<p>1.1. A nivel internacional, político y bilateral, desarrollar posiciones comunes de la UE destacando las dimensiones de género y derechos humanos.</p>
<p>2. liderazgo dedicado a la igualdad de género y el empoderamiento de las niñas y mujeres en las instituciones de la UE y los Estados miembros.</p>	<p>2.1. Identificar campeones políticos y de nivel de gestión entre los actores relevantes de la UE.</p>
	<p>2.2. Mejorar la participación de las mujeres en los puestos de decisión dentro de la UE.</p>
	<p>2.3. Desarrollar incentivos para que los gerentes mejoren la transparencia y garanticen la entrega de resultados sobre la igualdad de género, incluso a través de la asignación de recursos y personal, sistemas de recompensa y compensación y estándares mínimos.</p>
	<p>2.4. La gerencia revisará e informará los resultados sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las niñas y las mujeres y establecerá nuevos objetivos ambiciosos.</p>

<p>3. Recursos suficientes asignados por las instituciones de la UE y los Estados miembros para cumplir con los compromisos de la política de género de la UE.</p>	<p>3.1. La Revisión intermedia de la UE en 2017 de los instrumentos de financiación y las revisiones de los documentos de programación plurianuales (o equivalente para otros) resuelve cómo se pueden mejorar los resultados para las niñas y mujeres de todas las edades.</p>
	<p>3.2. El personal de la UE en puestos relevantes (incluidos los jefes de misión) reciban formación sobre igualdad de género.</p>
	<p>3.3. Las descripciones de los trabajos incluyen responsabilidades y tareas para la promoción de la igualdad de género.</p>
	<p>3.4. Facilitar cómo la UE aprende y mantiene los sistemas de gestión del conocimiento de la UE en materia de igualdad de género.</p>
	<p>3.5. Proporcionar experiencia técnica sobre género a los actores de la UE en la sede y en el país socio.</p>
<p>4. <u>Evidencia robusta de género utilizada para informar de todos los gastos externos de la UE, la programación y la formulación de políticas.</u></p>	<p>4.1. Informar de todas las acciones, cualesquiera que sean las modalidades de ayuda (por ejemplo, apoyo presupuestario), con un análisis de género sólido y riguroso que se refleja en la implementación final del programa.</p>
	<p>4.2. Establecer procesos de aseguramiento de la calidad para documentos de proyectos; y cuestionar la aprobación del gasto donde el género no se considera adecuadamente.</p>
	<p>4.3. Asegurar que la consulta con los Mecanismos Nacionales de Igualdad de Género y las Organizaciones de la Sociedad Civil que trabajan en los derechos de las niñas y las mujeres informen a los programas a nivel nacional, independientemente del sector.</p>
<p>5. Resultados para mujeres y niñas, medidas y recursos asignados para realizar un seguimiento sistemático del progreso.</p>	<p>5.1. Los marcos de resultados corporativos (por ejemplo, el marco de resultados de la UE), incluyen indicadores sensibles al género y datos desglosados por sexo.</p>
	<p>5.2. Revisar los indicadores de SWD sobre la base del marco / indicadores de monitoreo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) acordados.</p>
	<p>5.3. Aplicar sistemáticamente el Marcador de Política de Igualdad de Género del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE (marcador G) y justificar los puntajes G0 a la gerencia.</p>

6. <u>Partenariados</u> Fomento de partenariados entre la UE y las partes interesadas para crear capacidad nacional para la igualdad de género.	6.1. Apoyar la capacidad de investigación y análisis independiente de los institutos nacionales de estadística, la academia y las OSC, incluidos el análisis macroeconómico, la elaboración de presupuestos con perspectiva de género y los estereotipos de género.
	6.2. Reforzar la coordinación entre la UE y los actores (internacionales) que trabajan a nivel local, especialmente a nivel de diálogo político.
	6.3. Apoyar a los Mecanismos Nacionales de Igualdad de Género (NGEM) en su rol de coordinación para la igualdad de género a nivel nacional.
	6.4. Trabajar junto con los operadores de medios para aumentar la conciencia pública sobre la igualdad de género.

La UE igualmente promoverá una amplia gama de instrumentos de asistencia externa en el ámbito de igualdad de género

- Programas específicos de apoyo al desarrollo bilateral o regional, por ejemplo, el proyecto de empoderamiento económico de las mujeres financiado por el Fondo Fiduciario de la UE para la República Centroafricana y el programa panafricano sobre mutilación genital femenina;
- También se financiarán varias actividades específicas a través del programa temático de Bienes y Desafíos Públicos Globales incluido en el Instrumento de Cooperación para el Desarrollo (ICD), con alrededor de 100 millones de euros comprometidos para mejorar las vidas de niñas y mujeres.
- Además, los aspectos de género serán transversales en otras acciones temáticas como la seguridad alimentaria, el desarrollo rural, el desarrollo del sector privado y, por ejemplo, se desarrollarán acciones específicas de género en el marco del programa de cambio climático para los años 2014-2016 (estimado en 16 euros). millones).

3. África y la igualdad de género en la economía

Los Estados miembros africanos han demostrado su compromiso y están tomando medidas importantes para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres al adherirse a instrumentos mundiales y regionales clave, e integrar el género en los marcos nacionales de políticas, planificación, programas y legislación, reconociendo así la centralidad de la igualdad de género en el Logro del desarrollo socioeconómico y político. Al hacerlo, están afirmando que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no son solo objetivos de desarrollo por derecho propio, sino que también son un dispositivo para lograr resultados de desarrollo.

El documento final de Río + 20 reconoce las persistentes desigualdades sociales, económicas y políticas que disuaden la realización del pleno potencial de las mujeres para participar, contribuir y beneficiarse del desarrollo sostenible como líderes, participantes y agentes de cambio. La mayoría de los países de África han afirmado su compromiso. para recopilar, difundir, armonizar y hacer un uso completo de los datos desagregados por sexo para informar las decisiones políticas.

El World Economic Forum constata que África subsahariana se encuentra entre las regiones con mayor desigualdad de género en el mundo. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), las “percepciones, actitudes y roles históricos de género” limitan el acceso de las mujeres a la atención médica y la educación, y conducen a niveles desproporcionados de responsabilidad familiar, segregación laboral y violencia sexual.

Si nos centramos en el aspecto económico la mujer en África se enfrenta a un problema de base, no tienen acceso a las finanzas a nivel general, según el Banco Mundial, el 37% de las mujeres en la región tienen una cuenta bancaria, en comparación con el 48% de los hombres. Y, si bien los porcentajes son bajos para ambos sexos, lo preocupante es que la brecha se ha ampliado en los últimos años, aun cuando la financiación total disponible para los pobres del mundo ha aumentado constantemente.

Los hechos anteriormente mencionados se evidencian en el sector que más empleo genera en África, la agricultura, las mujeres dominan el sector en el continente, pero su falta de capital dificulta a las mujeres comprar semillas y fertilizantes de calidad, o incluso acceder a las tierras agrícolas, lo que a su vez reduce la productividad agrícola. Los rendimientos de los cultivos en la región están muy por detrás de los promedios globales, en parte porque las mujeres no pueden invertir lo suficiente en sus operaciones.

La desigualdad de género también es costosa a nivel macro. El PNUD estima que la falta de integración de las mujeres en las economías nacionales les cuesta a los países del África subsahariana un total de 95.000 millones de dólares en pérdida de productividad cada año. Cuando las mujeres que viven en la pobreza no pueden trabajar o contribuir socialmente, el crecimiento se estanca.

Además, la inclusión financiera de las mujeres ayuda a combatir la marginación social y mejora el bienestar familiar; cuando las madres tienen un grado de control sobre las finanzas domésticas, sus hijos tienen menos probabilidades de morir por desnutrición y más probabilidades de prosperar.

Las mujeres africanas son altamente emprendedoras, poseen un tercio de todas las empresas en África, hasta un máximo del 62% en Costa de Marfil, según el índice de emprendimiento de MasterCard, sin embargo, es más probable que las empresarias estén dirigiendo microempresas en el sector informal, participando en actividades de bajo valor agregado que cosechan rendimientos marginales. Tienden a ser empresarias que surgen de la necesidad, en lugar de la oportunidad, impulsados en pequeñas empresas por la falta de alternativas. Solo el 15% de las empresas del sector formal tienen a una mujer como directora gerente, mientras que el 32% tiene algún grado de propiedad femenina.

Las mujeres pueden impulsar el crecimiento, pero se enfrentan a muchos obstáculos. No obstante, las empresas operadas por mujeres son una fuente clave de ingresos para muchos hogares más pobres. Si estas empresas pudieran convertirse en empresas más productivas, podrían ser un motor de crecimiento inclusivo. Sin embargo, en la actualidad, las perspectivas de las mujeres de generar ingresos más grandes están limitadas por una serie de factores: la falta de habilidades básicas, la falta de acceso a los servicios financieros y los desafíos de equilibrar las obligaciones comerciales y domésticas. Como resultado, las empresarias tienen una probabilidad significativamente menor de emplear a otros trabajadores que los empresarios masculinos.

3.1. Estadísticas y evolución de la igualdad de género en África

Para contextualizar la situación del continente africano, a continuación, se muestra en una tabla los datos más relevantes de África Subsahariana en los últimos tres años que recoge el Banco Mundial en lo que respecta a la población y educación diferenciando entre hombres y mujeres:

Dato	2015	2016	2017
POBLACIÓN			
Población femenina	504.352.831	517.960.908	531.839.595
Población, mujer (% del total)	50,14	50,13	50,12
Población de 0 a 14 años, mujer.	214010933	218947282	223768008
Población de 15 a 64 años, mujer.	273408722	281505741	289976388
Población rural femenina	31,42		
Población rural masculina	30,81		
Esperanza de vida al nacer, femenina (años)	61,61	62,08	..
Esperanza de vida al nacer, hombre (años)	58,27	58,71	..
EDUCACIÓN			
Tasa neta de matrícula ajustada en primaria, mujeres (% de niños en edad escolar primaria)	75,84	75,85	..
Tasa neta de matrícula ajustada, primaria, masculina (% de niños en edad escolar primaria)	80,94	81,04	..
Tasa de alfabetización, mujeres adultas (% de mujeres de 15 años o más)	56,10	57,10	..
Tasa de alfabetización, hombres adultos (% de hombres de 15 años o más)	71,28	71,72	..
Índice de alfabetización, jóvenes (edades 15-24), índice de paridad de género (GPI)	0,89	0,90	..
Tasa de alfabetización, mujeres jóvenes (% de mujeres de 15 a 24 años)	70,67	71,63	..
Tasa de alfabetización, hombres jóvenes (% de hombres de 15 a 24 años de edad)	78,73	78,93	..
Tasa de finalización secundaria inferior, mujeres (% del grupo de edad relevante)	40,12	40,36	..
Tasa de finalización secundaria inferior, hombres (% del grupo de edad relevante)	46,04	46,24	..
Tasa de finalización primaria, mujeres (% del grupo de edad relevante)	67,21	67,51	..
Tasa de finalización primaria, hombres (% del grupo de edad relevante)	71,37	71,55	..

Educación primaria, alumnos (% mujeres)	48,09	48,12	..
Educación primaria, docentes (% mujeres)	46,49	46,54	..
Progresión a la escuela secundaria, mujeres (%)	75,28
Progresión a la escuela secundaria, hombres (%)	75,72
Matriculación escolar, primaria (bruta), índice de paridad de género (GPI)	0,94421	0,94632	..
Matriculación escolar, primaria y secundaria (bruta), índice de paridad de género (GPI)	0,92204	0,9238	..
Matriculación escolar, secundaria (bruta), índice de paridad de género (GPI)	0,86526	0,86682	..
Educación secundaria, alumnos (% mujeres)	46,01	46,05	..
Educación secundaria, docentes (% mujeres)	31,49	31,04	..

Fuente: Banco Mundial

De los datos anteriormente mostrados se desprende que las mujeres africanas representan el 50% de la población de la región y una buena parte sigue viviendo en entornos rurales y con una mayor expectativa de esperanza de vida al nacer. Pese a todos estos datos que representan la mujer a nivel de población, el acceso a la educación y la alfabetización es inferior en comparado con el hombre en todas las etapas escolares, además de contar con menos mujeres en puestos de docencia.

El World Economic Forum en su informe de brecha de género, constata que África subsahariana tiene una brecha del 32%, situándose en el rango medio inferior del Índice Global de Brecha de Género, por delante del sur de Asia y detrás de Europa del Este y Asia Central y América Latina y el Caribe.

Si analizamos los países del área subsahariana vemos que está lleno de contrastes en la clasificación de brecha de género, hay países que destacan en su reducción como es el caso de Ruanda que se encuentra entre los 10 mejores a nivel mundial. Otros dos países, Namibia y Sudáfrica, se sitúan entre los primeros 20 y han cerrado del 78% al 76% de sus brechas de género.

Por el lado contrario, África subsahariana cuenta con muchos de los países con la clasificación más baja en el Índice, como Mali y Chad, que aún no han cerrado el 60% de su brecha general de género.

Según destaca el World Economic Forum, este contraste se explica por la alta diversidad en el subíndice de logro educativo, mucho más alto que para cualquier otra región, así como por los resultados desiguales de salud y supervivencia.

Botsuana y Lesoto han cerrado completamente sus brechas de género en el logro educativo y otros siete países (Namibia, Suazilandia, Sudáfrica, Mauricio, Randa, Kenia y Burundi) han cerrado totalmente sus brechas de género en salud y supervivencia. Pero hay que destacar que ningún país de la región ha conseguido cerrar completamente las dos brechas a la vez, tal y como

lo corrobora los datos expuestos en la tabla de datos del Banco Mundial anteriormente mencionada y a nivel mundial, el África subsahariana continúa ocupando el último lugar en el subíndice de logro educativo. Sobre la salud y la supervivencia, la región ha mejorado más que ninguna otra en la última década.

La región se caracteriza por una alta participación femenina en la fuerza laboral, con nueve países de África subsahariana en el top 20 global en este indicador, y Mozambique, Burundi, Malawi y Ruanda demostrando una mayor representación de mujeres en la fuerza laboral que hombres, lo que se traduce en un alto promedio regional en el subíndice de Participación Económica y Oportunidad.

Mozambique (29) se mueve hacia abajo en varios rangos, con una creciente brecha de género en la alfabetización básica y la representación de las mujeres en los roles ministeriales. Más positivamente, avanza hacia el cierre total de su brecha de género en salud y supervivencia. El siguiente país clasificado en la región es Uganda (45), que sube varios rangos a su puntaje más alto en la parte posterior de aumentos notables en la participación de las mujeres en el ingreso estimado y en el subíndice de Empoderamiento político. Sin embargo, el país ve un avance en la inscripción en educación secundaria y alfabetización básica.

Botsuana (46) y Zimbabue (50) ven avances en mujeres en cargos ministeriales e inscripción en educación terciaria. Sin embargo, ambos han retrocedido levemente, debido a la participación de las mujeres en el ingreso estimado. Luego, les sigue un grupo de países que puntúan en el rango medio de la región, y del Índice en general, pero que han visto un poco más amplia la brecha de género este año: Tanzania (68), Ghana (72), Lesoto (73), Kenia (76), Madagascar (80), Cabo Verde (89) y Malawi (101).

Estas crecientes brechas de género se concentran en algunas áreas específicas: la participación de las mujeres en los cargos ministeriales, que ha disminuido en todos los países del grupo excepto en Malawi; Alfabetización básica, regresión en todos excepto Lesoto; y la participación de las mujeres en el ingreso devengado estimado, que ha disminuido en todos excepto en Cabo Verde. A pesar de estas tendencias negativas, también son evidentes algunos avances localizados, en particular sobre la igualdad salarial y la paridad de género en la esperanza de vida saludable, los cuales ven aumentos en Cabo Verde, Kenia y Madagascar en particular. La mayoría de los países en este grupo también han registrado mejoras constantes en los Subíndice de logros en los últimos años.

Algunas naciones de África Occidental han registrado algún progreso en el cierre su brecha de género este año, destacando mejoras en el ingreso laboral estimado de las mujeres, esperanza de vida saludable y en Educación. El ranquin en la zona es el siguiente:

- Camerún (87)
- Senegal (91),
- Liberia (107),
- Guinea (113)
- Benín (116),

En Etiopía (115), la paridad sigue siendo reflejada por una jefa de estado femenina y mejoras en la Participación Económica y Subíndice de Oportunidades. Este año refleja un aumento de su brecha de género en la alfabetización básica y matrícula primaria, a pesar del progreso continuo hacia cerrar completamente su brecha de género en la matriculación educativa en secundaria.

La otra gran economía africana, Nigeria (122), hace un progreso notable hacia el cierre de sus brechas de género en el ingreso laboral estimado de las mujeres, la inscripción en educación secundaria, la esperanza de vida saludable y la igualdad salarial para trabajos similares.

La tabla regional de África subsahariana se completa con Costa de Marfil (133), Mali (139) y Chad (141), que ocupa el último lugar debido a la caída del progreso en el subíndice de nivel educativo.

Ranquin brecha de género en África Subsahariana		
País	Ranquin	Puntuación
Ruanda	4	0,8220
Namibia	13	0,7770
Sudáfrica	19	0,7560
Burundi	22	0,7550
Mozambique	29	0,7410
Uganda	45	0,7210
Botsuana	46	0,7200
Zimbabue	50	0,7170
Tanzania	68	0,7000
Ghana	72	0,6950
Lesoto	73	0,6950
Kenia	76	0,6940
Madagascar	80	0,6920
Camerún	87	0,6890
Cabo Verde	89	0,6860
Senegal	91	0,6840
Malawi	101	0,6720
Suazilandia	105	0,6700
Liberia	107	0,6690
Mauricio	112	0,6640
Guinea	113	0,6590
Etiopía	115	0,6560
Benín	116	0,6520
Gambia	119	0,6490
Burkina Faso	121	0,6460
Nigeria	122	0,6410
Angola	123	0,6402
Costa de Marfil	133	0,6114
Malí	139	0,5831
Chad	141	0,5750

Fuente: World Economic Forum

En cuanto a la influencia de la mujer en la política, la consultora McKinsey desvela en su informe “Women Matters Africa” publicado en el año 2016 que el número de mujeres parlamentarias casi se ha duplicado en los últimos 15 años y el número de mujeres en el gabinete se ha multiplicado por cinco en 35 años. En términos globales, África tiene más mujeres en el parlamento y el gabinete que el promedio mundial.

Nuevamente los datos varían considerablemente, esta vez por país y región. El sur y el este de África están por delante del resto, pero aún tienen margen de mejora. El mérito por este crecimiento puede ir en gran parte a los objetivos para la representación de las mujeres establecidos por los parlamentos y los partidos políticos. Sin embargo, la representación todavía debe duplicarse para que África logre la igualdad de género.

Además, que haya mujeres en el parlamento y a nivel ministerial no significa que tengan poder, según constata el informe, aproximadamente la mitad de las ministras del gabinete tienen portafolios de asistencia social, con una influencia política limitada, que no abren las puertas a los principales roles de liderazgo. De hecho, el aumento en la participación de las mujeres en los cargos de gabinete parece provenir más de la creación de nuevas carteras de bienestar social que de cualquier verdadera redistribución del poder.

3.2. Análisis de la mujer emprendedora en África: evolución y retos

África en el año 2017 contó con una fuerza laboral, según el Banco Mundial, de más de 415 millones de personas, de las cuales más del 46% son mujeres con más de 194 millones. De dicho total de población de fuerza laboral, apenas el 62% está trabajando (mujeres con una edad igual o superior a 15 años) y con una tasa desempleo mayor si la comparamos con los hombres. Desde un punto de vista sectorial, la agricultura emplea más del 57% de las mujeres africanas que están trabajando, seguido del sector servicios y la industria con bastante distancia.

Además, a las mujeres les cuesta más tiempo, más tramites (y dinero) establecer un negocio propio y tienen menos posibilidades a tener una cuenta corriente, debido a restricciones legales en algunos países como es el consentimiento del marido o padre.

Según el Global Entrepreneurship Monitor, que es la institución que recoge los avances del emprendimiento a nivel global y que publica anualmente un informe con el análisis de diversos datos, constata que África reporta las actitudes más positivas hacia el emprendimiento; las tres cuartas partes (76.2%) de los adultos en edad laboral consideran que el emprendimiento es una buena opción de carrera y el 74.5% cree que los emprendedores son admirados en sus sociedades. Sin embargo, África muestra una puntuación más baja (60,1%) para la atención de los medios de comunicación para el espíritu empresarial.

Dicho informe, constata que en el área de distribución por género de actividad empresarial en su etapa inicial África dispone de la puntuación más baja en términos de paridad de género (0,59), tras Europa (0,60) y Estados Unidos (0,65). Las mujeres en dichas regiones tienen dos tercios o menos de probabilidades en estar comprometidos en la actividad emprendedora total con respecto a los hombres.

Por otro lado, en el informe anual de Mastercard sobre Emprendimiento Femenino, destaca que el 46,4 por ciento de las empresas en Ghana son propiedad de mujeres, lo que lo convierte en uno de los países africanos con mejor desempeño destacado en el índice. Dicho informe destaca que Nigeria y Ghana obtuvieron una puntuación particularmente alta en términos de avances: la tasa de actividad empresarial de las mujeres fue del 100 por ciento, con una puntuación general en este sentido de 62.4 por ciento y 59.1 por ciento, respectivamente. También resalta que hay países africanos que también obtuvieron una alta calificación en el área de la participación de las mujeres en el mercado laboral: Malawi con el 100 por ciento, Ghana con el 96,1 por ciento y Etiopía con el 86,6 por ciento. Sudáfrica destacó por compartir activos de conocimiento con mujeres y brindar acceso financiero, con un puntaje de 84.3 por ciento, llegando en el sexto lugar de 57 países. Botsuana siguió de cerca con un puntaje del 73 por ciento. Botsuana y Sudáfrica fueron los países africanos con mayor puntaje en el Índice en general, con puntuaciones del 66.5 por ciento y 64.2 por ciento, respectivamente.

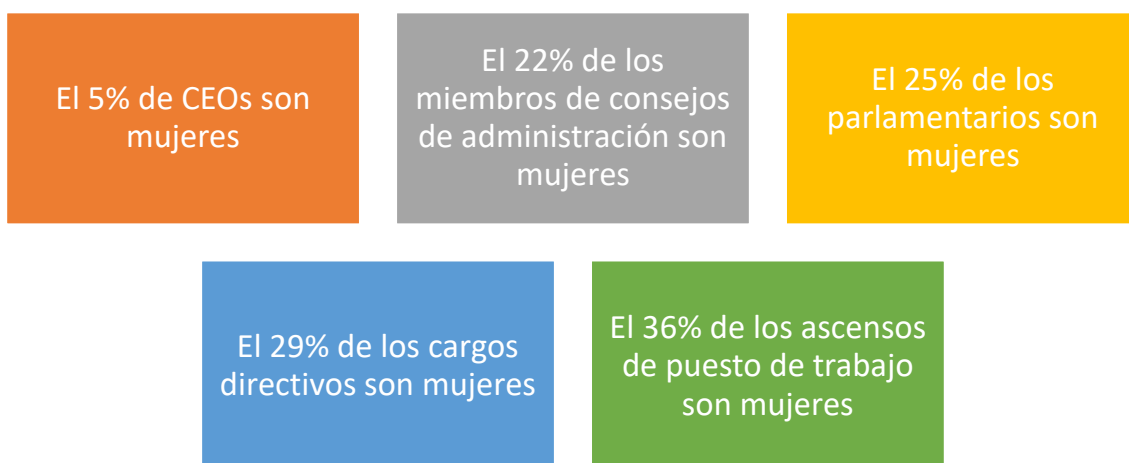
En comparación con otros mercados africanos encuestados, Botsuana lidera la carga con la tasa más alta de Condiciones Empresariales de Apoyo, con un 68,1 por ciento, esto es un aumento del 2 por ciento respecto al año pasado. Indicando que el país tiene percepciones culturales positivas de las mujeres empresarias y la calidad de gobierno. El continente obtuvo una alta calificación en términos de inclusión financiera femenina con Sudáfrica, con un 98,7 por ciento, Ghana con un 84,6 por ciento y un 77,1 por ciento en Etiopía.

Los resultados del Índice revelaron que las mujeres empresarias en los países en desarrollo son impulsadas por la determinación junto con el deseo de mantener a sus familias. Los hallazgos

refuerzan que las empresarias son la columna vertebral del crecimiento económico y los poderosos motores del desarrollo y la inclusión financiera, especialmente en África. El Índice también mostró un contraste interesante: el progreso y el avance de las mujeres como empresarias no están necesariamente alineados con el ritmo del crecimiento económico y la riqueza de su propio país. De hecho, las tasas más altas de propiedad se observan en las economías en desarrollo, donde el espíritu empresarial suele estar impulsado por la necesidad.

Según el Índice, la inclinación de algunas mujeres hacia la propiedad de las empresas puede verse socavada por el acceso limitado a oportunidades educativas, financieras y empresariales. Sin embargo, estos no son solo desafíos de países africanos o en desarrollo. Las mujeres empresarias, incluso en países desarrollados, enfrentan sesgos culturales y de género que les impiden abrir o expandir sus propios negocios.

El informe de Women Matters Africa destaca los siguientes datos sobre la mujer en el mundo empresarial:



A continuación, se muestran en una tabla algunos datos que recopila en Banco Mundial para poner en contexto la brecha de género que existe en ciertos factores relevantes en cuanto a la emprendeduría en África y que corroboran lo anteriormente mencionado:

Datos sobre trabajo y emprendimiento femenino en África				Interpretación (Evolución en tiempo y con respecto a la igualdad de género)
Dato	2015	2016	2017	
Propiedad de la cuenta en una institución financiera o con un proveedor de servicios de dinero móvil, mujer (% de la población de 15 años o más)	36,91	Negativo para la mujer con respecto al hombre
Propiedad de la cuenta en una institución financiera o con un proveedor de servicios de dinero móvil, hombre (% de la población mayor de 15 años)	48,43	
Costo de los procedimientos de creación de empresas, mujeres (% del INB per cápita)	56,325	54,63	49,91	Evolución positiva, se ha reducido la brecha durante el tiempo y la brecha se ha eliminado con respecto al hombre en 2017
Costo de los procedimientos de creación de empresas, hombres (% del INB per cápita)	56,31	54,62	49,90	
Empleadores, mujeres (% del empleo femenino) (estimación modelada de la OIT)	1,698	1,82	1,82	Evolución positiva en cuanto a la evolución en el tiempo, pero negativa si la comparamos con el hombre
Empleadores, hombres (% del empleo masculino) (estimación modelada de la OIT)	3,30	3,50	3,49	
Empleo en la agricultura, mujeres (% del empleo femenino) (estimación modelada de la OIT)	57,27	57,20	57,08	Evolución neutra tanto en tiempo como en la comparación con el hombre pese a ser el sector que más empleo genera para la mujer
Empleo en la agricultura, hombres (% del empleo masculino) (estimación modelada de la OIT)	57,68	57,57	57,59	
Empleo en la industria, mujeres (% del empleo femenino) (estimación modelada de la OIT)	8,72	8,66	8,65	Evolución negativa en tiempo y en comparativa con respecto al hombre
Empleo en la industria, hombres (% del empleo masculino) (estimación modelada de la OIT)	13,38	13,37	13,35	
Empleo en servicios, mujeres (% del empleo femenino) (estimación modelada de la OIT)	34,00	34,12	34,25	Evolución positiva en tiempo y en comparativa con respecto al hombre
Empleo en servicios, hombres (% del empleo masculino) (estimación modelada de la OIT)	28,93	29,04	29,04	
Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina de 15 años o más) (estimación modelada de la OIT)	62,78	62,82	62,92	Evolución neutra con respecto al tiempo y negativa si lo comparamos

Tasa de participación en la fuerza laboral, hombres (% de la población masculina de 15 años o más) (modelo estimado de la OIT)	73,89	73,77	73,79	con la participación del hombre en el mercado laboral
Fuerza laboral femenina	182.259.218	187.840.741	193.831.490	La evolución es neutra con respecto al tiempo y negativa porque apenas ha evolucionado con respecto a la fuerza laboral que representa el hombre
Fuerza laboral, mujeres (% de la fuerza laboral total)	46,60	46,65	46,67	
Fuerza laboral, total	391.031.672	402.624.189	415.303.937	
Trabajadores por cuenta propia, mujeres (% del empleo femenino) (estimación modelada de la OIT)	47,26	46,63	46,74	Evolución neutra en relación con el tiempo y en relación con respecto al hombre
Trabajadores por cuenta propia, hombres (% del empleo masculino) (estimación modelada de la OIT)	49,82	49,18	49,35	
Relación entre la tasa de participación femenina y masculina en la fuerza laboral (%) (estimación modelada de la OIT)	86,01	86,21	86,31	Evolución neutra en relación con el tiempo y en relación con respecto al hombre
Trabajadores por cuenta propia, mujeres (% del empleo femenino) (estimación modelada de la OIT)	79,88	80,10	80,14	La evolución es neutra con respecto al tiempo con el hombre
Trabajadores por cuenta propia, hombres (% del empleo masculino) (estimación modelada de la OIT)	68,86	68,75	68,79	
Procedimientos de puesta en marcha para registrar una empresa, mujer (número)	8,44	8,09	7,69	Evolución neutra en relación con el tiempo y en relación con respecto al hombre
Procedimientos de puesta en marcha para registrar una empresa, hombre (número)	8,32	7,96	7,59	
Tiempo requerido para iniciar un negocio, mujeres (días)	28,54	27,91	24,10	Evolución positiva en relación con el tiempo y negativa en relación con respecto al hombre
Tiempo requerido para iniciar un negocio, hombre (días)	28,422	27,78	23,99	
Desempleo, mujeres (% de la fuerza laboral femenina) (modelo de estimación de la OIT)	7,82	8,26	8,31	Evolución negativa en relación con el tiempo y también en relación con respecto al hombre
Desempleo, hombres (% de la fuerza laboral masculina) (estimación modelada por la OIT)	5,86	6,38	6,43	

Desempleo, mujeres jóvenes (% de la fuerza laboral femenina de 15 a 24 años de edad) (modelo estimado de la OIT)	14,76	15,99	16,06	
Desempleo, jóvenes varones (% de la fuerza laboral masculina de 15 a 24 años de edad) (modelo estimado de la OIT)	11,38	12,25	12,30	
Empleo vulnerable, mujeres (% del empleo femenino) (estimación modelada de la OIT)	78,18	78,27	78,31	Evolución negativa en relación con el tiempo y también en relación con respecto al hombre

Fuente: Banco Mundial. Elaboración propia

En cuanto a los retos, las empresarias africanas se enfrentan numerosos desafíos según se señalan en los diversos anteriormente mencionados y en otros que se resumen en los siguientes:

- Creencias sociales: las normas culturales en África difieren de una sociedad a otra. En muchas comunidades en el continente, el género femenino está marginado en varios campos. Las estrictas creencias culturales dificultan el acceso a las mujeres a oportunidades de emprendimiento. El papel de las mujeres se limita a las labores del hogar y criar a los niños.
- Soporte limitado: el emprendimiento requiere de soporte y mentoría que ofrecen orientación, apoyo y toma de decisiones en tiempos difíciles. A diferencia de los hombres, las mujeres empresarias en África tienen acceso limitado a mentores. Sin embargo, la situación está cambiando, ya que están emergiendo asociaciones de mujeres empresarias que se apoyan entre sí.
- Competencia de contrapartes masculinas: en África, el dominio masculino hace que las mujeres teman ingresar al mundo de los negocios. Este síndrome amenaza a las empresarias en muchas regiones del continente. Por ejemplo, las empresas femeninas pierden sus clientes a las empresas masculinas.
- Financiación inadecuada: las instituciones financieras de entonces dieron prioridad a los proyectos masculinos que a las femeninas. Percibieron que el género masculino tomaba más riesgos que la mujer. Según el Banco Africano de Desarrollo, había un déficit financiero de \$ 20 mil millones de mujeres en África subsahariana. El estudio destaca que las mujeres jóvenes eran las más afectadas en la región.

Pese a todos estos retos, el panorama es positivo en el emprendimiento femenino, según diversos informes más de la mitad de las mujeres en el África subsahariana afirman que tienen la intención de iniciar un negocio en tres años. Para que esto se produzca se deben cumplir una serie de medidas que sugieren los informes consultados:

- El sector público debe implementar políticas específicas y crear el entorno propicio para que las mujeres prosperen y se vuelvan competitivas. La creación de agencias gubernamentales a cargo de los asuntos de la mujer no es suficiente. Debe ir acompañado de un enfoque intergubernamental que integre la paridad de género en todos los programas de diversos sectores. Además, se deben otorgar mayores incentivos para alentar la participación de las mujeres en los procesos de adquisición, como dar preferencia a las empresas propiedad de mujeres.
- Promover "hecho en África". Esto permitirá que las industrias africanas tengan éxito al producir, a través de sus propios patrones específicos, lo que consumen y lo que producen. Este enfoque hará que las empresas mujeres sean rentables, especialmente en el sector agrícola donde son más activas.
- Crear un ecosistema adecuado para que las mujeres creen productos con valor agregado. Las mujeres deberían poder convertir las materias primas en productos de valor agregado que puedan venderse en los mercados locales e internacionales, aumentando así sus ingresos y su poder económico.
- El desarrollo de capacidades y la capacitación son dos herramientas clave para ayudar a las mujeres a entender y producir productos para un mercado más amplio. Proporcionar acceso a información y formación, compartir las mejores prácticas, brindar servicios de desarrollo empresarial asequibles y mejorar su educación financiera también les ayudará a acceder a los servicios financieros y hacer crecer sus negocios.

3.3. Análisis de la estrategia de igualdad de género de la Unión Africana: Agenda 2063 y la igualdad de género

La estrategia de Género de la Unión Africana (UA) proporciona una visión para el continente y propone acciones específicas para el periodo 2018-2027. Enmarcado en torno a las siete aspiraciones de la agenda del continente. La estrategia contempla un continente en el que mujeres, niñas, niños y hombres tengan la misma voz, opciones y control sobre sus vidas. Las prioridades clave incluyen:

Un cambio conceptual de las necesidades prácticas a las estratégicas de las mujeres; un marco para la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y los derechos de la mujer.

- Acabar con los matrimonios infantiles, la violencia de género y las prácticas tradicionales machistas.
- Erradicar la mortalidad materna, el VIH y el SIDA y garantizar servicios asequibles, accesibles y amigables para los jóvenes.
- Asegurar la igualdad de acceso de las mujeres a los recursos productivos, incluidos la minería, la tierra, el crédito y las TIC, y la capacitación en temas de STEM (ciencias, tecnología, ingeniería, matemáticas por sus siglas en inglés)
- Garantizar un salario igual para hombres al igual que reconocer y premiar el trabajo no remunerado de las mujeres.
- Mejorar la participación efectiva de las mujeres en y a través de las instituciones públicas, los medios de comunicación y las nuevas tecnologías.
- Involucrar a hombres y niños y a los jóvenes en la lucha por la igualdad de género.
- Creación de sistemas de gestión de género sólidos, incluidos presupuestos con perspectiva de género en todos los niveles

Para ello basa su estrategia en 6 pilares básicos con unos objetivos específicos por cada pilar y que están alineados con la Agenda 2063 de la Unión Africana. Se pueden resumir de la siguiente forma:

Pilar	Objetivos estratégico	Objetivos específicos	Alineación con la agenda 2063
Empoderamiento económico y desarrollo sostenible	<p>Asegurar que las mujeres y los hombres contribuyan por igual y se beneficien por igual de la prosperidad y el desarrollo sostenible.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar modelos económicos que reconozcan el impacto de las desigualdades de género en la pobreza e influir en las políticas relacionadas, incluido el trabajo de cuidado. 2. Diseñar y liderar una Iniciativa emblemática de Mujeres y Tierras como parte de la Iniciativa de Política de Tierras de la UA para alcanzar el objetivo del 30 por ciento para el acceso de las mujeres a la tierra para 2025 y para “Retirar la azada al museo” para 2030. 3. Trabajar con el Programa de Desarrollo Integral de la Agricultura en África (CAADP) para garantizar la participación igualitaria de las mujeres en las agroindustrias y las cadenas de valor añadido, incluidos los dispositivos de ahorro de mano de obra para las mujeres. 4. Establecer estándares y normas para garantizar que los gobiernos no toleren, toleren o perpetúen la discriminación contra las mujeres o niñas afectadas por las industrias extractivas. 5. Aprovechar todos los recursos energéticos africanos para garantizar una energía moderna, eficiente, confiable, rentable, renovable y respetuosa con el medio ambiente para todos los hogares, empresas, industrias e instituciones africanas. 6. Diseñar un programa de género y en el marco de acuerdo de libre comercio panafricano (CFTA= para eliminar las barreras al 	<p>Aspiración 1: un África próspera, basada en el crecimiento inclusivo y el desarrollo sostenible.</p> <p>Aspiración 2: un continente integrado políticamente unido y basado en los ideales del panafricanismo</p>

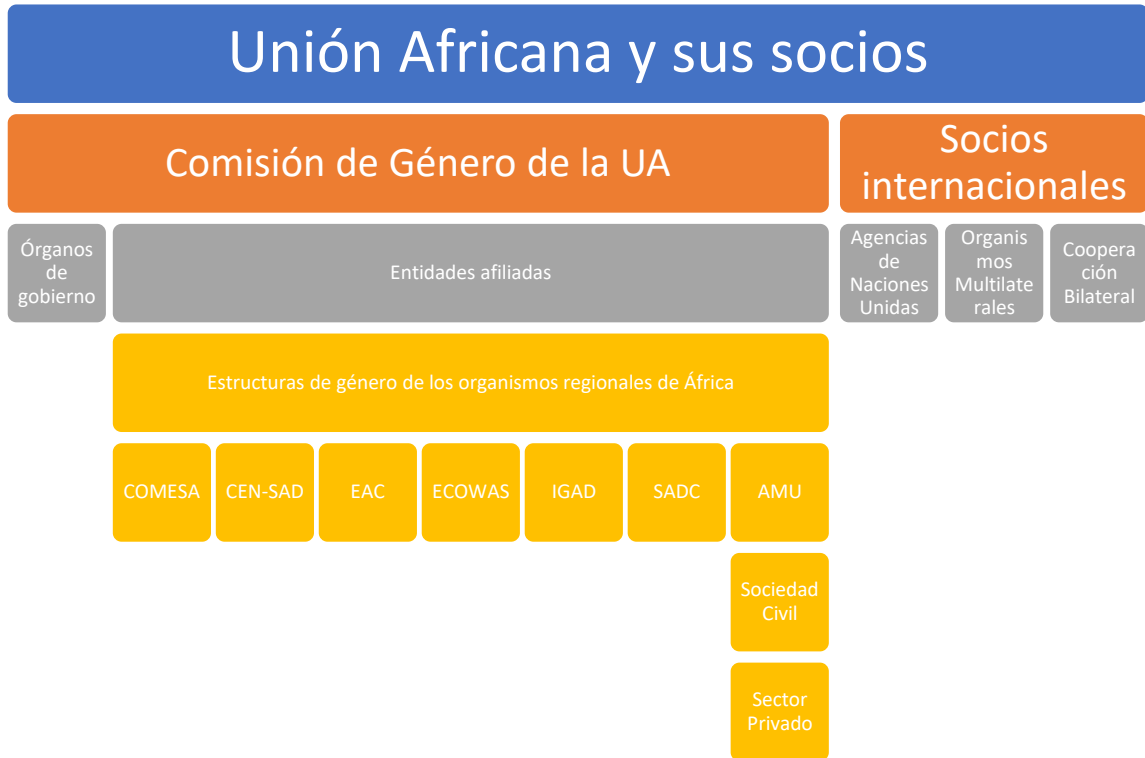
		<p>comercio promovido por mujeres y trabajar para facilitar y mejorar el valor del comercio transfronterizo.</p> <p>7. Promover el crecimiento de empresas de mujeres a través de un programa de Mujeres y Negocios para facilitar el ingreso de las mujeres en industrias de alto rendimiento para ir más allá de las microfinanzas para las mujeres; y aprovechar el comercio electrónico como parte de la E-Pan-áfrica (uno de los proyectos emblemáticos de la Agenda 2063).</p> <p>8. Promover la igualdad de empleo de las mujeres asegurando que la Política de Protección Social de la UA y el Marco de Economía Informal; trabajar con líderes de la industria para establecer objetivos de género en sus empresas; integrar el género en los marcos de la UA sobre la gobernanza de la migración laboral para el desarrollo y la integración y las asociaciones público-privadas.</p>	
<p>Justicia Social</p>	<p>Garantizar que todas las mujeres, hombres, niños y niñas africanas sean “ciudadanos bien educados, sanos y bien alimentados”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eliminación de todas las barreras a la calidad de la educación, la salud y los servicios sociales para mujeres y niñas para el año 2020. 2. Declarar que el analfabetismo es "una práctica dañina tradicional", que incluye el requisito de que todos los niños tengan acceso a la inscripción para el desarrollo en la primera infancia, y todos los jóvenes deben completar la primaria a través de la escuela terciaria. 3. Brindar a las niñas la mejor oportunidad posible de éxito a través de la terminación de los matrimonios infantiles, las reformas de políticas para la 	<p>Aspiración 1: un África próspera, basada en el crecimiento inclusivo y el desarrollo sostenible.</p>

		<p>escolarización continua de las embarazadas, la provisión de toallas sanitarias en las escuelas y el apoyo para el acceso de las niñas a STEM.</p> <p>4. Desarrollar y liderar un programa y una campaña integrales de SDR que incluyan la eliminación de muertes maternas prevenibles; poner fin a la necesidad insatisfecha de planificación familiar y brindar acceso universal a la SDR, lograr los objetivos de ONUSIDA 90/90/90, especialmente reduciendo las nuevas infecciones entre los jóvenes y adolescentes.</p>	
Derechos de la mujer	Asegurar que la cultura universal de buen gobierno, respeto por los derechos humanos, la justicia y el estado de derecho que aspira África sea inclusivo para las mujeres y niñas.	<p>1. Asegurar el establecimiento de normas y la rendición de cuentas sobre los derechos de las mujeres, especialmente la ambigüedad creada por los sistemas jurídicos duales, a través de la ratificación universal y la domesticación del Protocolo de Maputo por todos los Estados miembros de la UA para 2020, acompañados de mecanismos de cumplimiento con la participación (AFCHPR) y la Relatora Especial de la UA sobre los derechos de las mujeres.</p> <p>2. Desarrollar herramientas estandarizadas para medir la violencia de género y montar una campaña dirigida a reducir la VBG en un tercio en 2023, en línea con los resultados de transformación clave de la Agenda 2063.</p> <p>3. Diseñar una campaña basada en la evidencia para poner fin a las normas nocivas y las prácticas habituales en línea con los resultados clave de la Agenda 2063, que incluye a hombres y niños, líderes tradicionales, los jóvenes, discapacitados y otros grupos marginados que se ven especialmente afectados por dichas prácticas.</p>	Aspiración 3: un África de buen gobierno, democracia, respeto de los derechos humanos, justicia y estado de derecho.

		<p>4. Supervisar el progreso en la consecución de los derechos de las mujeres mediante el establecimiento de un Observatorio de Género que recopila, conecta y colabora de manera dinámica, especialmente con las redes de la sociedad civil que monitorean el Protocolo de Maputo.</p>	
<p>Liderazgo y gobernanza</p>	<p>Asegurar la participación igualitaria y efectiva de las mujeres en todas las áreas de toma de decisiones; El fortalecimiento de la gestión de género y los sistemas de presupuesto sensibles al género en todos los niveles.</p>	<p>1. Liderar una iniciativa de alto perfil para alcanzar los objetivos de paridad de género en todas las áreas y en todos los niveles, incluido el nivel local para 2063, que incluye una base de datos dinámica en el sitio web de la UA; participación de líderes jóvenes en el seguimiento del progreso y el intercambio entre países africanos sobre medidas especiales que están provocando cambios rápidos en muchos países a través del Programa de Participación de las Mujeres de África en la Arquitectura de la Gobernanza (AGA-WEP).</p> <p>2. Fortalecer los sistemas de gestión de género interna y externamente a través de la armonización de herramientas, objetivos e indicadores; intercambio de buenas prácticas (como el sello de género del PNUD); y premios basados en un informe anual sobre el estado de la igualdad de género en África</p> <p>3. Defender la financiación de la igualdad de género mediante el aprovechamiento de todos los nuevos mecanismos financieros diseñados por la UA y sus afiliados, así como promover auditorías de género de los presupuestos en todos los niveles para promover</p>	<p>Aspiración 3: un África de buen gobierno, democracia, respeto de los derechos humanos, justicia y estado de derecho</p>

		una gobernanza transparente, responsable y con perspectiva de género.	
Paz y seguridad	Asegurar la participación igualitaria y efectiva de las mujeres en todas las áreas de resolución de conflictos, prevención de la paz, construcción y reconstrucción y desarrollo posteriores a los conflictos.	Fortalecer el programa Mujeres, Paz y Seguridad para garantizar que todos los países africanos adopten y apliquen la Resolución 1325 de las Naciones Unidas, incluida la provisión de justicia y reparaciones transitorias.	Aspiración 4: una África pacífica y segura
Medios, comunicación y deportes.	Para mejorar la igualdad de género en y a través de los medios de comunicación, la comunicación y el deporte por derecho propio y popularizar esta estrategia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar que las opiniones y las voces de las mujeres formen parte de la nueva narrativa africana a través de iniciativas en línea y fuera de línea de alto perfil en la cuenta atrás hasta el final de la Década de las mujeres africanas en 2020 y más allá. 2. Trabajar con la Comisión TIC de la UA en un programa para promover la igualdad de género en y a través de los medios de comunicación y las TIC, incluido el establecimiento de estándares y normas para la regulación y autorregulación de los medios. 3. Forme alianzas con los deportes y las mujeres en asociaciones deportivas para aprovechar oportunidades como la Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte en Botswana en 2018 para perfilar esta estrategia. 	<p>Aspiración 5: África con una fuerte identidad cultural, con patrimonio común, valores y ética.</p> <p>Aspiración 7: África como un jugador y socio global fuerte, unido, resiliente e influyente.</p>

Según recoge la estrategia los actores involucrados para la implementación del plan de acción y consecución de objetivos son los propios estados miembros de la UA, agencias de cooperación, organismos multilaterales y las Naciones Unidas, tanto en el diseño como en la ejecución y la financiación:



3.4. Análisis de la estrategia de la ECOWAS para favorecer la igualdad de género para el desarrollo sostenible

A finales de 2016 la Comunidad Económica de Estados de África Occidental (ECOWAS por sus siglas en inglés) publicó la situación de la brecha de género en dicha zona y que destaca los importantes avances, pero también los desafíos estructurales que impiden los esfuerzos de los Estados miembros para traducir el compromiso con los derechos de las mujeres en un cambio duradero para las mujeres y niñas en el continente.

Por ello la ECOWAS lanzó en febrero 2017 una hoja de ruta de 5 años define cinco áreas de enfoque prioritarias del programa y tres enfoques transversales que tratan la comunicación, el monitoreo y la evaluación, y el financiamiento y las alianzas para las diversas intervenciones especificadas en la dicha hoja de ruta y una serie de herramientas para alcanzar los objetivos propuestos:

Líneas de actuación	Acciones prioritarias	Herramientas
Fortalecimiento organizacional e institucional de los procedimientos de la perspectiva de género a nivel nacional y de los grupos de la sociedad civil	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer los procedimientos nacionales de género en los países de la CEDEAO. - Fortalecer las organizaciones de la sociedad civil para que puedan cumplir la función de control ciudadano de la acción pública. - Integrar el género en las políticas sectoriales. - Traducir y comunicar leyes que promuevan la igualdad de género. - Actualizar el mapeo de estructuras y organizaciones de la sociedad civil que trabajan en temas de género en los países miembros de la CEDEAO. - Fortalecer la capacidad de recaudación de fondos de los actores de la sociedad civil que trabajan en temas de género. - Apoyar el proceso de presupuesto que muestra sensibilidad al género, en beneficio de los ministerios y la Comisión de la CEDEAO. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilancia estratégica y directorios de género. - Bases de datos de género, - Revisiones de género (informes de evaluación de proyectos implementados, monitoreo y evaluación, tesis de investigación, entre otros); - Abogacía, - Talleres y foros; - Planes nacionales de desarrollo, que son las herramientas por excelencia para implementar programas de salud, educación y empleo entre las poblaciones.

<p>Empoderamiento de género y económico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proseguir las actividades emprendidas en el marco de la Plataforma de conocimientos sobre el empleo, en colaboración con las instituciones responsables de este sector; - Movilizar recursos y asociaciones para aumentar el flujo de capital invertido en la creación de empleos para reducir la brecha entre hombres y mujeres. - Promover y alentar el desarrollo de estrategias de empleo multisectoriales a nivel de país; - Llevar a cabo ejercicios analíticos, en cooperación con los gobiernos nacionales y el sector privado, para identificar e invertir en el potencial de creación de empleo en sectores industriales específicos, e invertir en estos desde una perspectiva de igualdad de género; - Realización y difusión de evaluaciones de impacto sobre el empleo de mujeres en África occidental; - Apoyar la recopilación y el análisis de datos para mejorar los análisis y análisis comparativos del mercado laboral, y fortalecer los sistemas nacionales de información y las herramientas de encuesta; 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilancia estratégica y directorios de género. - Bases de datos de género, - Revisiones de género (informes de evaluación de proyectos implementados, monitoreo y evaluación, tesis de investigación, entre otros); - Abogacía, - Talleres y foros; Planes nacionales de desarrollo, que son las herramientas por excelencia para implementar programas de salud, educación y empleo entre las poblaciones.
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar y difundir manuales operativos sobre posibles proyectos de empleo que podrían abarcar todo; - Trabajar para salvar la brecha digital de género con el fin de mejorar la empleabilidad de mujeres y niñas; - Establecimiento de un fondo regional para el emprendimiento femenino. 	
<p>Género y gestión integral de recursos naturales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Publicar los temas de la COP22 que enfrentan los países miembros de la CEDEAO, desde una perspectiva de género - Apoyar la capacitación en el manejo integrado y sostenible de los recursos naturales en beneficio de las mujeres y los jóvenes en el área de la CEDEAO. - Apoyar la recaudación de fondos para financiar proyectos relacionados con la gestión sostenible de los recursos naturales. - Apoyar la promoción de productos forestales no basados en madera en los países miembros de la CEDEAO. - Apoyar la captación de energías renovables por parte de las mujeres. - Crear un marco de referencia para el género y el cambio climático en los países miembros de ECOWAS 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilancia estratégica y directorios de género. - Bases de datos de género, - Revisiones de género (informes de evaluación de proyectos implementados, monitoreo y evaluación, tesis de investigación, entre otros); - Abogacía, - Talleres y foros; - Planes nacionales de desarrollo, que son las herramientas por excelencia para implementar programas de salud, educación y empleo entre las poblaciones.

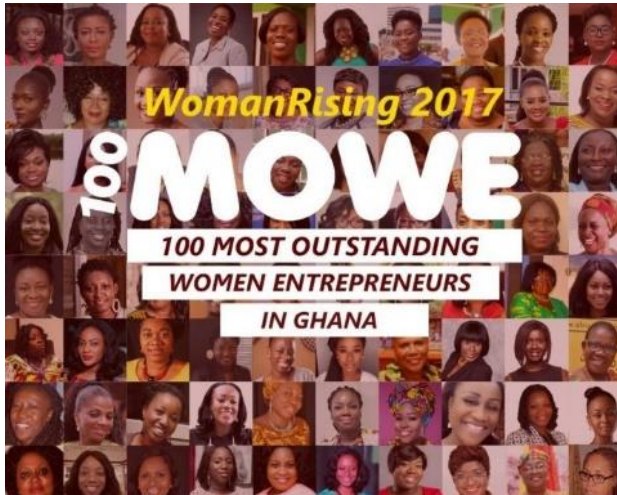
	<ul style="list-style-type: none"> - Documentar las mejores prácticas en materia de género y cambio climático. 	
<p>Buen gobierno, mujeres, paz, seguridad y participación ciudadana</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil (organizaciones de mujeres, medios de comunicación, institutos de investigación, líderes de opinión, etc.) para ejercer el papel del control ciudadano desde una perspectiva de género. - Financiar iniciativas de mujeres para la acción ciudadana. - Apoyar la creación de plataformas de mediadoras en cada Estado miembro. - Poner en práctica el Plan de acción sobre género y elecciones en los Estados miembros de la CEDEAO - Poner en práctica el Plan de Acción 2017-20 para el Componente Mujeres, Paz y Seguridad del Marco de Prevención de Conflictos - Apoyar el desarrollo e implementación de medidas derivadas de la Resolución 1325 y posteriores - Establecer sistemas de asistencia legal para mujeres y niñas víctimas de violencia. - Producir un informe anual sobre la implementación de los compromisos de los Estados con respecto a la Ley Complementaria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilancia estratégica y directorios de género. - Bases de datos de género, - Revisiones de género (informes de evaluación de proyectos implementados, monitoreo y evaluación, tesis de investigación, entre otros); - Abogacía, - Talleres y foros; - Planes nacionales de desarrollo, que son las herramientas por excelencia para implementar programas de salud, educación y empleo entre las poblaciones.

<p>Género, población y migración</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer el diagnóstico para fines de referencia del género y la migración en los países de la CEDEAO (causas, manifestaciones, impactos) - Actualización de datos estadísticos de los países sobre mano de obra. - Apoyar la realización de sesiones de sensibilización a nivel comunitario sobre las nefastas consecuencias de la migración en los Estados miembros. - Organizar un foro para el diálogo Norte-Sur con el fin de mejorar la movilidad para el desarrollo de mujeres y niñas. - Poner en práctica el plan de acción de Género y Migración de la CEDEAO 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilancia estratégica y directorios de género. - Bases de datos de género, - Revisiones de género (informes de evaluación de proyectos implementados, monitoreo y evaluación, tesis de investigación, entre otros); - Abogacía, - Talleres y foros; - Planes nacionales de desarrollo, que son las herramientas por excelencia para implementar programas de salud, educación y empleo entre las poblaciones.
---	---	---

Fuente: ECOWAS. Elaboración propia

3.4. Casos de éxito en algunos países de la zona ECOWAS sobre igualdad de género en el mundo empresarial

A. Emprendimiento femenino en Ghana



En los últimos 20 años, los diferentes gobiernos de Ghana han decidido centrarse en la educación y en la educación de las mujeres en particular. El objetivo: aumentar su participación en la vida económica. Hoy, las mujeres han aprovechado esta visión para convertirse en autónomas en todas las esferas de la vida económica del país. Informe.

En Ghana, las mujeres representan aproximadamente el 51% de la población y desempeñan un papel vital en la vida socioeconómica. Según el índice

Mastercard de emprendimiento femenino (MIWE), Ghana lidera con el 46,4% de las empresas propiedad de mujeres. Para la nueva administración del país, la contribución de las mujeres en la economía está lejos de ser negada.

La visión del estado de Ghana ha llevado al surgimiento de verdaderas empresarias en Ghana a través de un sistema educativo bien estructurado. El nivel de educación de las mujeres ha aumentado significativamente en Ghana en las últimas décadas, de 16 por ciento en la década de 1970 a casi 80 por ciento en la actualidad. Según los datos de las Naciones Unidas, esta tasa en los países vecinos alcanza solo el 33% en Burkina Faso y el 62% en Costa de Marfil. El sector educativo representa alrededor del 25% del gasto público del país.

En Ghana, se estima que aproximadamente el 80% de las mujeres participan en diversas actividades económicas, y la mayoría de ellas en pequeñas, medianas y microempresas (PYME), que representan una fuente importante de ingresos para el país. A pesar de la alta puntuación de 84.6% en términos de inclusión financiera para mujeres, según el índice Mastercard, las autoridades no quieren detenerse allí. De hecho, se ha anunciado un fondo especial de 10 millones de cedis (1.825 millones de euros) para apoyar a las mujeres empresarias en sus negocios. El gobierno está elaborando un proyecto para el establecimiento de una reglamentación que cree un entorno empresarial adecuado para las mujeres, para el año 2020.

B. Centro de negocios para mujeres en entornos rurales de Burkina Faso y Sierra Leona

La Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) inauguró en febrero 2018 un centro de incubadoras de empresas en Tenkodogo en Burkina Faso con el objetivo de empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género en la región, especialmente en sus zonas rurales a través de la Incubadora de Empresas para Mujeres Empresarias Africanas (BIAWE). La iniciativa, que cuenta con el apoyo de la Nueva Alianza para el Desarrollo de África (NEPAD) y el Fondo Español, permitirá que 300 mujeres de las comunidades rurales de Burkina Faso desarrollen pequeñas y medianas empresas. La fase piloto durará 15 con un coste aproximado de 245.000 euros.



Fotografía grupal de dignatarios en la ceremonia de lanzamiento. Fuente: ECOWAS

Se espera que el segundo centro de incubación de empresas que se abrirá en Sierra Leona capacite a 200 mujeres en las áreas de procesamiento de palma, procesamiento de arroz, producción avícola, cría de animales y producción de hortalizas.

El proyecto BIAWE es ejecutado por la Comisión de la CEDEAO en colaboración con la NEPAD y los fondos españoles. Su objetivo es erradicar la pobreza extrema y el hambre a la vez que se promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

C. Senegal: lanzamiento de un fondo de 30.000 millones de Francos CFA para el emprendimiento rápido



El Estado de Senegal puso a disposición de jóvenes y mujeres en marzo 2018 un fondo de 30 mil millones de Francos CFA (45,7 millones de euros) para el fomento del espíritu empresarial denominado DER / FJ con el objetivo de dotar de financiación directa y rápida a empresarias, la garantía con instituciones financieras y bancarias, la promoción de inversiones innovadoras y el apoyo financiero de proyectos.

Se otorgarán préstamos con subsidio para reducir la tasa y establecer sistemas de garantía que permitan a las personas solicitar préstamos sin contribuciones y pagar con apalancamiento.

Sus misiones incluyen la financiación directa y rápida de empresarios, la garantía con instituciones financieras y bancarias, la promoción de inversiones innovadoras y el apoyo financiero de proyectos

catalíticos y altamente apalancados con socios de Senegal.

Estructura directamente vinculada a la presidencia de la república, Der / FJ tiene la vocación de ser veloz para garantizar el financiamiento de esta importante capa de la población, garantizando la mejor inclusión en la transparencia y acompañando proyectos viables.

Se otorgarán préstamos con subsidio para reducir la tasa y establecer sistemas de garantía que permitan a las personas solicitar préstamos sin contribuciones y pagar con apalancamiento.

4. Financiación para el empoderamiento de la mujer en la zona ECOWAS

4.1. Acceso a financiación de la mujer para emprender

La ausencia o la implementación ineficaz de las políticas que rodean el acceso de las mujeres a los recursos financieros dificulta aún más su empoderamiento económico. Debido a sus limitaciones, a menudo se les niega la oportunidad de expandir su negocio. Son et al. Para la mayoría de estas mujeres, la única forma de adquirir capital es a través de microfinanzas y grupos informales de ahorro (como las Asociaciones de Ahorros y Préstamos de la Aldea). Sin embargo, la mala regulación del sector de las microfinanzas y la falta de reconocimiento formal de los grupos de ahorro de las mujeres es una desventaja.

Las dificultades del acceso de las mujeres a la financiación son variadas. La falta de garantías, las barreras legales y culturales que limitan el acceso a la propiedad de la tierra y la propiedad, las regulaciones discriminatorias, la escasez de empleos en el sector formal, la falta de productos financieros adaptados a sus necesidades y el hecho de que los bancos no entienden realmente las empresas propiedad de mujeres o los nichos de mercado que ocupan.

Diversos estudios constatan que las empresarias deben tener el poder de ir más allá de las micro y pequeñas empresas y obtener acceso a la financiación necesaria para crear empresas de mediana y gran escala. La financiación de esta magnitud conllevaría cambios profundos, empoderando a las mujeres para integrar cadenas de valor productivas, mejorar sus perspectivas de empleo, utilizar tecnologías eficientes y mejorar su productividad. Extender sus actividades más allá de sus fronteras. Los expertos están de acuerdo en que para lograr este objetivo, los bancos deben abrir sus puertas y garantizar la inclusión financiera y un mayor acceso para las mujeres. Para esto, las instituciones financieras formales deberán considerar enfoques nuevos e innovadores para realizar negocios que satisfagan las necesidades de las mujeres. Un número limitado pero creciente de bancos africanos ha desarrollado productos dirigidos a mujeres, otros han adoptado procedimientos bancarios a favor de las mujeres, incluida la cancelación de saldos mínimos, el aumento en el número de elementos que se tienen en cuenta. cuenta en la evaluación de los créditos, la reducción de los requisitos de garantía y la inclusión de otras formas de garantía.

La Unión Africana establece una puntuación por país en relación a la brecha de género en cuestión de acceso al crédito y a continuación se muestra los países de la ECOWAS para el año 2016 sobre una puntuación total de 10, aunque en algunos casos el indicador puede reflejar una puntuación por encima de 10 que significa que la mujer tiene más facilidades que el hombre en proporción en la variable indicada.

País	Proporción entre mujeres y hombres que tienen acceso a cuentas bancarias en una institución financiera	Ratio mujeres / hombres que han tomado prestado de una institución financiera	Acceso a crédito
Benín	7	14	11
Burkina Faso	8	5	7
Cabo Verde	-	-	-
Costa de Marfil	7	11	9
Gambia	-	-	-
Ghana	10	12	11
Guinea Bissau	-	-	-
Guinea	4	9	7
Liberia	6	8	7
Malí	6	5	6
Níger	6	3	5
Nigeria	6	6	6
Senegal	5	8	7
Sierra Leona	6	6	6
Togo	7	6	12

4.2. Financiación multilateral

A continuación, se muestran proyectos de financiación multilaterales de la zona ECOWAS para el empoderamiento de la mujer en diversos aspectos:

País	Título del Proyecto	Financiador	Estado	Link	Financiación
Burkina Faso	Support to Professional Competence, Entrepreneurship, and Employment of Young People and Women in Rural Burkina Faso	Austrian Development Agency	Abierto	LINK	€ 8.000.000,00
Gambia	Gambia Women and Youth Empowerment Scheme	Intracen	Abierto	LINK	-
Ghana	Job Creation Women Programme in Africa	UK	En ejecución	LINK	20 millones de Libras esterlinas
Mali	PROMOTING MALIAN WOMEN EMPOWERMENT	US AID	En Ejecución	LINK	-
Nigeria	Nigeria For Women Project	World Bank	Abierto	LINK	100.00 millones de USD
Senegal	Delivering for Girls and Women : Better Health, Rights and Data for Equality	Gobierno de Canadá y Women Deliver	Abierto	LINK	20 millones de dólares
Senegal, Mauritania, Malí, Burkina Faso, Níger, Nigeria.	Sahel Women's Empowerment and Demographics Project	World Bank	Abierto	LINK	172 millones de dólares

5. Conclusiones

La principal conclusión como no podría ser de otra forma es que hay mucho por hacer para conseguir eliminar la brecha de género en todos los aspectos pese a lo que ya se ha avanzado en las distintas regiones.

La mujer en África se enfrenta a muchas barreras desde su nacimiento, desde el acceso a la sanidad para sobrevivir, pasando por la escolarización en cualquier etapa educativa, acceso al empleo o tener una cuenta en cualquier entidad financiera.

Las instituciones internacionales y los gobiernos están implementando programas y políticas, pero, no son suficientes porque no dedican presupuesto adecuado para conseguir tangibles. Instituciones como la Unión Africana y la ECOWAS no asignan claramente un presupuesto anual, dependen de las aportaciones que quieran realizar los gobiernos dentro de sus presupuestos nacionales al igual que las agencias multilaterales, regionales y bilaterales de cooperación. Su papel se limita a proponer iniciativas y realizar su seguimiento. En cambio, instituciones como la Unión Europea y ONU Mujeres sí destinan presupuestos anuales y combinan con aportaciones de terceros para implementar acciones relacionadas con la igualdad de género y la erradicación de la violencia machista.

Todos los organismos deben avanzar hacia un modelo de gestión intergubernamental que integre en cualquier acción promovida con dinero público la paridad de género. Se han expuesto algunas iniciativas que están realizando los países dentro del área ECOWAS con y sin apoyo multilateral. Pese a todo, hay países que destacan en la paridad de género, como Ruanda que se sitúa cuarta en el ranking de mejores prácticas según el World Economic Forum.

Si algo define a la mujer africana, es la capacidad de supervivencia pese a las dificultades, ya sea en el acceso al empleo formal como en el mercado informal emprendiendo sin apenas formación, sin acceso a la financiación. Se han mostrado índices internacionales en donde destaca Ghana por ejemplo tiene la tasa más alta de mujeres que tienen negocio propio.

En definitiva, si los gobiernos, instituciones multilaterales y sector privado se alinean y redoblan los esfuerzos por eliminar la brecha de género, aportará un beneficio social, inclusivo y que aportará al PIB mundial un incremento del 54% acorde, que además iría en proporción al tamaño de población que representa la mujer tanto a nivel general como en el mercado laboral.