



Mujer y Poblaciones Vulnerables:

Tendencias sectoriales para la anticipación estratégica

Mujer y poblaciones vulnerables: Tendencias sectoriales para la anticipación estratégica

Giofianni Diglio Peirano Torriani

Presidente del Consejo Directivo
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

Luis Enrique de la Flor Saenz

Director Ejecutivo de la Presidencia del Consejo Directivo
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

Jordy Vilchez Astucuri

Director Nacional de Prospectiva y Estudios Estratégicos

Equipo técnico:

Evelin Quispe Giron, Katherine Guadalupe Muñoz, Milagros Estrada Ramos y Yiem Ataucusi Ataucusi

Editado por:

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
Av. Canaval y Moreyra 480, piso 21
San Isidro, Lima, Perú
(51-1) 211-7800
webmaster@ceplan.gob.pe
www.ceplan.gob.pe
@Derechos reservados
Primera edición, diciembre 2024

Contenido

Resumen Ejecutivo	6
Introducción	7
Tendencias sectoriales	9
1. Mayor liderazgo femenino	10
2. Incremento del empoderamiento económico de las mujeres	16
3. Mayor participación femenina en la ciencia	21
4. Incremento del activismo femenino	29
5. Incremento de la vulnerabilidad de niñas, niños y mujeres por conflictos armados	34
6. Persistencia de estereotipos de género	39
7. Reducción del tiempo de las mujeres dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado	43
8. Aumento de licencias parentales remuneradas	47
9. Mayor protección infantil	51
10. Aumento del voluntariado	59
Consideraciones finales	64

Contenido de figuras

Figura 1. Mundo: mujeres en puestos de alta dirección, en el periodo 2011-2024 (porcentajes).	11
Figura 2. Perú: mujeres en puestos gerenciales o directivos, en el periodo 2014-2023 (porcentajes).	11
Figura 3. Perú: mujeres directoras en las empresas de la Bolsa de Valores de Lima (BVL), en el periodo 2012-2022 (número, eje izquierdo; porcentajes, eje derecho).	12
Figura 4. Mundo: mujeres en el poder como jefas de Estado, en el periodo 2000-2022 (porcentajes).	13
Figura 5. Perú: mujeres alcaldesas y regidoras, en el periodo 1983/1986-2023/2026 (porcentajes).	14
Figura 6. América Latina: población de mujeres sin ingresos propios de 15 años a más, según países seleccionados, en el periodo 2012-2022 (porcentajes).	17
Figura 7. Mundo: relación entre mujeres y hombres matriculados en la enseñanza superior, en el periodo 1972-2022 (porcentajes).	18
Figura 8. Perú: población de mujeres de 15 años a más con educación superior, en el periodo 2010-2021 (porcentajes).	19
Figura 9. Mundo: proporción de inventoras, en el periodo 2019-2021 (porcentajes).	22
Figura 10. Mundo: porcentaje de publicaciones de IA con al menos una autora, según economías líderes seleccionadas, en el periodo 2010-2023 (porcentajes).	23
Figura 11. América del Sur: porcentaje de publicaciones de IA con al menos una autora, según economías seleccionadas, en el periodo 2012-2023 (porcentajes).	24
Figura 12. Mundo: adopción de habilidades STEM por parte de las mujeres, en el periodo 2015-2024 (porcentajes).	25
Figura 13. Perú: mujeres dedicadas a la investigación y desarrollo (I+D) (número, eje izquierdo) y proporción de participación femenina en la I+D (porcentajes, eje derecho), en el periodo 2016-2022.	25
Figura 14. Mundo: manifestaciones en la que participan mujeres, según tipo de protesta, en el periodo 2018-2023 (número de manifestaciones).	30
Figura 15. Mundo: manifestaciones en la que participan mujeres, según regiones, en el periodo 2018-2023 (número de manifestaciones).	31
Figura 16. América del Sur: manifestaciones en la que participan mujeres, según países seleccionados, en el periodo 2018-2023 (número de manifestaciones).	32
Figura 17. Mundo: niñas y niños en zonas de conflicto, según tipo de riesgo expuesto, en el periodo 2000-2022 (número de niñas y niños).	35
Figura 18. Mundo: niñas y niños en zonas de conflicto, según tipo de violación grave de los derechos, en el periodo 2007-2022 (miles de niñas y niños).	37
Figura 19. Mundo: proporción de personas con al menos un sesgo, al menos dos sesgos contra la igualdad de género y personas sin prejuicios, en 2010-2014 y 2017-2022 (porcentajes).	40
Figura 20. Mundo: proporción de personas con prejuicios según dimensión, en 2010-2014 y 2017-2022 (porcentajes).	40
Figura 21. América Latina y el Caribe: proporción de personas con al menos un sesgo, según países seleccionados, en 2010-2014 y 2017-2022 (porcentajes).	41
Figura 22. Mundo: proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en una jornada de 24 horas de las mujeres, en el periodo 2015-2023 (estimación) y 2024-2050 (proyección) (porcentajes).	44
Figura 23. América Latina y el Caribe: proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en una jornada de 24 horas de las mujeres, según países seleccionados, en los años 2023, 2030 y 2050 (porcentajes).	45
Figura 24. Mundo: porcentaje de países con licencia de paternidad, licencia de maternidad y licencia parental remuneradas, en 1995 y 2022 (porcentajes).	48
Figura 25. Mundo: porcentaje de países que ofrecen licencia de paternidad remunerada, según ingreso nacional, en 1995 y 2022 (porcentajes).	48
Figura 26. OCDE: duración de las licencias remuneradas por maternidad, paternidad y cuidado del hogar disponibles para las madres, según países seleccionados, en 1995 y 2023 (semanas).	49
Figura 27. Mundo: niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años en trabajo infantil, en el periodo 2000-2020 (millones de niñas, niños y adolescentes, eje izquierdo; porcentajes, eje derecho).	52

Figura 28. Mundo: número de niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años que trabajan, según regiones, en el periodo 2008-2030 (millones).	53
Figura 29. Perú: niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad en actividad económica, en el periodo 2012-2022 (porcentajes).	54
Figura 30. Perú: mujeres de 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y 18 años, en el periodo 2009-2022 (porcentajes).	55
Figura 31. Mundo: porcentaje de adolescentes de 15 a 19 años que han sufrido mutilación genital femenina en países con avances en los últimos 30 años, estimación en el periodo 1993-2023 y proyecciones hasta 2030 (porcentajes).	56
Figura 32. Mundo: protección de niñas y mujeres por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, en el periodo 2017-2021 (millones).	57
Figura 33. Mundo: voluntarios corporativos (miles de voluntarios) y número de horas de voluntariado corporativo (millones de horas), en el periodo 2019-2023.	60
Figura 34. Mundo: voluntarios de las Naciones Unidas, en el periodo 2018-2023 (número de voluntarios).	61
Figura 35. Mundo: voluntarios de las Naciones Unidas, según género, en el periodo 2018-2023 (número de voluntarios).	62
Figura 36. Perú: número de voluntarios a través de la plataforma de Proa, según programa, en 2020 (número de voluntarios).	62

Contenido de tablas

Tabla 1. Perú: número de mujeres dedicadas a la investigación y desarrollo, según departamentos, en el periodo 2015-2022 (porcentajes)	26
--	----

Resumen Ejecutivo

La **anticipación estratégica** desempeña un papel crucial en la planificación y desarrollo del **sector mujer y poblaciones vulnerables**, permitiendo a los responsables de políticas, planes y estrategias prepararse ante posibles cambios futuros y adaptarse a un entorno en constante transformación. En este contexto, las **tendencias sectoriales** son un componente clave en la formulación de medidas, lineamientos, estrategias y acciones efectivas, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones estratégicas y el diseño resiliente e inclusivo del sector, con un enfoque en la reducción de desigualdades y el fortalecimiento del bienestar social del **sector mujer y poblaciones vulnerables**.

Por otro lado, este reporte tiene como **objetivo presentar de forma sistematizada y ordenada las principales tendencias** del **sector mujer y poblaciones vulnerables**, facilitando su comprensión para los encargados de planificación, desarrollo de políticas del sector y el público en general.

Para ello, la **metodología** utilizada en este estudio es una **triangulación de métodos** que incluye el escaneo de horizonte, la bibliometría, la opinión de expertos y la revisión documental estructural. Las tendencias se identificaron y priorizaron en función de su relevancia histórica, actual y futura, además de su alineación con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) al 2050 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los resultados revelaron **diez tendencias significativas** que impactan en el **sector mujer y poblaciones vulnerables**, que alteran su curso de acción hacia un futuro deseado. Estas tendencias incluyen: (i) mayor liderazgo femenino, (ii) incremento del empoderamiento económico de las mujeres, (iii) mayor participación femenina en la ciencia, (iv) incremento del activismo femenino, (v) aumento de la vulnerabilidad de niñas, niños y mujeres por conflictos armados, (vi) persistencia de estereotipos de género, (vii) reducción del tiempo dedicado por las mujeres al trabajo no remunerado, (viii) aumento de licencias parentales remuneradas, (ix) mayor protección infantil e (x) incremento del voluntariado.

Este reporte resalta la importancia de la anticipación estratégica basada en **tendencias sectoriales** como un mecanismo clave para orientar el desarrollo del **sector mujer y poblaciones vulnerables**. La identificación y análisis de estas **tendencias** proporcionan un marco robusto para la planificación estratégica, indispensable para abordar desafíos emergentes y avanzar hacia la igualdad de género y la protección de las poblaciones vulnerables. La relevancia de este documento radica en su capacidad para informar y guiar la formulación de políticas y planes proactivos y adaptativos, fortaleciendo la resiliencia del **sector mujer y poblaciones vulnerables** y preparándolo para enfrentar los retos del futuro de manera efectiva.

Finalmente, entre las principales **recomendaciones** destacan: fomentar el liderazgo femenino en diversos ámbitos, promover la autonomía económica de las mujeres, impulsar su participación en ciencia y tecnología, reforzar su protección en contextos de conflicto armado y reducir las brechas de género en el trabajo no remunerado mediante políticas de corresponsabilidad en las tareas de cuidado. De esta manera, este reporte aporta un marco integral que refuerza la capacidad de respuesta del **sector mujer y poblaciones vulnerables**, asegurando su sostenibilidad y pertinencia en un entorno globalizado y dinámico.

Introducción

El **sector mujer y poblaciones vulnerables** desempeña un papel crucial en el desarrollo socioeconómico y cultural de las naciones, constituyendo un mecanismo clave para la promoción de la equidad, la inclusión y el bienestar social. En un contexto global caracterizado por cambios rápidos y disruptivos, la capacidad de anticipar y adaptarse a las **tendencias sectoriales** presentes y emergentes en este ámbito es esencial para formular medidas efectivas que aseguren un futuro más inclusivo y sostenible. La anticipación estratégica en este sector implica la identificación y análisis de tendencias que pueden influir en su evolución, permitiendo a los actores clave del **sector mujer y poblaciones vulnerables** prepararse para los desafíos y oportunidades que se avecinan, con un enfoque centrado en reducir brechas y fortalecer las capacidades de las poblaciones más vulnerables.

En ese sentido, se identificaron y analizaron **diez tendencias** que impactan en el **sector mujer y poblaciones vulnerables** y/o alteren su curso de acción para lograr el futuro deseado del sector. Las tendencias analizadas en este reporte son: mayor liderazgo femenino, incremento del empoderamiento económico de las mujeres, mayor participación femenina en la ciencia, incremento del activismo femenino, aumento de la vulnerabilidad de niñas, niños y mujeres por conflictos armados, persistencia de estereotipos de género, reducción del tiempo dedicado por las mujeres al trabajo no remunerado, aumento de licencias parentales remuneradas, mayor protección infantil e incremento del voluntariado.

Como **metodología**, se adoptó un enfoque triangulado; integrando técnicas de escaneo de horizonte, bibliometría, opinión de expertos y revisión documental estructurada, para identificar y analizar las tendencias **sectoriales en el ámbito de la mujer y poblaciones vulnerables**.

Este enfoque triangulado permitió una comprensión holística y multidimensional de las dinámicas que configuran el **sector mujer y poblaciones vulnerables**, facilitando la formulación de medidas anticipativas basadas en evidencias robustas.

La **primera etapa** consistió en la identificación y sistematización de tendencias educativas relevantes mediante el escaneo de horizonte y análisis bibliométrico. Se revisaron documentos clave y tendencias emergentes en bases de datos académicas e informes globales, cuantificando la relevancia y evolución de cada tendencia.

En la **segunda etapa** se seleccionó y priorizó las tendencias clave a través de consultas estructuradas con expertos del Ceplan. Se emplearon análisis cualitativos y métodos de consenso para identificar las tendencias más críticas para el futuro educativo.

Para la **tercera etapa** se describieron y analizaron las tendencias priorizadas mediante revisión documental y herramientas de análisis de datos. Se generaron gráficos y tablas para visualizar dinámicas e interpretaciones sobre su impacto en el sector educación, que demuestran el comportamiento pasado y presente del fenómeno tendencial del sector, ya sea a nivel mundial, regional y/o nacional, así como una estimación de su comportamiento futuro.

Finalmente, el resultado de este análisis fue consultado y validado por los especialistas de la Dirección Nacional de Prospectiva y Estudios Estratégicos (DNPE) del Ceplan.

TENDENCIAS
SECTORIALES
MUJER Y POBLACIONES
VULNERABLES



Tendencias sectoriales

En el contexto actual, se observa un notable **incremento en el liderazgo femenino**, un factor esencial para el avance social y organizacional. A nivel global, la representación de mujeres en altos cargos directivos ha crecido considerablemente, evidenciando un reconocimiento creciente de la importancia de la diversidad en la toma de decisiones. Esta tendencia también se manifiesta en el Perú, donde la participación femenina en posiciones gerenciales y políticas ha mostrado avances. Este fenómeno está estrechamente ligado al **empoderamiento económico de las mujeres**, ya que, si se alcanzaran niveles equivalentes de educación y empleo para ambos géneros, se estima que la economía global experimentaría un gran beneficio. En los últimos años, se ha avanzado hacia la autonomía económica de las mujeres, reflejado en una disminución de la proporción de aquellas sin ingresos propios. No obstante, el camino hacia la igualdad plena aún enfrenta barreras, particularmente en lo que respecta a las oportunidades económicas y educativas para mujeres en situaciones vulnerables. En el **ámbito científico y tecnológico**, la **participación femenina también ha crecido** ligeramente, aunque sigue siendo insuficiente. A pesar de diversos esfuerzos, las mujeres aún están subrepresentadas en disciplinas STEM. Para cerrar esta brecha de género y aprovechar plenamente el potencial de las mujeres en innovación y desarrollo, se requiere un enfoque proactivo que promueva su inclusión y apoyo en estos campos.

Las **mujeres** también han ganado una voz poderosa en la defensa de los derechos humanos, **liderando movimientos por la justicia social y la igualdad de género**. Sin embargo, a pesar de estos avances, siguen enfrentando barreras en la toma de decisiones, especialmente en contextos de conflicto. Para garantizar su plena participación, es fundamental crear espacios seguros que promuevan su liderazgo y expresión.

La lucha contra los **estereotipos de género** es otra demanda clave, ya que estos continúan limitando el potencial de las mujeres, perpetuando la discriminación y los prejuicios. Aunque se han logrado algunos avances en la reducción de estos sesgos, aún es necesario un cambio cultural y la implementación de políticas inclusivas para alcanzar una verdadera igualdad de género. De manera urgente, la sociedad también enfrenta el reto de reducir la **vulnerabilidad de mujeres, niñas y niños en situaciones de conflicto armado**, donde los niveles de riesgo y abuso han aumentado alarmantemente en las últimas décadas. Aunque el **trabajo infantil y el matrimonio precoz** han disminuido, persisten serios desafíos que exigen atención inmediata. La creación de entornos seguros, junto con el acceso a educación y protección, es imperativa para el desarrollo de estos grupos.

En cuanto a los indicadores de desigualdad de género, el **trabajo doméstico y de cuidados no remunerado**, que recae desproporcionadamente en las mujeres, sigue siendo un factor crítico. A pesar de una leve reducción en el tiempo dedicado a estas tareas, la brecha persiste. Abordar esta desigualdad mediante la valorización y remuneración del trabajo de cuidados podría generar efectos positivos significativos en la economía y el bienestar social. En sintonía con esto, el aumento en las **licencias parentales remuneradas** refleja un avance hacia una mayor equidad en la distribución de responsabilidades familiares, aunque es necesario continuar impulsando políticas inclusivas que beneficien a todas las familias. Finalmente, el **voluntariado** ha emergido como un motor clave de cambio social, con un notable incremento en la participación, demostrando la voluntad de colaboración y apoyo comunitario, especialmente en tiempos de crisis.

1. Mayor liderazgo femenino

Para 2053, se estima que se alcanzaría la paridad de género en la alta dirección. A nivel global, la participación de las mujeres en puestos de alta dirección ha experimentado un incremento significativo, aumentando del 20 % en 2011 al 33 % en 2024. En el ámbito del liderazgo político, el número de jefas de Estado a nivel mundial aumentaron en aproximadamente 5 % en el año 2000 a más del 20 % en 2022. En el Perú, las mujeres que lideran puestos gerenciales o directivos se incrementaron de 24,8 % en 2014 a 37,2 % en 2023. Por su parte, las mujeres peruanas regidoras electas alcanzaron el 47,7 % para el periodo 2023-2026, un incremento de 41,4 puntos porcentuales en comparación al periodo 1983-1986 (6,3 %); mientras que las alcaldesas electas alcanzaron el 5,4 % en 2023-2026, un incremento de 3,2 puntos porcentuales respecto a 1983-1986 (2,2 %).

El aumento del liderazgo femenino se ha convertido en un aspecto crucial para el progreso organizacional y social. A nivel global, la representación de mujeres en altos cargos directivos ha mostrado un crecimiento notable, reflejando un reconocimiento creciente de que la igualdad de género en los grupos de liderazgo aporta valiosas perspectivas y habilidades. Aunque la paridad total en la alta dirección aún está distante, la participación femenina ha aumentado considerablemente en los últimos años. En el Perú, también se ha observado una tendencia positiva en la presencia de mujeres en puestos gerenciales y políticos, con incrementos significativos en la representación de regidoras y alcaldesas. Sin embargo, la región enfrenta desafíos persistentes, y la participación femenina en altos cargos políticos ha mostrado fluctuaciones. Para alcanzar una verdadera paridad de género, es esencial intensificar los esfuerzos hacia la igualdad sustantiva, comprometer recursos y financiar políticas que promuevan el liderazgo femenino. Este enfoque no solo beneficiará a las economías y sociedades, sino que también contribuirá a una toma de decisiones más inclusiva y equitativa.

Más personas reconocen que los grupos conformados por hombres y mujeres ofrecen más perspectivas hacia la solución de los principales desafíos del mundo moderno. Este rol de la mujer fue resaltado en la pandemia de la COVID-19, por lo que es más probable que más mujeres asciendan a puestos directivos. Este cambio, produce un mayor beneficio, ya que mientras las economías mundiales experimentan un estado de cambio, se necesitan cada vez más habilidades diferentes (Grant Thornton, 2022).

• Liderazgo laboral

A nivel global, la participación de las mujeres en puestos de alta dirección ha experimentado un incremento significativo durante el periodo 2011-2024, como se muestra en la Figura 1. Así, la proporción de mujeres en estos cargos ha aumentado del 20 % al 33 %. A pesar del avance mostrado a lo largo de los últimos años, se estima que no se alcanzará la paridad de género en la alta dirección hasta 2053. Para 2026, el 34 % de los puestos de alta dirección serán ocupados por mujeres (Grant Thornton, 2024).

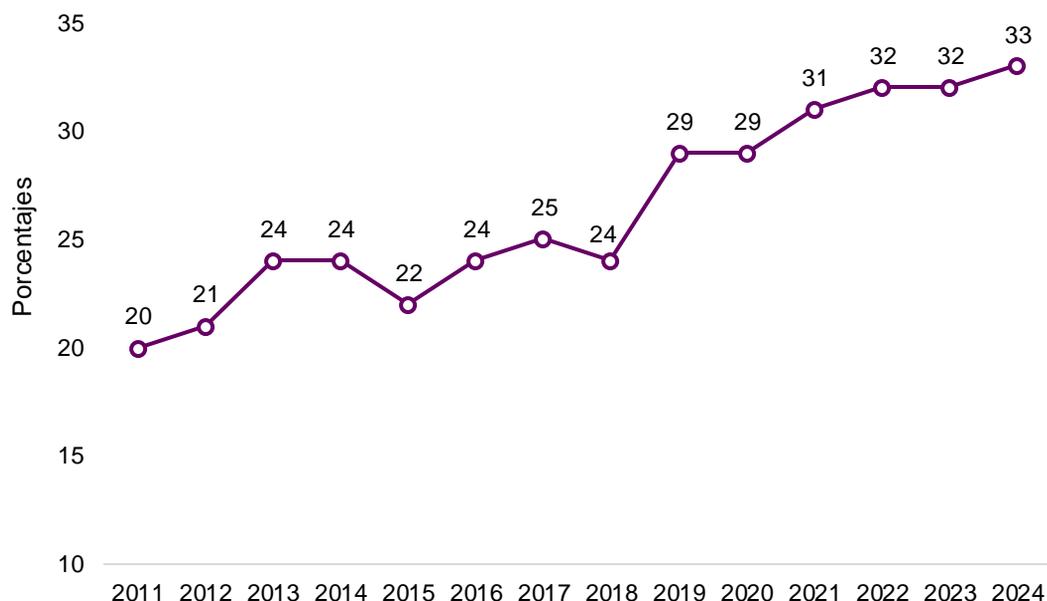


Figura 1. Mundo: mujeres en puestos de alta dirección, en el periodo 2011-2024 (porcentajes).
Nota. Adaptado del informe "Women in Business 2022", de Grant Thornton (2024).

A diferencia de la tendencia global, las mujeres peruanas que lideran puestos gerenciales o directivos presentaron una tendencia fluctuante en el periodo 2014-2023, como se aprecia en la Figura 2. Según datos de la Organización Mundial del Trabajo, comparando los años

2014 y 2023 se aprecia un incremento de la participación de mujeres en gerencia y directiva, elevándose de 24,8 % al 37,2 %, representando un aumento de 12,4 puntos porcentuales.

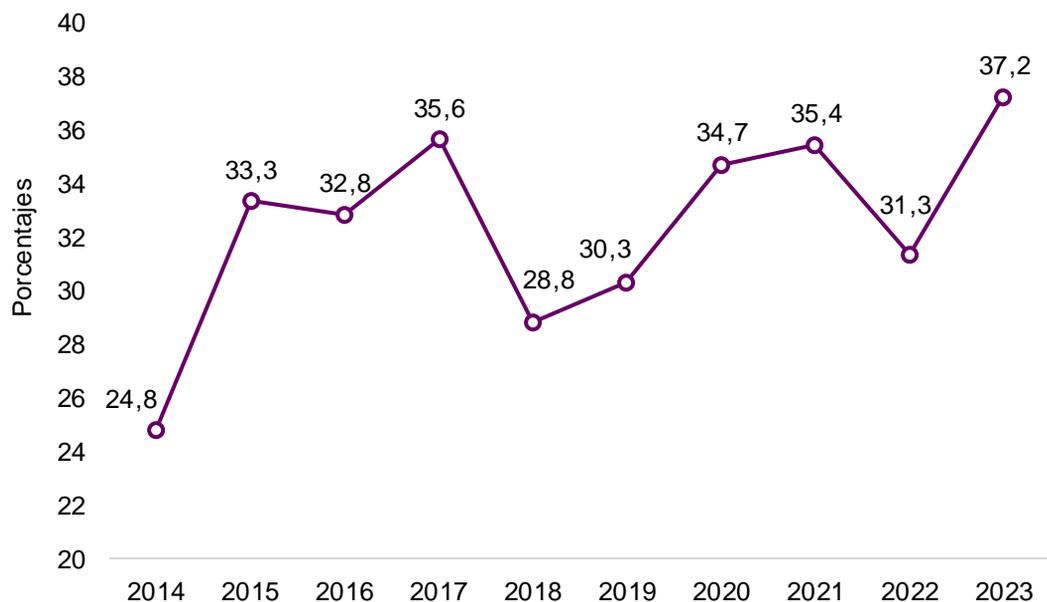


Figura 2. Perú: mujeres en puestos gerenciales o directivos, en el periodo 2014-2023 (porcentajes).
Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos de ILOStat (2022).

De acuerdo con un estudio sobre las mujeres en las empresas del Mercado de Valores de Lima, se evidenció un progreso en el número de mujeres en cargos de directorios, como se ilustra en la Figura 3. En 2022, había 128 mujeres ocupando cargos en directorios, representando un incremento de 77,7 % en comparación a las 72 mujeres en 2012. En términos relativos, el porcentaje de mujeres en los directorios pasó de un 7,7 % (72/935 puestos de directorio) en 2012 a un 12,8 % (128/999 puestos de directorio) en 2022, lo que representa un aumento de 5,1 puntos porcentuales en una década. Este aumento podría estar relacionado con una mayor receptividad por parte de accionistas, directivos y fondos de inversión internacionales, quienes en algunos casos valoran y promueven la diversidad de género en los directorios (Women CEO Perú; Centrum PUCP & PwC, 2023).

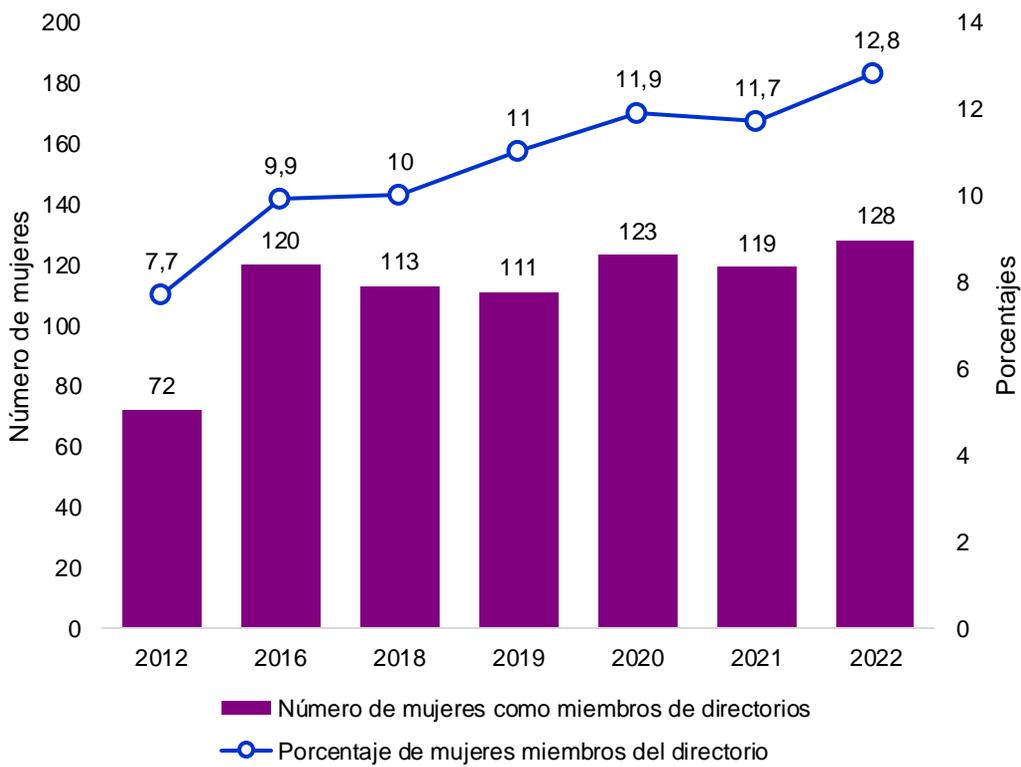


Figura 3. Perú: mujeres directoras en las empresas de la Bolsa de Valores de Lima (BVL), en el periodo 2012-2022 (número, eje izquierdo; porcentajes, eje derecho).
 Nota. Elaboración Ceplan a partir de los datos presentados en "II Estudio sobre mujeres en directorio de las empresas del mercado de valores", de Women CEO Perú, Centrum PUCP, PwC (2023).

• **Liderazgo político**

En relación con la representación femenina en el ámbito político, la proporción de jefas de Estado a nivel mundial ha presentado un incremento general, pasando de aproximadamente 5 % en el año 2000 a más del 20 % en 2022, tal y como se ilustra en la

Figura 4. A nivel de regiones, hasta 2022, Europa tuvo el mayor número de lideresas, en cuanto a América Latina en 2022 ha disminuido su porcentaje de jefas de Estado con respecto al año 2021.

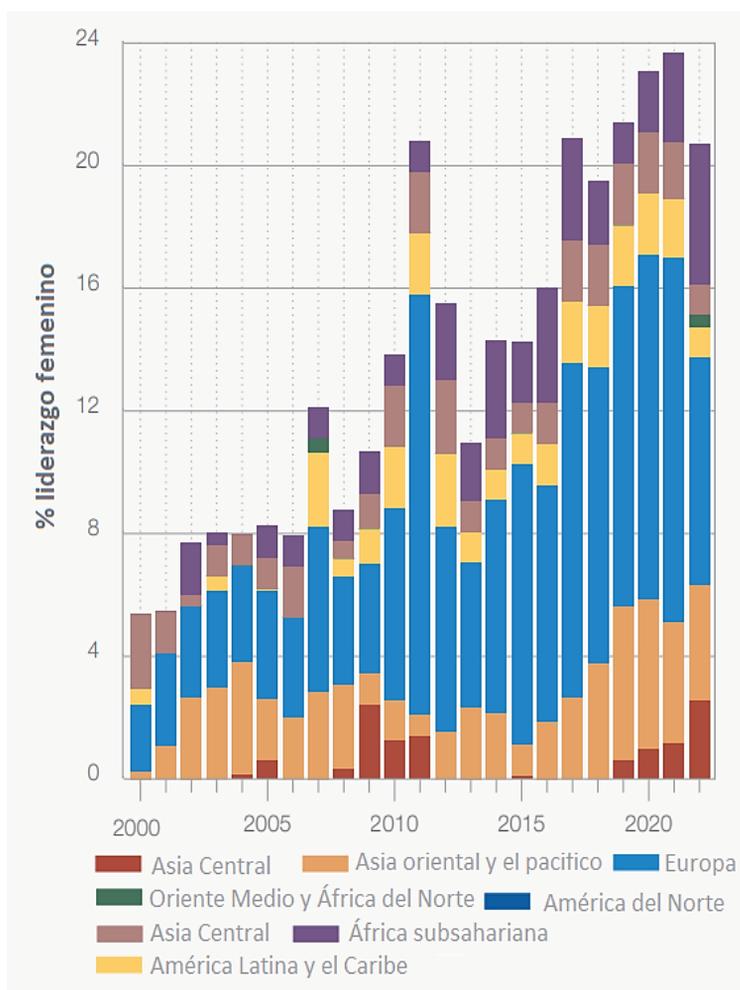


Figura 4. Mundo: mujeres en el poder como jefas de Estado, en el periodo 2000-2022 (porcentajes).
Nota. Adaptado del informe "Global Gender Gap Report 2022", de World Economic Forum (2022).

En el Perú se ha observado una tendencia creciente en el porcentaje de mujeres electas como regidoras y alcaldesas desde el periodo electivo 1983/1986, como se muestra en la Figura 5. En el periodo 2023/2026, las regidoras electas alcanzaron el 47,7 %, lo que representa un aumento de 41,4 puntos porcentuales respecto al 6,3 % registrado en 1983/1986. De hecho, entre los dos últimos periodos de elección, el aumento en la

proporción de mujeres electas representó el 42 % del progreso total observado en el periodo analizado, con un incremento de 17,8 puntos porcentuales. Asimismo, las alcaldesas electas lograron un 5,4 % en el periodo 2023/2026, marcando un modesto incremento de 3,2 puntos porcentuales en comparación con el 2,2 % del periodo 1983/1986.

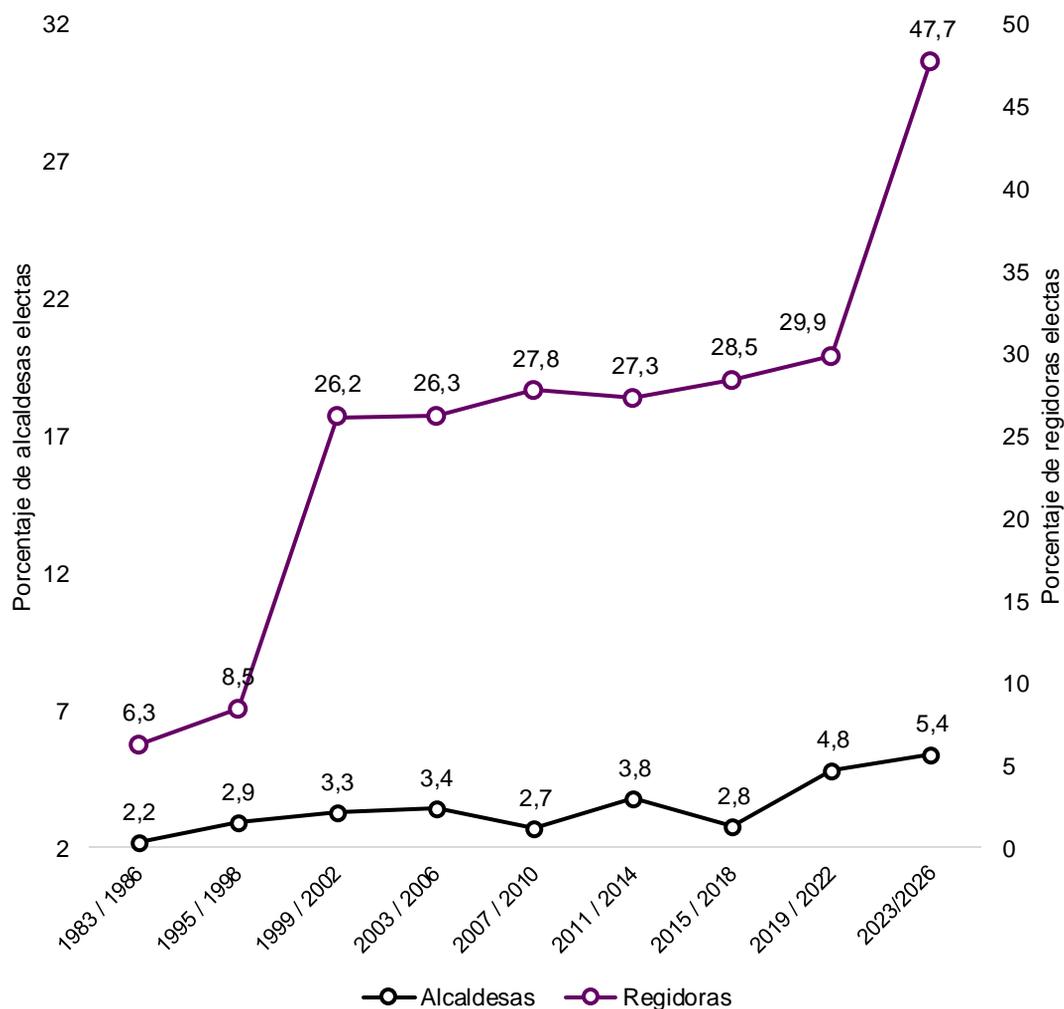


Figura 5. Perú: mujeres alcaldesas y regidoras, en el periodo 1983/1986-2023/2026 (porcentajes).
Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos del INEI (2024).

Aunque los datos presentados muestran un avance hacia el logro de la igualdad de género, según la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2023), las mujeres en el mundo representan solo el 26,7 % de los escaños parlamentarios, el 35,5 % de los cargos en gobiernos locales y el 28,2 % de los puestos directivos en el ámbito laboral. De mantenerse el ritmo actual, se estima que la participación de las mujeres en puestos de liderazgo laboral alcanzará apenas el 30 % para 2050.

Para fomentar una mayor participación femenina tanto en el ámbito laboral como político, las cuotas de género han demostrado ser una herramienta normativa eficaz. De manera complementaria, políticas que

promuevan modalidades de trabajo flexibles, programas de mentoría y capacitación en liderazgo, junto con el acceso a servicios de cuidado infantil de calidad y asequibles, contribuirán a aumentar la presencia de mujeres en diversas posiciones de liderazgo (UN Women, 2023). En el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es crucial acelerar los esfuerzos, iniciativas y políticas orientadas a lograr una igualdad sustantiva, así como garantizar los recursos y financiamiento necesarios para ello. Además, resulta imperativo proteger y promover los derechos políticos de las mujeres, asegurando su plena y efectiva participación en los procesos de toma de decisiones (Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres, 2022).

Referencias

- Grant Thornton. (2022). Women in Business 2022. <https://www.grantthornton.global/en/insights/wib-2022-campaign-landing-page/>
- Grant Thornton. (2024). Women in Business 2024. <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/2024/grant-thornton-women-in-business-report-2024.pdf>
- ILOStat. (2022). Data. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer10/?lang=es&segment=indicator&id=SDG_T552_NOC_RT_A
- INEI. (2024). Indicadores de género. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>
- Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres. (2022). Un llamado a la acción para impulsar el liderazgo de las mujeres y la democracia paritaria en las Américas .p.48. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48342/S2200514_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UN Women. (2023). El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2023. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023>
- Women CEO Perú; Centrum PUCP & PwC. (2023). II Estudio sobre mujeres en directorio de las empresas del mercado de valores. <https://www.pwc.pe/es/woman-ceo-estudio-2023.pdf>
- World Economic Forum. (13 de julio de 2022). Global Gender Gap Report 2022. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/in-full/>

2. Incremento del empoderamiento económico de las mujeres

Para el año 2050, si las mujeres alcanzaran los mismos niveles de educación y ocupación laboral que los hombres a nivel mundial, se estima que la economía global podría crecer en 20 billones de dólares. Este potencial de crecimiento se respalda en el avance hacia la igualdad de género en la educación, evidenciado por el incremento del ratio entre mujeres y hombres en la educación superior desde 1972, que pasó de 0,7 a 1,1 en 2022. Además, entre 2012 y 2022, se ha observado una tendencia general positiva en la mayor autonomía económica de las mujeres, evidenciada por la disminución de la proporción de mujeres sin ingresos propios en América Latina, es así que, el porcentaje de mujeres sin ingresos ha descendido del 29,7 % en 2012 al 24,5 % en 2022. A nivel nacional, esta proporción descendió de un 26,8 % a un 15,9 % en el mismo periodo.

El empoderamiento económico de las mujeres es esencial para la igualdad de género, la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. Aunque las mujeres han desempeñado un papel crucial en las economías, persisten desafíos significativos como la pobreza, la discriminación y la explotación. Sin embargo, en la última década se ha observado una tendencia positiva hacia una mayor autonomía económica para las mujeres, con una reducción en la proporción de mujeres sin ingresos propios, a pesar de las interrupciones globales como la pandemia de la COVID-19. Además, la brecha en la educación superior entre mujeres y hombres ha comenzado a cerrarse, con un número creciente de mujeres matriculadas en comparación con los hombres, destacándose América Latina y el Caribe por sus avances en esta área. Para seguir avanzando, es fundamental continuar promoviendo el acceso equitativo a oportunidades económicas y educativas, especialmente para mujeres rurales y en contextos desfavorecidos. La igualdad en la participación económica y educativa no solo mejora las condiciones de vida de las mujeres, sino que también impulsa el crecimiento económico global, demostrando que invertir en el empoderamiento femenino beneficia a toda la sociedad.

El empoderamiento económico es parte de la igualdad de género, eliminación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. A pesar que las mujeres participan de manera importante en las economías, aún siguen experimentando pobreza, discriminación y explotación (ONU Mujeres, 2022).

Entre 2012 y 2022, se observa una tendencia general positiva en términos de mayor autonomía económica para las mujeres, reflejado en la disminución de la proporción de mujeres sin ingresos propios en América

Latina, como se observa en la Figura 6. Es así que, el porcentaje de mujeres sin ingresos mostró una tendencia a la baja, disminuyendo del 29,7 % en 2012 al 24,5 % en 2022, aun cuando los efectos de eventos globales como la pandemia tuvieron impacto, al registrarse una tasa del 27 % en 2020. En general, la mayoría de los países analizados muestran una reducción en la proporción de mujeres sin ingresos propios, con fluctuaciones ocasionales; sin embargo, el Perú destaca por su disminución más pronunciada, pasando de un 26,8 % a un 15,9 %.

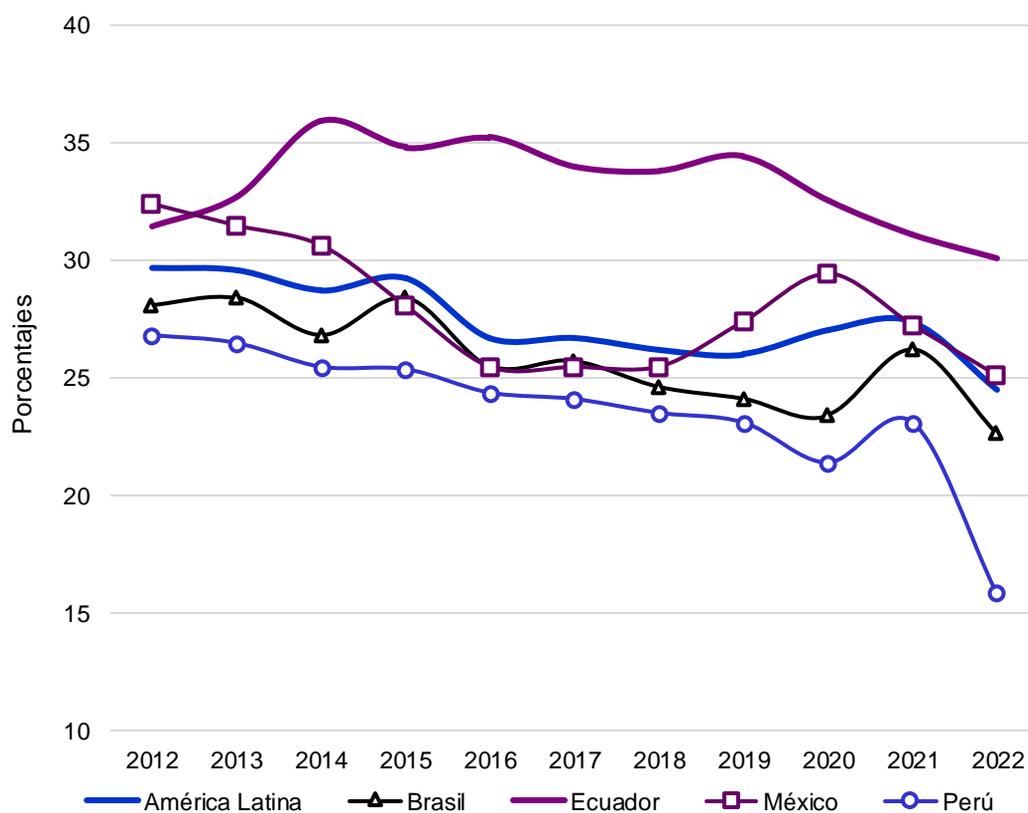


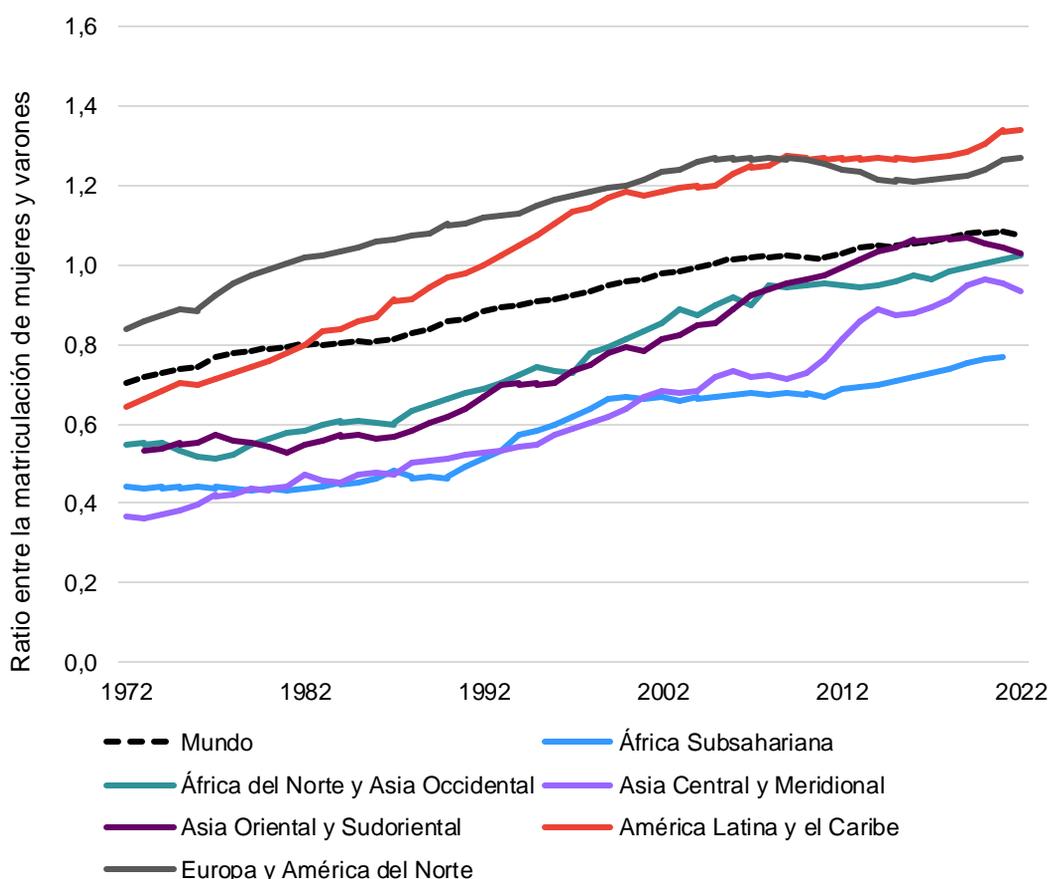
Figura 6. América Latina: población de mujeres sin ingresos propios de 15 años a más, según países seleccionados, en el periodo 2012-2022 (porcentajes).

Nota. Los datos para América Latina se basan en el promedio ponderado de los países que cuentan con información disponible para el año correspondiente. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos de Cepal (2023).

Como impulsor fundamental para la igualdad de género, la educación es un valioso recurso que dota a las mujeres de herramientas para transformar no solo sus vidas, sino también el desarrollo de sus comunidades y sociedades (Jaipuria, 2024). El análisis de la relación de matrícula en educación superior entre mujeres y hombres revela importantes cambios globales entre 1972 y 2022, aunque la magnitud del cambio varía considerablemente entre diferentes regiones, como se muestra en la Figura 7.

Según datos del Instituto de Estadística de la Unesco, el número de mujeres matriculadas en la educación superior a nivel mundial ha

superado al número de estudiantes varones desde 2005 (Unesco, 2022). Desde 1972, el ratio entre mujeres y varones ha ido aumentando, pasando de 0,7 a 1,1 en 2022. A nivel regional, las mujeres que cursan estudios superiores superan en número a los hombres en la mayoría de las regiones del mundo. En particular, América Latina y el Caribe ha experimentado un notable crecimiento, con el ratio aumentando de 0,6 en 1972 a 1,3 en 2022, el más alto ratio a nivel global en el último año. A diferencia de las otras regiones, Asia Central y Meridional y en África Subsahariana, las mujeres aún están rezagadas con ratios menores a uno, con 93 y 77 mujeres matriculadas por cada 100 hombres (con dato de 2021), respectivamente.



	1972	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Mundo	0,7	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
África Subsahariana	0,4	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8
África del Norte y Asia Occidental	0,6	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0
Asia Central y Meridional	0,4	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	0,9
Asia Oriental y Sudoriental		0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,0
América Latina y el Caribe	0,6	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Oceanía	0,5	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4
Europa y América del Norte	0,8	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3

Figura 7. Mundo: relación entre mujeres y hombres matriculados en la enseñanza superior, en el periodo 1972-2022 (porcentajes).

Nota. En 2022, no existe dato para la región de África Subsahariana. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos de Unesco Institute for Statistics (2024).

A nivel nacional, el porcentaje de mujeres de 15 años a más con educación superior, universitario y no universitaria ha presentado una tendencia creciente en el periodo 2010-2022, como se observa en la Figura 8. Es así que, las mujeres con educación superior no universitaria alcanzaron el 15,7 % en el año 2021, es decir, se incrementó 1,9 puntos

porcentuales en comparación con el año 2010 (13,8 %); mientras que las mujeres con educación superior universitaria alcanzaron 14,3 % en el año 2021, marcando un incremento de un punto porcentual con respecto a la cifra de 13,3 % registrada en el año 2010.

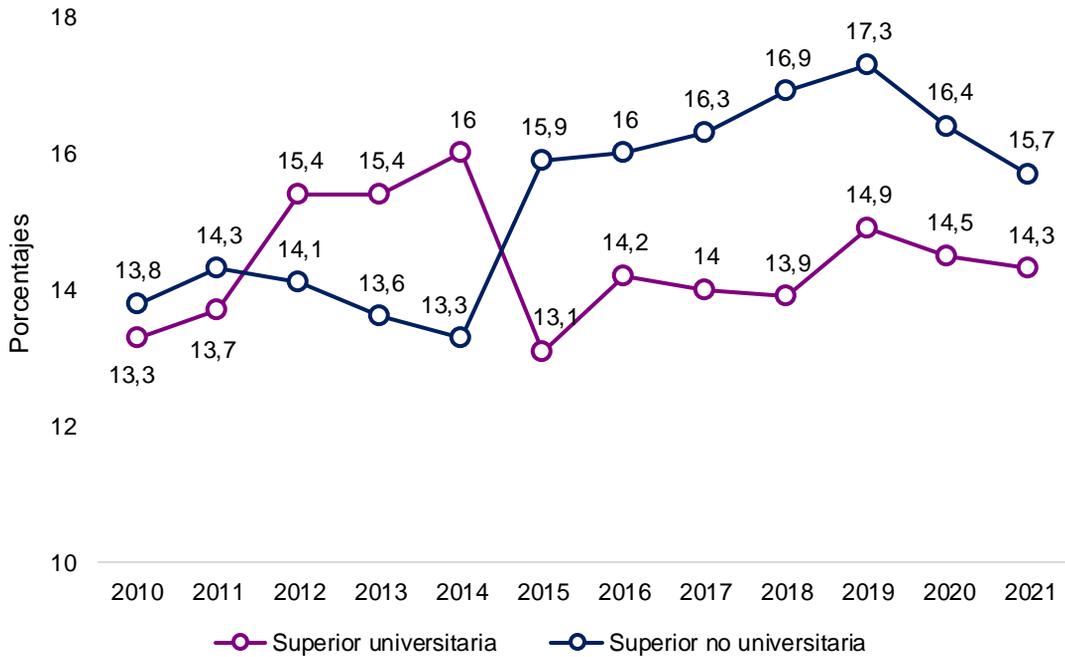


Figura 8. Perú: población de mujeres de 15 años a más con educación superior, en el periodo 2010-2021 (porcentajes).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos del INEI (2022).

Para el año 2050, si las mujeres en todo el mundo tuvieran el mismo nivel educativo y los mismos puestos de trabajo que los hombres, se estima que la economía global se impulsaría con 20 billones de dólares, según un análisis de Bloomberg en 36 economías desarrolladas y emergentes. Este significativo crecimiento podría lograrse mediante políticas que impulsen la participación femenina en el mercado laboral, así como mediante mejoras en el acceso a la educación, cuidado infantil y la implementación de acuerdos laborales flexibles (Saraiva, 2021).

Aunque los datos presentados indican un progreso en el empoderamiento económico de las mujeres, es preciso mencionar que aún queda un largo camino por recorrer para lograr la paridad de género y desbloquear el pleno potencial de la contribución femenina a la economía. A nivel mundial, las mujeres tienen significativamente menos probabilidad de participar en el mercado laboral en comparación con los hombres: alrededor del 80 % de los hombres están empleados frente al 50 % de las mujeres. Esta disparidad subraya la preocupante proyección de que, para 2030, el 8 % de las mujeres seguirán

viviendo con menos de 2,15 dólares al día (UN Women, 2024).

Para avanzar en el empoderamiento económico de las mujeres, es crucial implementar estrategias que les permita alcanzar independencia financiera, una adecuada protección social y empleos dignos. En ese sentido, se debe ampliar el acceso a recursos financieros; actualmente, las micro y pequeñas empresas propiedad de mujeres enfrentan una brecha crediticia significativa que limita su potencial de crecimiento. Además, se debe garantizar empleo en condiciones justas, promoviendo trabajos productivos y bien remunerados, además de cerrar la brecha salarial de género. También, es fundamental abordar la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que enfrentan las mujeres, transformando los sistemas de cuidado para equilibrar el tiempo y crear empleos adicionales. Finalmente, la protección de los derechos humanos y la seguridad de las mujeres es clave para su plena participación, lo que incluye enfrentar la violencia y mejorar los sistemas de protección social (United Nations, 2024).

Referencias

- Cepal. (23 de noviembre de 2023). Base de datos y publicaciones. Población sin ingresos propios, por sexo, grupo de edad y área. https://statistics.cepal.org/portal/databank/index.html?lang=es&indicator_id=3343&area_id=
- INEI. (noviembre de 2022). Sistema de información regional para la toma de decisiones. <https://systems.inei.gob.pe/SIRTOD/app/consulta>
- Jaipuria, D. (8 de marzo de 2024). International Women's Day 2024: Why girls' education can't wait. Hindustan Times: <https://www.hindustantimes.com/education/features/international-womens-day-2024-why-girls-education-cant-wait-101709891459995.html>
- ONU Mujeres. (2022). Empoderamiento económico. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>
- Saraiva, C. (9 de marzo de 2021). Women could give US\$20 trillion boost to economic growth by 2050. Bloomberg: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-03-09/women-could-give-20-trillion-boost-to-economic-growth-by-2050>
- UIS. (2024). Enrolment by level of education. Recuperado 26 de agosto de 2024, de Unesco Institute for Statistics: <https://data.uis.unesco.org/>
- UN Women. (febrero de 2024). Facts and figures: Economic empowerment. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Unesco. (2022). Gender equality: how global universities are performing, part 2. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381739>
- United Nations. (7 de marzo de 2024). 5 ways to accelerate women's economic empowerment. <https://news.un.org/en/story/2024/03/1147357>

3. Mayor participación femenina en la ciencia

Hacia 2025, excluir la participación de mujeres y otros grupos marginados en la tecnología podría generar pérdidas de 1,5 billones de dólares. A nivel mundial, en 2021, el 16,5 % de invenciones fueron realizadas por mujeres, un aumento de 1,8 puntos porcentuales en comparación al 14,7 % en 2019. En América Latina y el Caribe, la proporción de inventoras alcanzó el 22,9 % en 2021, un incremento apenas de un punto porcentual en comparación con el 21,9 % en 2019. En el Perú, la participación femenina en el personal dedicado a la investigación y desarrollo, pasó de 30,5 % en 2016 a 31,8 % en 2022, marcando un incremento de 1,3 puntos porcentuales.

A pesar de los avances en el ámbito académico, las mujeres siguen estando subrepresentadas en las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

Aunque las niñas demuestran habilidades igualmente competentes en ciencias y matemáticas, la brecha de género persiste, especialmente en el campo de las invenciones y la tecnología. La participación femenina en estas áreas ha mostrado un incremento marginal en los últimos años, con América Latina y el Caribe liderando en proporción de inventoras, pero aún existe una representación desigual en todo el mundo. Para lograr una mayor inclusión femenina en STEM, es crucial eliminar los estereotipos de género en los materiales educativos, fortalecer los programas de estudio en estas disciplinas y fomentar el apoyo de mentores y organizaciones influyentes. Además, la inclusión de mujeres y otros grupos marginados en la tecnología no solo promueve una mayor igualdad de género, sino que también impulsa la innovación y contribuye significativamente al crecimiento económico. Se requiere un enfoque integral que combine medidas inmediatas y a largo plazo para asegurar que las contribuciones de mujeres y niñas en ciencia y tecnología sean plenamente reconocidas y aprovechadas.

El elegir un camino de vida no debería ser limitado por estereotipos de género, aun así son las mujeres las que poseen menos probabilidades de seguir una carrera de ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas (STEM), pero según la encuesta Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) o Estudio Internacional de Tendencias en Matemáticas y Ciencias (TIMMS) las niñas obtienen resultados igual de buenos o mejores que los varones en ciencias y matemáticas (Banco Mundial, 2022).

En la actualidad aún existe una brecha de género sobre la participación de mujeres en tecnologías e innovación en todo el mundo, en la Figura 9 se observa que en 2021 solo el 16,5 % de invenciones fueron realizadas por mujeres en comparación al 14,7 % en 2019, es decir solo se incrementó en 1,8 puntos porcentuales. A nivel regional en 2021 fue América Latina y el Caribe la región de más mujeres inventoras con un 22,9 % respecto al 21,9 % en 2019, a pesar de haber tenido una caída a 19,2 % en 2020, cabe señalar que esta región ha superado al promedio global en todo el periodo de análisis. En segundo lugar, se encontró Asia oriental y sudoriental (17,4 %) y en tercer lugar África septentrional y Asia occidental (16,1 %).

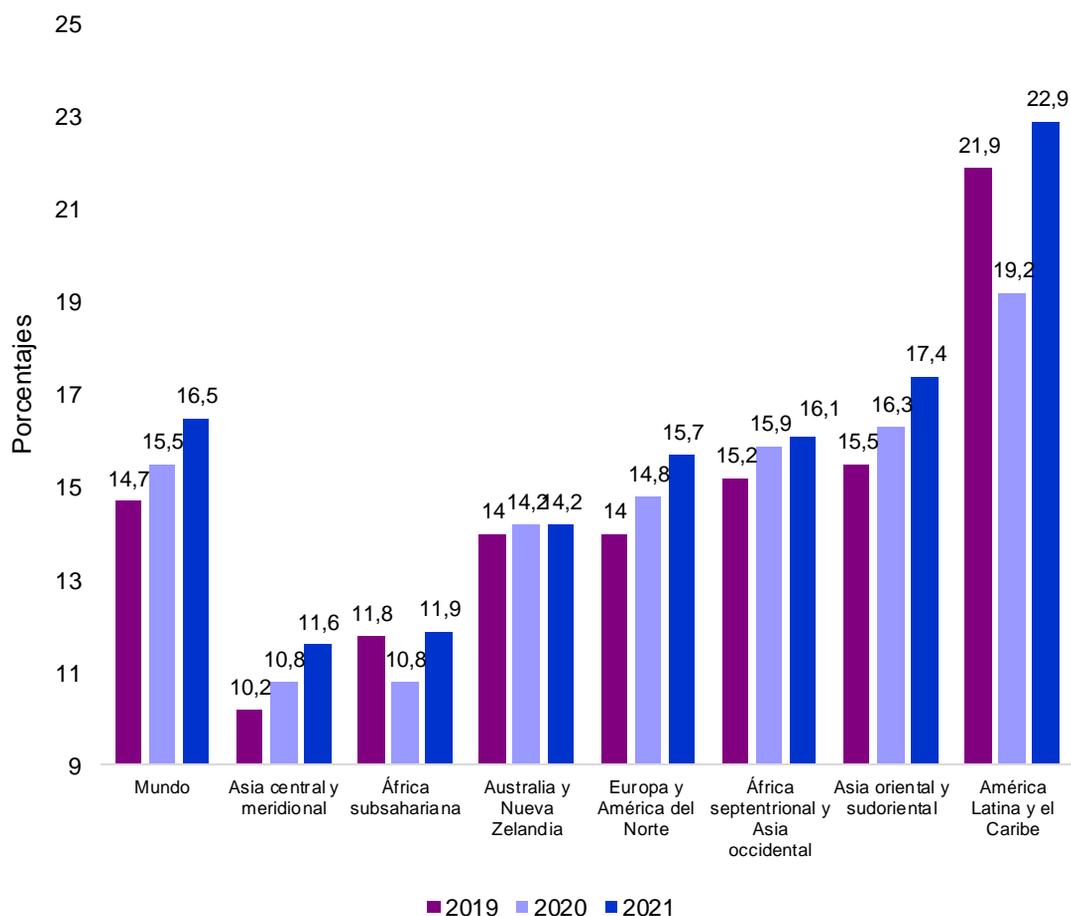
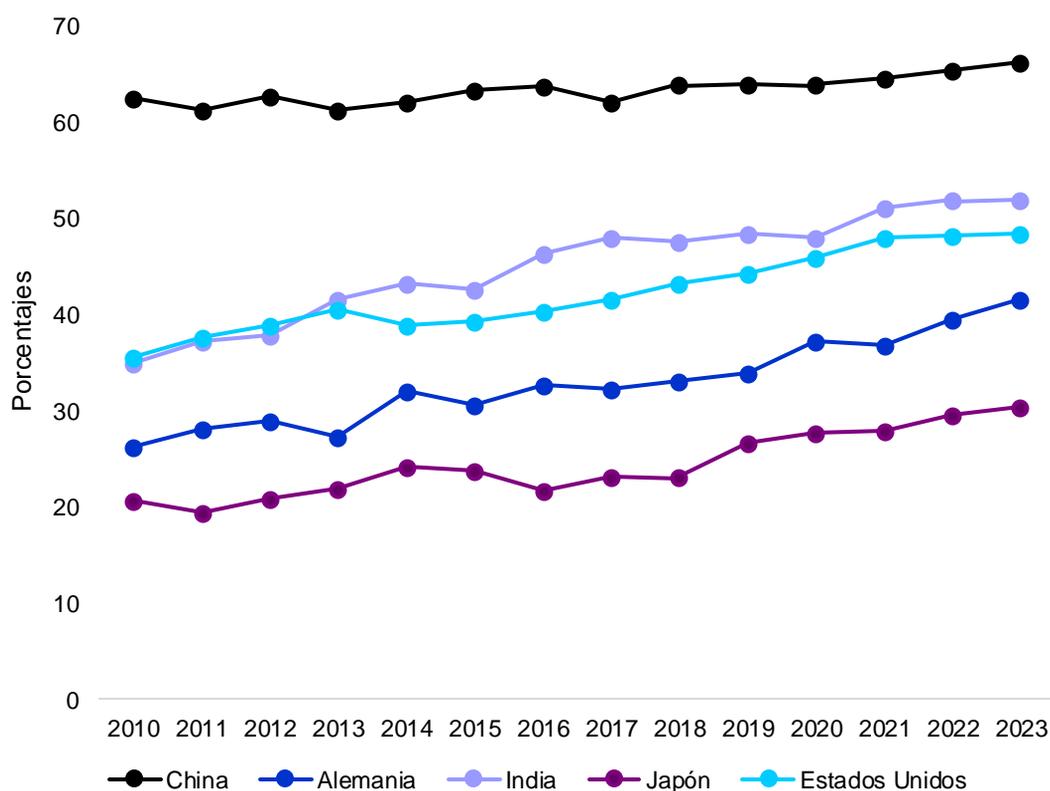


Figura 9. Mundo: proporción de inventoras, en el periodo 2019-2021 (porcentajes).

Nota. Adaptado del informe "El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2022", de ONU Mujeres (2022).

En el mundo moderno, la Inteligencia Artificial (IA) está en proceso de transformar diversos sectores, incluyendo la investigación científica y tecnológica. Sin embargo, la participación femenina en este campo sigue siendo notablemente limitada, lo que afecta negativamente la diversidad dentro de los equipos de trabajo y compromete el cumplimiento de estándares de derechos humanos (Unesco y otros, 2022). A medida que las principales economías compiten por liderar el desarrollo de la IA, las naciones que encabezaron el crecimiento hasta el año 2022 y que se prevé dominarán la economía global para el año 2050, como China, Alemania, India, Japón y Estados Unidos (Roland Berger, 2023) han mostrado avances significativos.

Según los datos presentados en la Figura 10, estos países han dado pasos importantes para aumentar la representación femenina en la investigación sobre IA, reflejando en el incremento del porcentaje de publicaciones de IA con al menos una autora. En 2023, China se posiciona a la cabeza con un 66,2 % de participación femenina, seguido por India con un 52,0 % y Estados Unidos con un 48,4 %. Es notable que India y Alemania registraron los mayores incrementos entre 2010 y 2023, con aumentos de 17,1 y 15,4 puntos porcentuales, respectivamente.



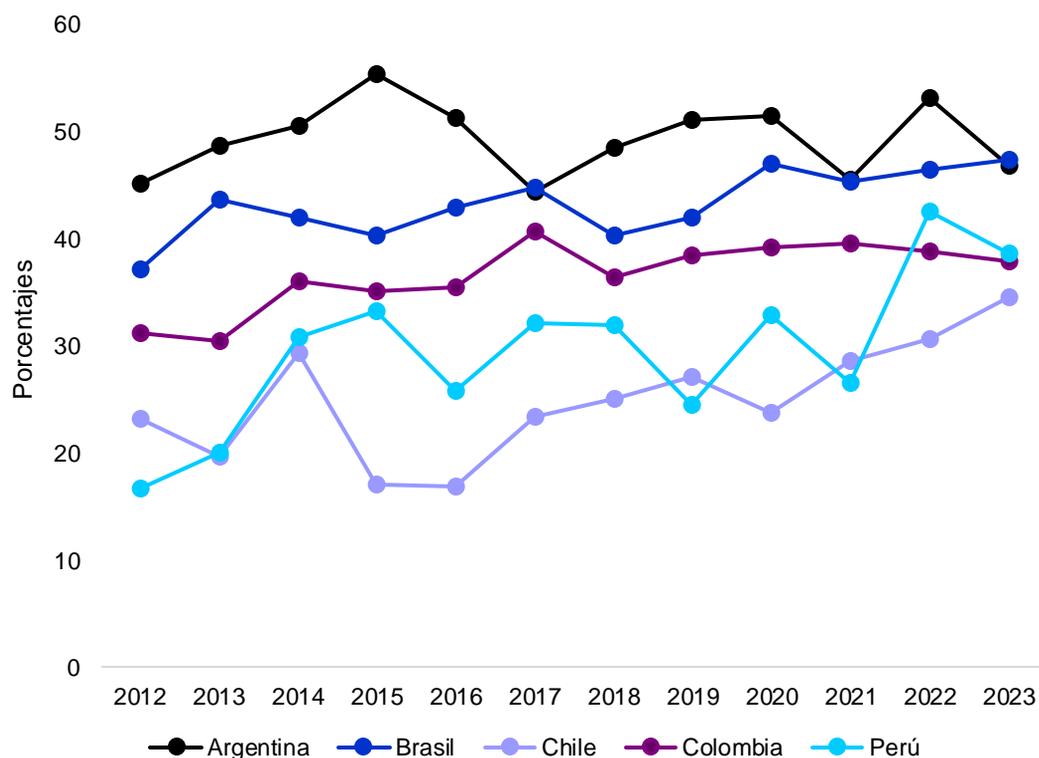
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
China	62,5	61,2	62,7	61,2	62,2	63,3	63,7	62,2	63,9	64,0	64,0	64,5	65,4	66,2
Alemania	26,2	28,2	28,9	27,4	32,0	30,7	32,6	32,4	33,2	33,9	37,2	36,8	39,6	41,6
India	34,9	37,2	37,8	41,5	43,2	42,7	46,3	48,0	47,7	48,5	48,0	51,0	51,9	52,0
Japón	20,7	19,4	20,9	22,0	24,2	23,8	21,7	23,3	23,2	26,7	27,7	28,0	29,6	30,5
Estados Unidos	35,6	37,6	39,0	40,6	38,9	39,3	40,5	41,7	43,3	44,4	46,0	48,0	48,2	48,4

Figura 10. Mundo: porcentaje de publicaciones de IA con al menos una autora, según economías líderes seleccionadas, en el periodo 2010-2023 (porcentajes).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos de OECD (2024).

Continuando con el análisis del mismo indicador, en el Perú la participación de las mujeres en publicaciones de IA presenta una tendencia fluctuante; no obstante, comparando los años 2012 y 2023, se observa un incremento general, ya que pasó del 16,7 % a

38,6 %. En 2023, Brasil lideró con el 47,4 %, seguido de Argentina con el 46,8 %. En menor proporción, se encontraron Colombia y Chile, con el 37,8 % y 34,6 %, respectivamente, en el mismo año.



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Argentina	45,2	48,8	50,6	55,4	51,2	44,3	48,5	51,0	51,4	45,5	53,1	46,8
Brasil	37,1	43,7	42,0	40,3	43,0	44,8	40,3	42,0	47,0	45,4	46,5	47,4
Chile	23,2	19,7	29,3	17,0	16,8	23,4	25,0	27,2	23,7	28,7	30,6	34,6
Colombia	31,2	30,5	36,1	35,0	35,6	40,6	36,4	38,5	39,1	39,6	38,9	37,8
Perú	16,7	20,0	30,8	33,3	25,7	32,2	32,0	24,4	32,9	26,5	42,6	38,6

Figura 11. América del Sur: porcentaje de publicaciones de IA con al menos una autora, según economías seleccionadas, en el periodo 2012-2023 (porcentajes).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos de OECD (2024).

En todas las economías, existe una representación desbalanceada entre hombres y mujeres en el ámbito de las habilidades STEM, lo cual parece reflejar las variadas condiciones que afectan la participación de género durante las transiciones tecnológicas (WEF, 2024). Sin embargo, estas diferencias

están cambiando de forma diversa a través del tiempo. Aunque los hombres siguen predominando en la lista de habilidades STEM comparados con las mujeres, a nivel global, la proporción femenina en este campo ha aumentado del 24,4 % en 2015 al 27,1 % en 2024, tal y como se muestra en la Figura 12.

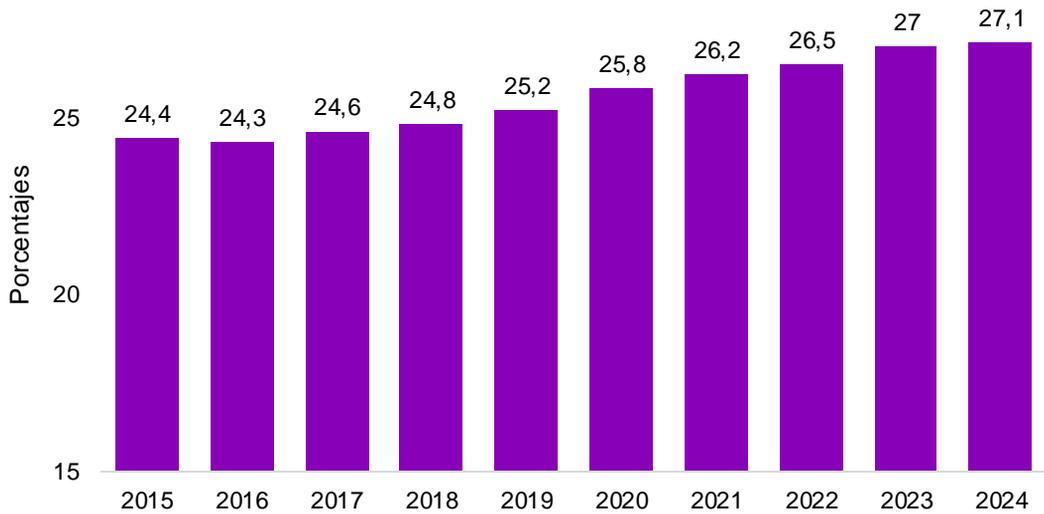


Figura 12. Mundo: adopción de habilidades STEM por parte de las mujeres, en el periodo 2015-2024 (porcentajes).
 Nota. Promedio de 73 economías. Datos de LinkedIn. Recuperado de "Global Gender Gap 2024", de WEF (2024, pág. 53).

En el Perú, según datos de Concytec, se ha presentado un crecimiento sostenido en el número de mujeres dedicadas a la investigación y desarrollo (I+D) entre los años 2016 y 2022, como se ilustra en la Figura 13. Durante este periodo, el total de investigadoras pasó de 1281 en 2015 a 3366 en 2022, lo que representa un incremento de más del 20 %. A pesar del incremento en el número absoluto de

mujeres en I+D, la proporción no ha mostrado un aumento significativo, lo que sugiere que el crecimiento del número de mujeres en este campo ha sido acompañado por un aumento proporcional del número total de investigadores. En términos de proporción, la participación femenina pasó de 30,5 % en 2016 a 31,8 % en 2022, apenas un incremento de 1,3 puntos porcentuales.

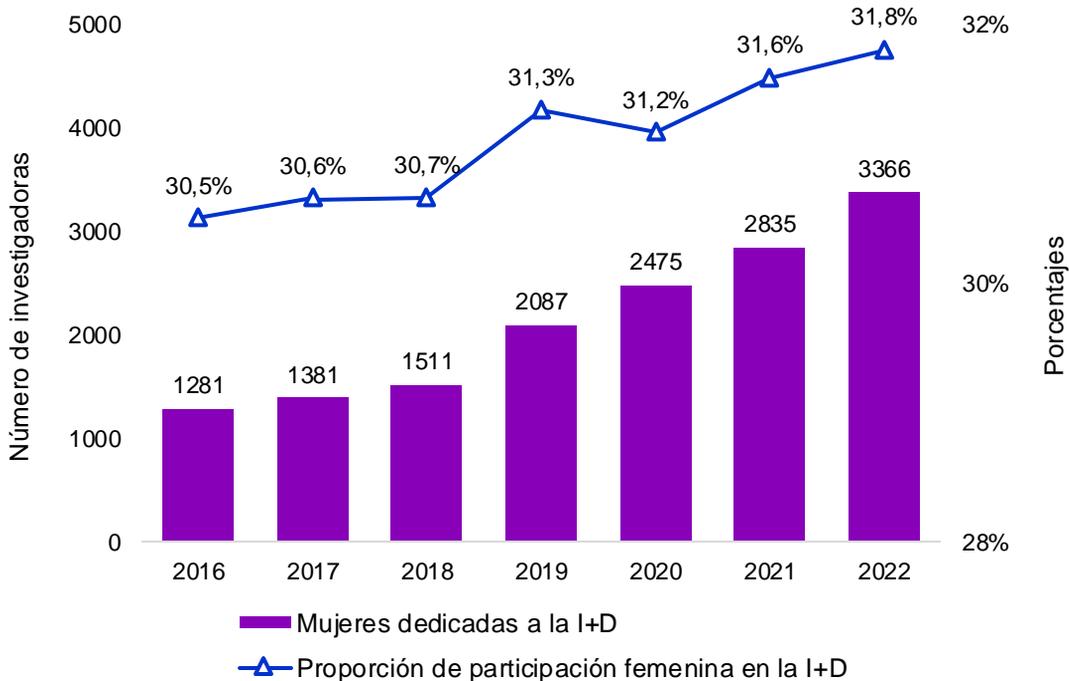


Figura 13. Perú: mujeres dedicadas a la investigación y desarrollo (I+D) (número, eje izquierdo) y proporción de participación femenina en la I+D (porcentajes, eje derecho), en el periodo 2016-2022.
 Nota. I+D: Investigación y Desarrollo. Los datos del año 2015 provienen del I Censo en I+D, los de 2016 y 2017 se obtuvieron del I Censo en I+D complementado con el sistema Regina, en el periodo 2018-2022, la información incluye datos del I Censo en I+D, Regina y Renacyt. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos en Concytec (2024).

A nivel subnacional, como se detalla en la Tabla 1, todos los departamentos registraron una tendencia creciente en el número de mujeres dedicadas a la investigación y desarrollo. Entre 2015 y 2022, los departamentos con mayor crecimiento fueron Huánuco, que experimentó un aumento de 33

veces, Apurímac con 22 veces más, y Lambayeque, cuyo incremento fue de 14 veces. Para el año 2022, los departamentos con más mujeres dedicadas a la investigación y desarrollo fueron Lima, con 2050, Arequipa, con 192, y La Libertad, con 142.

Tabla 1. Perú: número de mujeres dedicadas a la investigación y desarrollo, según departamentos, en el periodo 2015-2022 (porcentajes).

Departamento	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variación 2022-2015	Tendencia
Amazonas	6	6	6	8	8	13	18	29	383%	
Áncash	31	34	34	34	35	39	45	50	61%	
Apurímac	1	2	3	3	3	9	11	22	2100%	
Arequipa	48	62	67	73	106	133	152	192	300%	
Ayacucho	21	21	21	21	22	23	25	28	33%	
Cajamarca	4	5	5	6	6	7	8	11	175%	
Callao	88	91	93	93	103	107	108	107	22%	
Cusco	10	18	21	24	46	51	54	64	540%	
Huancavelica	5	5	5	5	6	6	9	14	180%	
Huánuco	2	3	3	7	7	34	60	66	3200%	
Ica	10	12	12	12	19	23	29	36	260%	
Junín	21	26	26	29	35	47	61	74	252%	
La Libertad	25	35	38	48	68	87	114	142	468%	
Lambayeque	5	8	8	11	16	31	46	68	1260%	
Lima	645	799	866	930	1347	1557	1742	2050	218%	
Loreto	18	24	25	29	35	38	40	50	178%	
Madre de Dios	10	10	10	10	11	11	13	15	50%	
Moquegua	12	12	13	13	14	14	14	18	50%	
Pasco	4	4	4	4	4	4	5	5	25%	
Piura	8	9	14	18	29	44	52	60	650%	

Continúa...

Puno	9	13	13	19	23	34	43	61	578%	
San Martín	8	8	8	8	9	11	11	15	88%	
Tacna	6	6	8	8	9	11	16	20	233%	
Tumbes	3	4	6	8	8	11	11	12	300%	
Ucayali	39	40	40	41	43	44	49	47	21%	

Nota. Los datos del año 2015 provienen del I Censo en I+D, los de 2016 y 2017 se obtuvieron del I Censo en I+D complementado con el sistema Regina, en el periodo 2018-2022, la información incluye datos del I Censo en I+D, Regina y Renacyt. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos en Concytec (2024).

La participación de mujeres y otros grupos marginados en la tecnología generan soluciones más creativas y de mayor innovación para la igualdad de género. Sin embargo, excluir a estos grupos de las tecnologías ha restado un billón de dólares del producto interno bruto de los países de ingreso bajo e ingreso mediano en la última década, y si no se realizan cambios, las pérdidas crecerán a 1,5 billones de dólares al 2025 (ONU Mujeres, 2022).

Para asegurar un futuro en el que niñas y mujeres participen de manera equitativa en la ciencia, es fundamental implementar una combinación de medidas a corto y largo plazo

El mundo no puede permitirse desaprovechar las contribuciones de millones de ellas en los campos de la innovación y la tecnología. En este contexto, resulta crucial eliminar los sesgos de género presentes en los materiales educativos y fortalecer los planes de estudio en STEM para fomentar una mayor participación femenina en la ciencia. Además, es importante destacar que diversos estudios señalan que las mujeres que cuentan con el respaldo de una persona u organización con influencia en su campo tienen más probabilidades de alcanzar mayores niveles de satisfacción profesional y mejoras salariales, por lo que aumentar la participación en la fuerza de trabajo es fundamental (Banco Mundial, 2022).

Referencias

- Banco Mundial. (11 de febrero de 2022). Necesitamos más niñas y mujeres en la ciencia. ¿Cuáles son las tres formas en que podemos apoyarlas? <https://blogs.worldbank.org/es/education/necesitamos-mas-ninas-y-mujeres-en-la-ciencia-cuales-son-las-tres-formas-en-que-podemos>
- Concytec. (2024). Módulo de Información Estadística y de Indicadores en Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI). <https://conocimiento.concytec.gob.pe/indicadores/>
- OECD.AI. (2024). Live data. Share of women in AI scientific publications by country. <https://oecd.ai/en/data?selectedArea=ai-research&selectedVisualization=share-of-women-in-scientific-publications-by-country-2>
- ONU Mujeres. (2022). El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2022. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/10/el-progreso-en-el-cumplimiento-de-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-panorama-de-genero-2022>
- Roland Berger. (julio de 2023). Trend Compendium 2050: Six megatrends will shape the next decades. <https://www.rolandberger.com/en/Insights/Global-Topics/Trend-Compendium/>
- Unesco, BID, & OECD. (2022). Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380871>
- WEF. (junio de 2024). Global Gender Gap 2024. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

4. Incremento del activismo femenino

Se estima que se necesitarán 169 años para lograr alcanzar la paridad de género en la representación política. Además, la participación de mujeres en negociaciones de paz incrementa un 35 % de probabilidad de que los acuerdos duren por al menos 15 años. A nivel mundial, el número de manifestaciones en la que participan mujeres tuvo una tendencia creciente, pasando de 2983 en 2018 a 11 133 en 2022, aunque experimentó una disminución en 2023, a 8672 manifestaciones. En el Perú, las manifestaciones crecieron en un 38 %, pasando de 32 en 2018 a 44 en 2023, a pesar de fluctuaciones en la tendencia a lo largo del periodo.

El activismo femenino ha cobrado un impulso significativo a nivel mundial, con mujeres jóvenes y niñas liderando iniciativas en justicia social, igualdad de género y sostenibilidad, a pesar de enfrentar barreras como la discriminación y la violencia de género. Durante el periodo de 2018 a 2023, se ha observado un crecimiento notable en la participación femenina en manifestaciones, destacando su papel en la lucha contra el cambio climático y en la promoción de soluciones sostenibles. Aunque la cantidad de manifestaciones ha variado, la mayoría han sido pacíficas, y Asia y América han sido regiones destacadas por la alta participación femenina. Sin embargo, a pesar de este progreso, las mujeres aún enfrentan desafíos significativos en la visibilidad y toma de decisiones, especialmente en contextos de riesgo y negociación de paz. Para continuar avanzando, es esencial que los gobiernos, organizaciones y comunidades creen espacios seguros para las activistas jóvenes y promuevan su participación plena y equitativa. Empoderar a las mujeres en el activismo no solo fortalece el movimiento hacia la igualdad de género, sino que también contribuye a la estabilidad y progreso social a largo plazo.

En todo el mundo, las niñas y mujeres jóvenes están a la vanguardia del movimiento por la justicia social, la igualdad de género y la sostenibilidad, desafiando las barreras de discriminación y violencia de género que limitan su participación en la vida pública y política (Organización de las Naciones Unidas, 2022a). Estas niñas y jóvenes cuentan con iniciativas innovadoras que buscan transformar sus comunidades y demuestran un firme compromiso con el avance de la igualdad de género y derechos humanos (United Nations, 2022).

Las manifestaciones forman parte de las iniciativas impulsadas por activistas, que pueden incluir peticiones en línea, campañas en medio sociales e iniciativas de concientización nacional (ONU Mujeres, 2022).

Según datos disponibles de Aclad (2024), el número de manifestaciones en las lideradas o predominantemente integradas por mujeres revela un panorama diverso y dinámico a nivel global. El total de manifestaciones en las que participaron mujeres creció significativamente entre 2018 y 2022, pasando de 2983 a 11 133, pero cayó a 8672 en 2023, tal y como se observa en la Figura 14. Dentro de las manifestaciones totales, las manifestaciones pacíficas representaron la mayoría en comparación con las manifestaciones intervenidas. En 2023, se registraron 8352 manifestaciones pacíficas, que constituyeron el 96 % del total, mientras que 320 fueron manifestaciones con intervención.

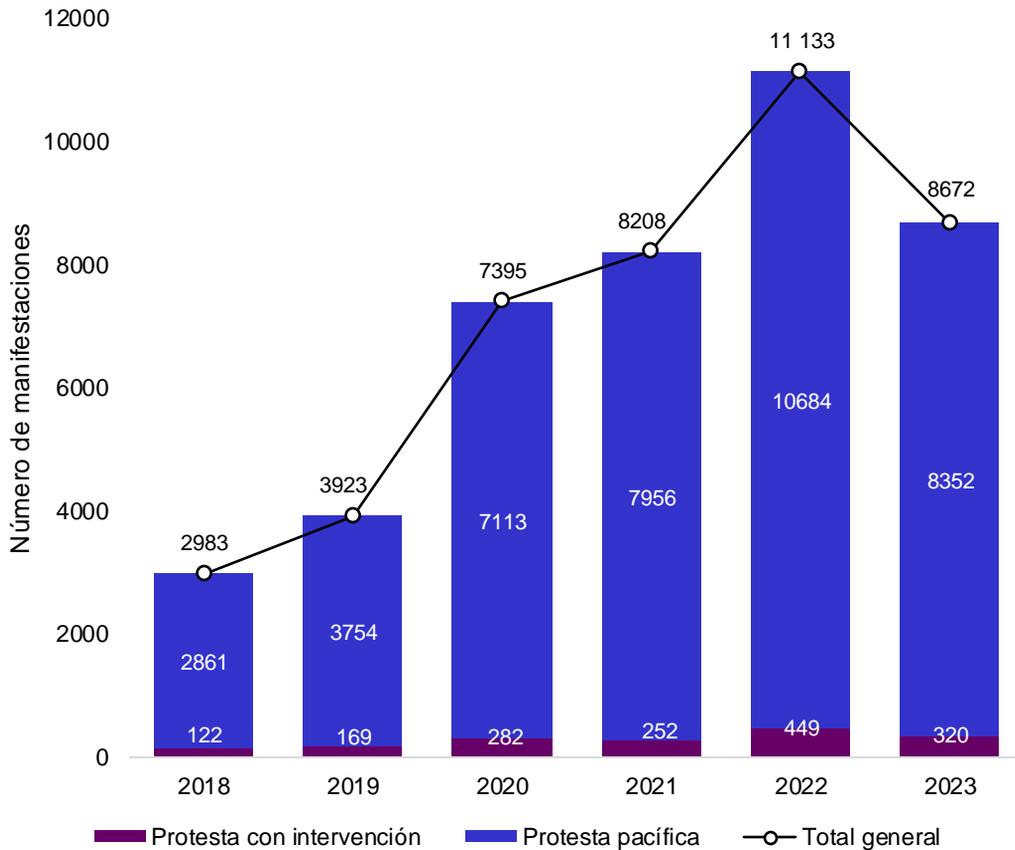


Figura 14. Mundo: manifestaciones en la que participan mujeres, según tipo de protesta, en el periodo 2018-2023 (número de manifestaciones).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos de Acled (2024).

A nivel de las regiones del mundo, Asia destacó como la región con la mayor cantidad de manifestaciones en la que participan mujeres, con un incremento constante desde 1836 en 2018 hasta 4377 en 2023, lo que representa un incremento del 138 %, como se ilustra en la Figura 15. En segundo lugar, en América, la participación femenina en manifestaciones mostró un patrón de crecimiento notable, aumentando de 933 en 2018 a 4483 en 2022, aunque en 2023 se

redujo considerablemente a 2132. Después, Europa mostró una variabilidad considerable, comenzando en 65 en 2018, aumentando a 2294 en 2020, y luego disminuyendo progresivamente hasta 1752 en 2023. En menor medida, el número de manifestaciones en África comenzó en 145 en 2018 y experimentó un crecimiento hasta 2020, alcanzando 460, antes de estabilizarse y luego mostrar una ligera disminución en los años siguientes, con 369 manifestaciones en 2023.

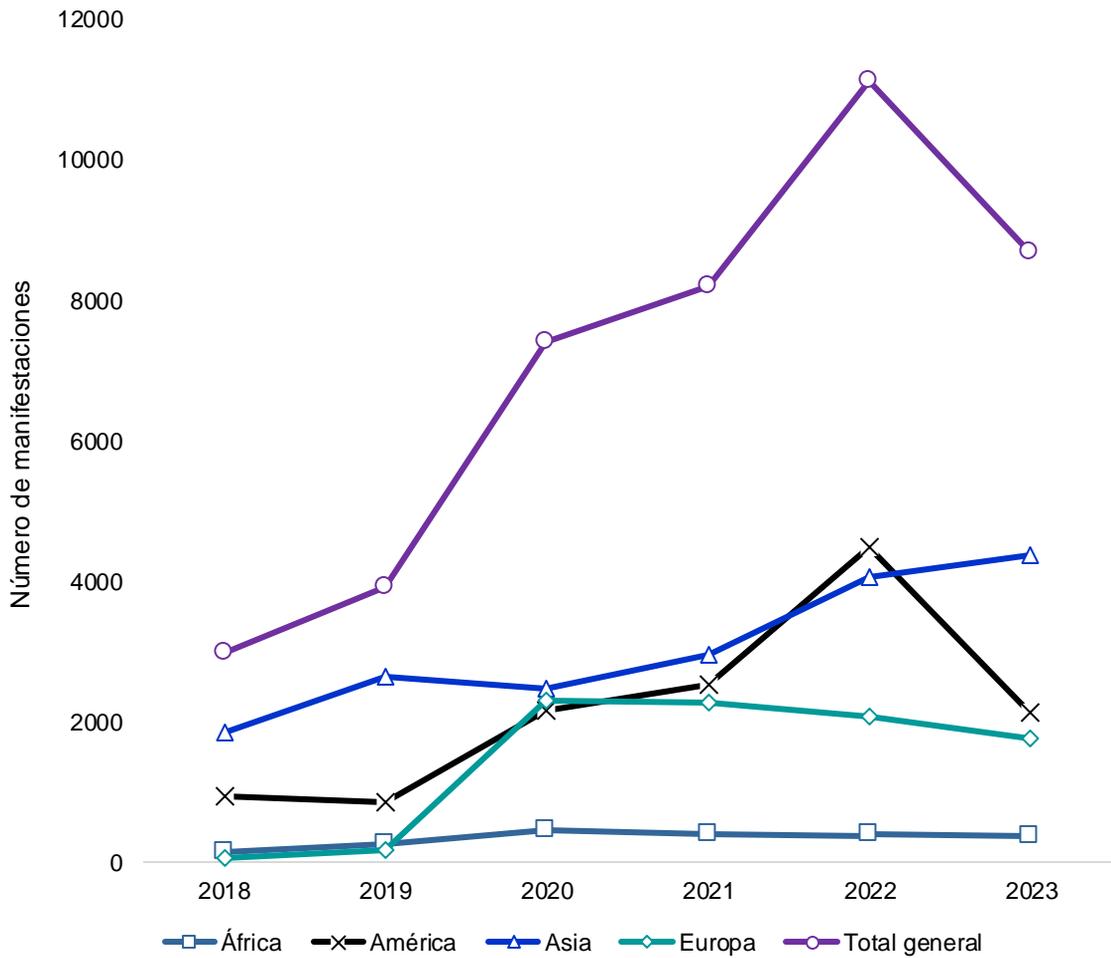


Figura 15. Mundo: manifestaciones en la que participan mujeres, según regiones, en el periodo 2018-2023 (número de manifestaciones).

Nota. El total general abarca datos sobre manifestaciones realizadas a nivel internacional. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos de Aclted (2024).

En América del Sur, la participación femenina en manifestaciones muestra un panorama diverso, reflejando diferentes dinámicas sociopolíticas y contextos regionales en cada país de la Figura 16. Entre 2018 y 2023, Bolivia y el Perú destacaron por su incremento general en la participación femenina. En cuanto a Bolivia experimentó un crecimiento del 400 %, aumentando de 8 a 40 manifestaciones. Asimismo, el Perú mostró un crecimiento, aunque más moderado del 38 %, pasando de 32 a 44 manifestaciones, a pesar de una tendencia variable a lo largo del periodo. En contraste, Brasil experimentó una disminución

del 66 %, con el número de manifestaciones descendiendo de 211 en 2018 a 72 en 2023. Asimismo, Chile presentó una disminución del 61 %, con 149 manifestaciones en 2018 y una caída a 58 en 2023, con algunas fluctuaciones intermedias. Mientras que, en Argentina, la participación femenina en manifestaciones comenzó en 194 en 2018, fluctuó ligeramente en los años siguientes, y se estabilizó en torno a 190-189 manifestaciones en los últimos años, pero con una ligera disminución del 3 % en el periodo 2018-2023.

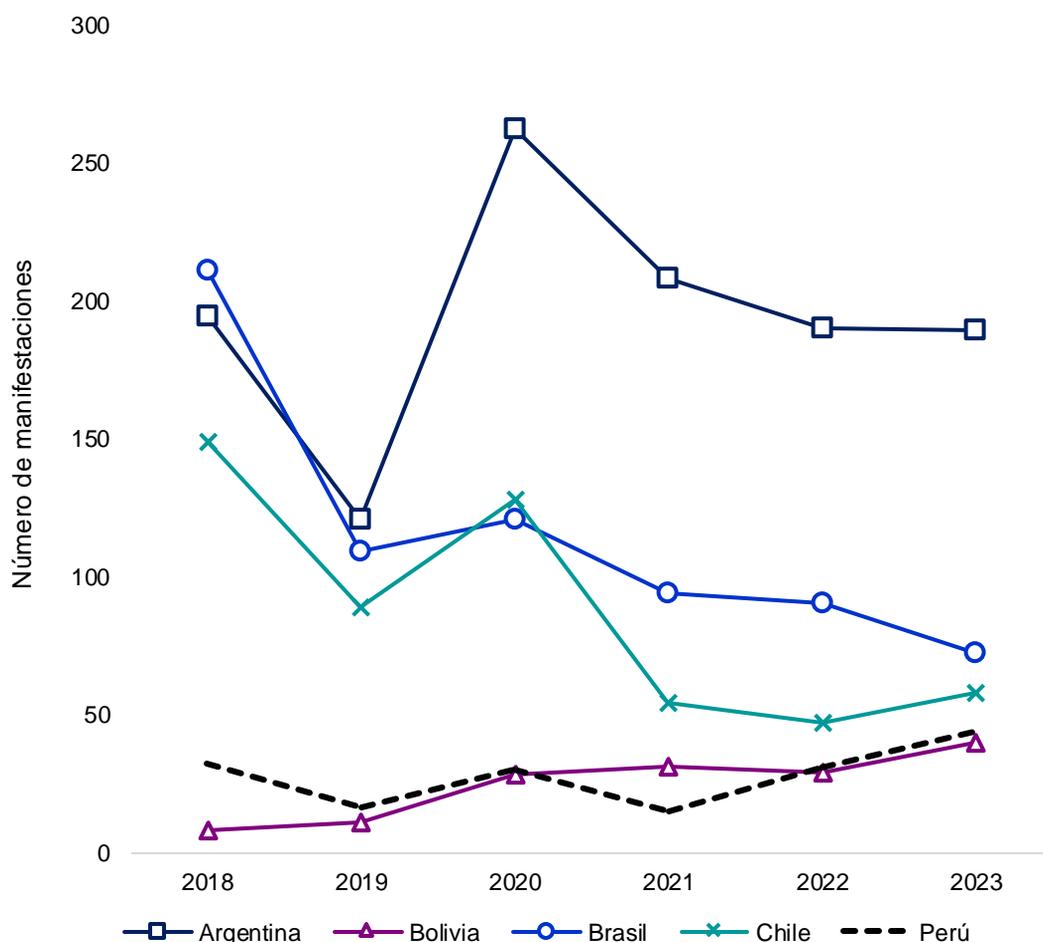


Figura 16. América del Sur: manifestaciones en la que participan mujeres, según países seleccionados, en el periodo 2018-2023 (número de manifestaciones).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos de Aclted (2024).

Cabe resaltar que ante alguna eventualidad son las mujeres las primeras en responder, sus conocimientos y liderazgo son esenciales para ayudar comunidades a que se recuperen mejor, aunque ellas casi nunca son visibles en las tomas de decisiones sobre la reducción de riesgos. La participación de mujeres en negociaciones de paz genera un 35 % de posibilidad de que el acuerdo dure por lo menos 15 años (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2022); sin embargo, según la tendencia se necesitarán 169 años para lograr la paridad de género en la representación política (WEF, 2024).

En ese sentido, los Estados, organizaciones, familiares y miembros de la comunidad deben brindar espacios seguros y propicios para las niñas y las jóvenes activistas y promover su colaboración, basada en el respeto mutuo, la solidaridad y la diversidad (Organización de las Naciones Unidas, 2022a). Asimismo, empoderar a las niñas y jóvenes activistas es indispensable para la promoción de la igualdad de género (Organización de las Naciones Unidas, 2022b).

Referencias

- Acled. (7 de mayo de 2024a). Gendered Actors. Uses and limitations of ACLED data. <https://acleddata.com/knowledge-base/gendered-actors/>
- Acled. (16 de agosto de 2024b). Political Violence Targeting Women & Demonstrations Featuring Women. <https://acleddata.com/curated-data-files/>
- ONU Mujeres. (2022). 16 Días de activismo contra la violencia de género. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/unite/16-days-of-activism>
- Organización de las Naciones Unidas. (9 de mayo de 2022a). Girls' and young women's activism. <https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc5025-girls-and-young-womens-activism-report-working-group>
- Organización de las Naciones Unidas. (6 de setiembre de 2022b). A pesar de situarse en primera línea del activismo, las mujeres y niñas aun tienen que enfrentarse a barreras. <https://www.ohchr.org/es/stories/2022/09/despite-being-forefront-activism-women-and-girls-still-face-barriers>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022). En primera línea. <https://featured.undp.org/from-the-frontlines/es/>
- United Nations. (9 de mayo de 2022). A/HRC/50/25: Girls' and young women's activism - Report of the Working Group on discrimination against women and girls. <https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc5025-girls-and-young-womens-activism-report-working-group>
- WEF. (2024). Global Gender Gap Report 2024. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

5. Incremento de la vulnerabilidad de niñas, niños y mujeres por conflictos armados

Para 2030, se estima que dos tercios de la población mundial en extrema pobreza vivirán en Estados frágiles y afectados por conflictos. En estos contextos, las mujeres y las niñas serán las más perjudicadas, enfrentando la violencia inherente a estos entornos y las profundas dificultades económicas que acompañan la inestabilidad y la fragilidad de estos países. Además, a lo largo del periodo 2000-2022, el número total de niñas y niños que viven en zonas de conflicto ha mostrado una tendencia general al alza, aumentando de 266 millones a 468 millones, lo que refleja un crecimiento del 76 %. Del análisis más preocupante, las violaciones graves contra los derechos de la infancia en tiempos de guerra, que incluyen asesinatos, mutilaciones, reclutamiento en grupos armados, violencia sexual, secuestros, ataques a escuelas y hospitales y negación del acceso humanitario, ha aumentado en un 261 % durante el periodo 2007-2022, subiendo de 8349 a 30 122.

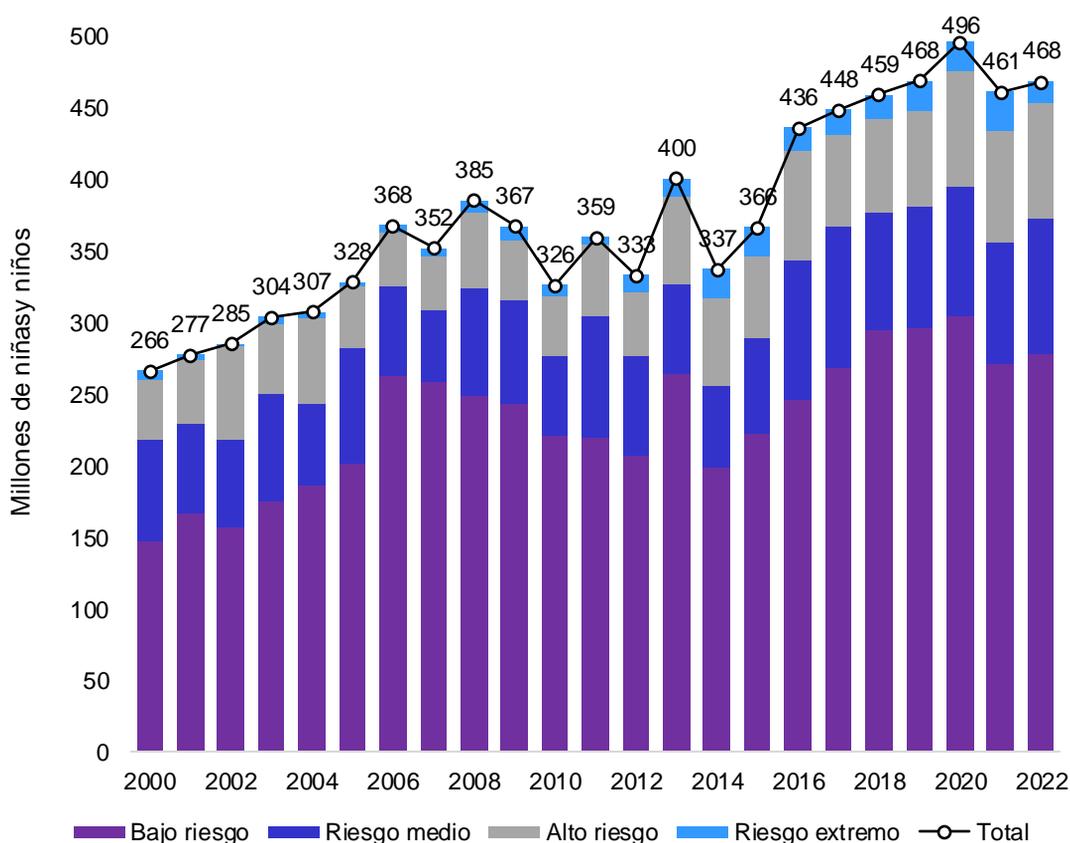
La creciente vulnerabilidad de niñas, niños y mujeres en zonas de conflicto armado es alarmante. Desde el año 2000 hasta 2022, el número de menores en riesgo ha crecido significativamente, reflejando una preocupante tendencia al alza en los niveles de riesgo que enfrentan estos grupos. Entre los innumerables impactos severos de los conflictos armados contra las niñas, niños y mujeres, se ha observado un incremento en las violaciones graves como el asesinato, mutilación, reclutamiento forzado y ataques a escuelas y hospitales. Aunque se han reportado esfuerzos para proteger a los menores y condenar violaciones graves, los datos indican un incremento notable en estos abusos. Las niñas y los niños afectados también enfrentan desafíos en el acceso a la educación, con una brecha creciente en comparación con sus pares en contextos no conflictivos. Para abordar esta crisis, es crucial que los Estados actúen con urgencia para proteger a los menores, proporcionar asistencia humanitaria y garantizar la seguridad en la educación. Además, se necesita un compromiso renovado hacia una paz duradera que incluya todas las partes involucradas en los conflictos, para asegurar un entorno seguro y propicio para el desarrollo de las niñas, niños y mujeres en las zonas afectadas.

En el escenario global actual, la creciente vulnerabilidad de niñas, niños y mujeres en zonas de conflicto es una realidad alarmante. El mundo enfrenta el mayor número de conflictos desde la Segunda Guerra Mundial, con episodios de violencia extrema como en países como Ucrania, Sudán, Gaza y Afganistán, donde la violencia sexual continúa utilizándose como arma de guerra (United Nations, 2024).

A lo largo del periodo 2000-2022, el número total de niñas y niños en riesgo ha mostrado una tendencia general al alza, aumentando de 266 millones a 468 millones, lo que refleja un crecimiento del 76 %, como se presenta en la Figura 17. Este panorama revela una compleja evolución en los niveles de riesgo enfrentados por estos menores, que requiere una atención continua y adaptativa para proteger a los niños en zonas de conflicto, con un enfoque particular en aquellos expuestos a riesgos más graves y variables.

En términos del nivel de riesgo, la cantidad de niños en riesgo bajo ha aumentado de manera constante, mientras que los niveles de riesgo medio, alto y extremo han mostrado variaciones. En detalle, el riesgo bajo ha experimentado un aumento constante y significativo, desde 147 millones en 2000 hasta 278 millones en 2022. Por otro lado, el riesgo medio mostró fluctuaciones notables durante el periodo, con un pico de 100 millones en 2017 y una cifra final de 94 millones en 2022. Aunque el riesgo medio no ha mostrado un patrón uniforme, los valores han aumentado en la

última parte del periodo analizado, sugiriendo que un número creciente de niños podría estar experimentando un riesgo moderado en zonas de conflicto. Asimismo, el riesgo alto ha fluctuado a lo largo del tiempo, con un crecimiento general del 95 % desde 2000, subiendo de 42 millones a 82 millones. En cuanto al número de niñas y niños en riesgo extremo, aunque con cifras relativamente bajas en los primeros años, mostró un aumento considerable a partir de 2012, alcanzando un máximo de 27 millones en 2021 antes de caer a 15 millones en 2022.



	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Riesgo bajo	147	156	186	262	248	221	207	198	246	294	304	278
Riesgo medio	71	61	56	63	76	56	69	58	97	83	90	94
Riesgo alto	42	65	60	37	52	42	44	60	77	65	82	82
Riesgo extremo	6	3	5	5	9	7	13	21	16	17	20	15
Total	266	285	307	368	385	326	333	337	436	459	496	468

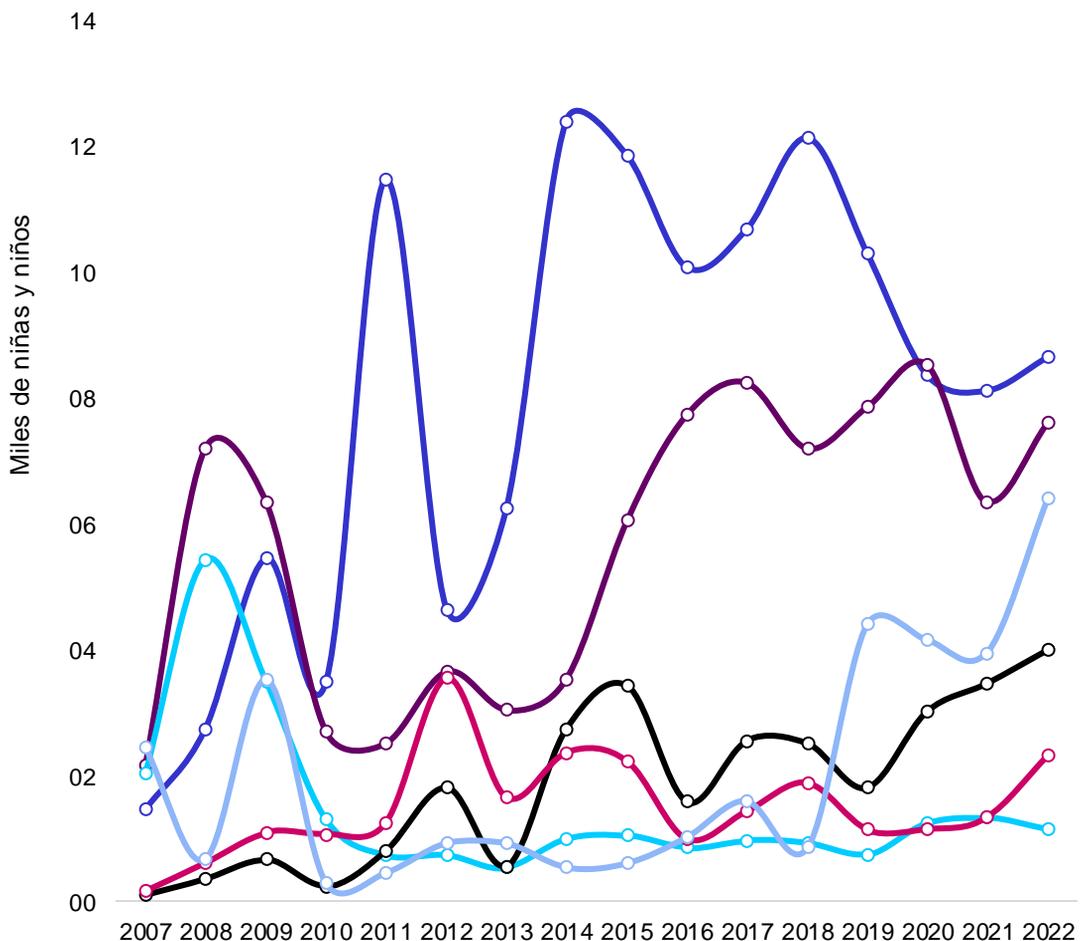
Figura 17. Mundo: niñas y niños en zonas de conflicto, según tipo de riesgo expuesto, en el periodo 2000-2022 (número de niñas y niños).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de los datos de Save the Children (2024).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) con el fin de terminar con los ataques contra los niños, “identificó y condenó seis violaciones graves contra los derechos de la infancia en tiempos de guerra: el asesinato y la mutilación de niños; el reclutamiento y el uso de niños por parte de fuerzas y grupos armados; los ataques a escuelas y hospitales; las violaciones y otros actos de violencia sexual contra los niños; y la denegación a los niños de acceso a la ayuda humanitaria. Por lo que, el derecho internacional humanitario obliga a las fuerzas y grupos armados a tomar medidas para proteger a los civiles, incluidos los niños, que son especialmente vulnerables en tiempos de guerra” (Unicef, 2021).

En general, el número total de violaciones graves reportadas ha aumentado en un 261 % durante el periodo 2007-2022, subiendo de 8349 en 2007 a 30 122 en 2022, como se

presenta en la Figura 18. Entre los distintos tipos de violaciones graves, el secuestro de niños ha mostrado el incremento más dramático, con un notable aumento del 4183 %, con cifras que pasaron de 93 en 2007 a 3983 en 2022. Le siguió, la violación grave de ataques a escuelas y hospitales, con un aumento del 1325 %, desde 162 casos en 2007 hasta 2308 en 2022. De igual forma preocupante, el asesinato y mutilación de niños ha experimentado un aumento del 488 %, pasando de 1471 casos en 2007 a 8647 en 2022. Detrás, el reclutamiento o utilización de niños en fuerzas y grupos armados y la negación del acceso humanitario a las niñas y los niños, con incrementos del 252 % y 163 %, respectivamente. En contraste, las violaciones y otras formas de violencia sexual contra las niñas y los niños han experimentado una disminución del 43 %, bajando de 2024 casos en 2007 a 1159 en 2022.



	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	2022
Asesinato y mutilación de niños	1,5	5,5	11,5	6,2	11,9	10,7	10,3	8,1	8,6
Reclutamiento o utilización de niños en fuerzas y grupos armados	2,2	6,3	2,5	3,0	6,1	8,2	7,8	6,4	7,6
Violación y otras formas de violencia sexual contra los niños	2,0	3,5	0,7	0,5	1,0	1,0	0,7	1,3	1,2
Secuestro de niños	0,1	0,7	0,8	0,6	3,4	2,6	1,8	3,5	4,0
Ataques a escuelas y hospitales	0,2	1,1	1,2	1,7	2,2	1,4	1,1	1,3	2,3
Negación del acceso humanitario a los niños	2,4	3,5	0,5	0,9	0,6	1,6	4,4	3,9	6,4
Total	8,3	20,5	17,2	13,0	25,2	25,5	26,2	24,5	30,1

Figura 18. Mundo: niñas y niños en zonas de conflicto, según tipo de violación grave de los derechos, en el periodo 2007-2022 (miles de niñas y niños).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de los datos de Save the Children (2024).

Entre las múltiples repercusiones de los conflictos, el acceso a la educación de las niñas y mujeres constituye un impacto severo que perpetúa las desigualdades. En 2023, alrededor de 129 millones de niñas y mujeres jóvenes no pudieron asistir a las escuelas. La situación de conflicto en Afganistán empeora estas perspectivas futuras debido a que, desde setiembre de 2022, 1,1 millón de niñas mayores de 12 años no pueden asistir a la escuela. Se prevé que para 2030, 110 millones de niñas seguirán fuera de la escuela (UN Women, 2023). El retorno de la educación para las niñas, niños y jóvenes no debe esperar a que terminen las guerras; ya que la educación empodera, ayuda a cumplir una nueva realidad y los convierte en agentes de cambio positivo en el mundo (Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia, 2022).

Para 2030, se estima que dos tercios de la población mundial en extrema pobreza vivirán en Estados frágiles y afectados por conflictos. En este grupo, las mujeres y las niñas serán las más perjudicadas, enfrentando la violencia inherente a estos escenarios y las profundas dificultades económicas que acompañan la inestabilidad y la fragilidad de estos países (Donnat, 2024).

En ese sentido, los Estados deben actuar por la seguridad de las niñas, niños y comunidades, brindar ayuda a la recuperación después de los conflictos armados. De igual forma deben vigilar, presentar informes y colaborar con las partes en conflicto para poner fin a las violaciones de los derechos de los niños. Es fundamental trabajar por una paz duradera y que incluya a todas las partes en conflicto, para acabar con los enfrentamientos y trabajar por una paz duradera e inclusiva (Unicef, 2021).

Referencias

- Donnat, H. (20 de marzo de 2024). Why conflict hurts women most and the need for coordinated interventions. International Growth Centre: <https://www.theigc.org/blogs/gender-equality/why-conflict-hurts-women-most-and-need-coordinated-interventions>
- Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia. (15 de junio de 2022). Resumen: "Estimaciones Globales: Número Niños y Adolescentes Afectados por Crisis que Necesitan Apoyo Educativo". <https://inee.org/es/recursos/resumen-estimaciones-globales-numero-ninos-y-adolescentes-afectados-por-crisis-que>
- Save the Children . (2024). Children in conflict. <https://data.stopwaronchildren.org/>
- UN Women. (2023). El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2023. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023>
- Unicef. (2021). Agenda de Unicef en favor del cambio para proteger a los niños en los conflictos armados. <https://www.unicef.org/es/ninos-en-la-mira/agenda-unicef-en-favor-cambio-proteger-ninos-conflictos-armados>
- Unicef. (26 de agosto de 2021). Niños y niñas en la mira: 6 violaciones graves de los derechos de la infancia en tiempos de guerra. <https://www.unicef.org/es/historias/ninos-en-la-mira-seis-graves-violaciones-contra-ninos-en-tiempos-de-guerra>
- United Nations. (19 de junio de 2024). Women and girls are disproportionately affected by conflict-related sexual violence. <https://unric.org/en/women-and-girls-are-disproportionately-affected-by-conflict-related-sexual-violence/>

6 Persistencia de estereotipos de género

Hacia el año 2308, siguiendo la tendencia actual, se espera que se hayan superado las brechas en las protecciones legales y la derogación de leyes discriminatorias. A nivel mundial, cerca del 90 % de las personas aún mantienen al menos un sesgo contra la igualdad de género. Aunque persiste una notable prevalencia de prejuicios, a nivel mundial los análisis de los periodos 2010-2014 y 2017-2022 muestran ligeros avances en la promoción de la igualdad de género, con una reducción del sesgo del 86,9 % al 84,6 %. De manera destacable, el aumento en la proporción de individuos sin prejuicios, que creció del 13,1 % al 15,4 %, indica una creciente conciencia sobre la igualdad de género. En el Perú, la proporción de personas con al menos un sesgo también ha disminuido, pasando del 89,2 % al 88,5 %.

Los estereotipos de género, que son ideas preconcebidas sobre los roles y capacidades de hombres y mujeres, continúan limitando el potencial individual y perpetuando la discriminación. A nivel global, a pesar de algunos avances modestos hacia la igualdad de género, los esfuerzos para reducir los sesgos han mostrado poco progreso significativo. El análisis de los periodos recientes sugiere que, aunque ha habido una ligera disminución en la prevalencia general de prejuicios, persiste una alta proporción de individuos con sesgos de género. Las mejoras en la conciencia y la reducción de prejuicios en áreas como la política, la integridad física, el ámbito económico y la educación, aunque positivas, son todavía insuficientes. Para abordar estos desafíos persistentes, es crucial que se continúen implementando y reforzando políticas inclusivas, promoviendo una educación libre de estereotipos y apoyando reformas que eliminen las barreras legales y sociales. Solo a través de un esfuerzo global sostenido se podrán cerrar las brechas en la igualdad de género y asegurar un entorno más equitativo para todos.

Desde roles tradicionales en el hogar hasta prejuicios laborales, los estereotipos de género, que son ideas preconcebidas sobre hombres y mujeres, limitan el potencial de millones de mujeres y perpetúan profundas desigualdades. Estas ideas preconcebidas son internalizadas desde la infancia, asegurando su permanencia a lo largo de las generaciones, salvo un cambio de concienciación profunda. Es importante considerar que los estereotipos de género no solo restringen la participación de las mujeres en diversos ámbitos, sino que también imponen altos costos económicos, afectando el crecimiento y desarrollo de las sociedades (de Boissésón & Park, 2023).

A nivel global, los datos recientes sugieren un estancamiento en los esfuerzos por reducir los sesgos contra la igualdad de género. Aunque persiste una alta prevalencia de prejuicios, el análisis de los periodos 2010-2014 y 2017-2022 revela pequeños avances en la promoción de la igualdad de género, como se presenta en la Figura 19. La proporción de personas con al menos un sesgo disminuyó del 86,9 % al 84,6 %, indicando un leve progreso en la disminución de prejuicios generales. Además, el porcentaje de personas con al menos dos sesgos ha bajado del 65,4 % al 63,2 %, sugiriendo una disminución en la intensidad de los prejuicios. Más notablemente, el aumento en la proporción de personas sin prejuicios, que pasó del 13,1 % al 15,4 %, refleja una creciente conciencia sobre la igualdad de género.

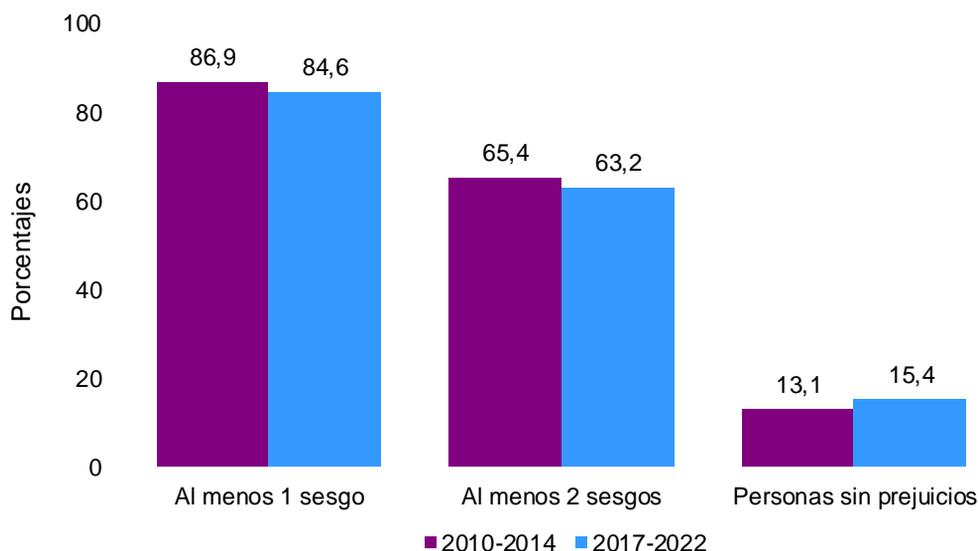


Figura 19. Mundo: proporción de personas con al menos un sesgo, al menos dos sesgos contra la igualdad de género y personas sin prejuicios, en 2010-2014 y 2017-2022 (porcentajes).
 Nota. Elaboración Ceplan a partir de 2023 Gender Social Norms Index (GSNI), de United Nations Development Programme (2023).

De acuerdo a la dimensión objeto de prejuicio, la proporción de personas con al menos un sesgo en el ámbito político disminuyó apenas 2,6 puntos porcentuales, pasando del 59,5 % al 56,9 %. En el ámbito de la integridad física, los prejuicios disminuyeron en 3,4 puntos porcentuales, descendiendo del 70,9 % al 67,5 %. El ámbito económico también mostró una mejora, con una caída en la proporción de

sesgos del 52,9 % al 51,3 %, marcando una disminución de 1,6 puntos porcentuales, sugiriendo avances en la igualdad de oportunidades laborales. Por último, en el campo educativo, el sesgo se redujo modestamente en 0,7 puntos porcentuales, desde un 23,5 % a un 22,8 %, reflejando una leve pero positiva evolución en la equidad educativa, como se muestra en la Figura 20.

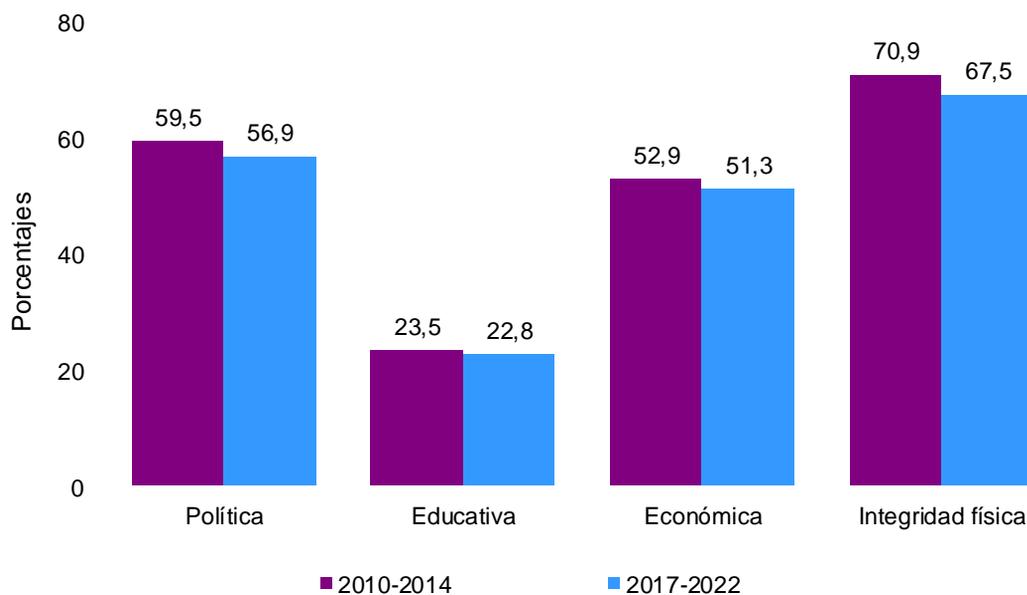


Figura 20. Mundo: proporción de personas con prejuicios según dimensión, en 2010-2014 y 2017-2022 (porcentajes).
 Nota. Elaboración Ceplan a partir de 2023 Gender Social Norms Index (GSNI), de United Nations Development Programme (2023).

A lo largo de los periodos analizados, de 2010-2014 a 2017-2022, se observan variaciones en la prevalencia de sesgos de género en América Latina, influenciadas por estructuras sociales, educación y desarrollo. Como se observa en la Figura 21, los países de Brasil, Ecuador, Perú y Colombia han presentado leves descensos en la proporción de personas con al menos un sesgo de género. En el Perú,

por ejemplo, la proporción disminuyó apenas en 0,7 puntos porcentuales, descendiendo de 89,2 % al 88,5 %. Por el contrario, los países de Chile, México y Argentina han visto incrementos en estos sesgos. Chile lidera este retroceso con un aumento de 5,5 puntos porcentuales, seguido por México con 2,4 puntos y Argentina con 0,8 puntos.

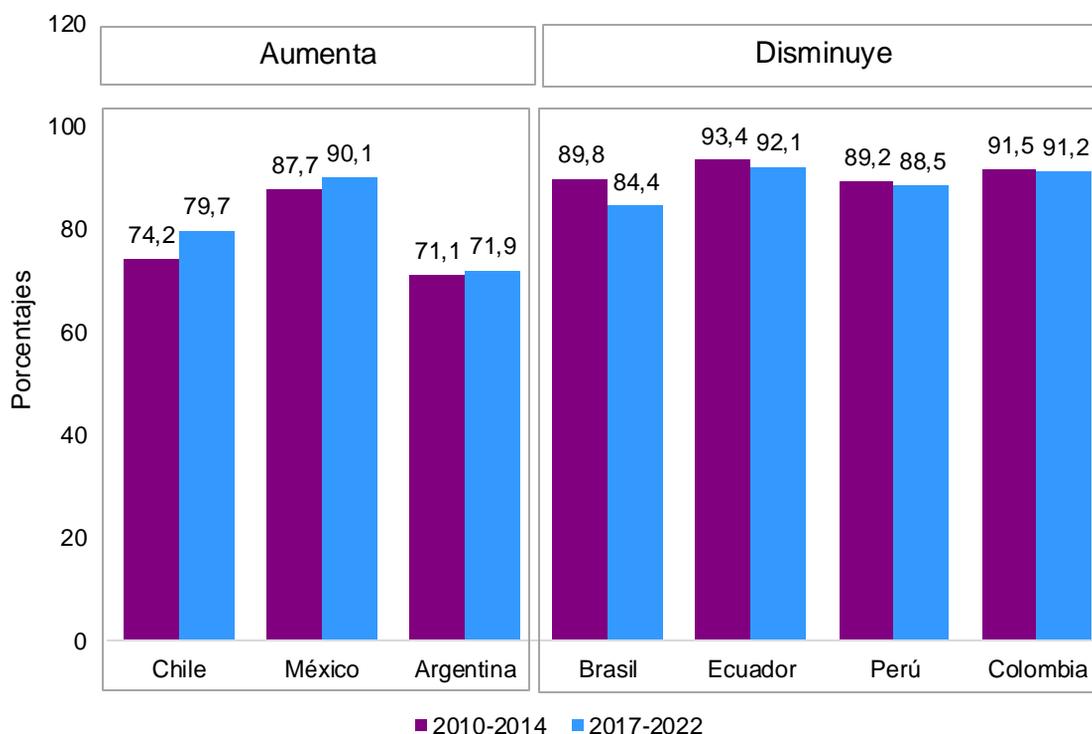


Figura 21. América Latina y el Caribe: proporción de personas con al menos un sesgo, según países seleccionados, en 2010-2014 y 2017-2022 (porcentajes).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de 2023 Gender Social Norms Index (GSNI), de United Nations Development Programme (2023).

A pesar de los avances en reformas legislativas, eliminar las brechas de género en las protecciones legales y derogar las leyes discriminatorias podría tardar más de 280 años, alcanzando marcos legales universales en el año 2308, según la tendencia actual (ONU Mujeres, 2022).

Además de los esfuerzos de hombres y mujeres para combatir los estereotipos de género, la Inteligencia Artificial (IA) ha introducido nuevos desafíos. Un estudio de la Unesco (2024) reveló sesgos de género en algunos de los modelos de lenguaje más utilizados en plataformas de IA, como GPT-3.5 y GPT-2 de OpenAI, y Llama 2 de Meta. En respuesta, la Unesco ha instado a implementar un marco ético para la IA, que incluye recomendaciones clave para reducir las disparidades de género en el desarrollo y la aplicación de estas tecnologías.

Para enfrentar la persistencia de los estereotipos de géneros, es fundamental implementar estrategias que promuevan la igualdad tanto en las políticas públicas como en las instituciones. Los gobiernos tienen la responsabilidad de aprobar leyes que prohíban la discriminación de género, garantizando que hombres y mujeres gocen de los mismos derechos y oportunidades. En tanto, el sector privado puede promover políticas de contratación que promuevan la equidad y programas que desarrollen el liderazgo femenino. Otro pilar importante es la educación, por ende, es necesario incorporar programas que incentiven el pensamiento crítico (de Boissésón & Park, 2023).

En la misma línea, es necesario redefinir las nociones restrictivas de masculinidad, promoviendo modelos más equitativos que permitan a los hombres asumir roles diversos, mientras se empodera a las mujeres para alcanzar su pleno potencial. Los medios de comunicación, por su parte, deben evitar perpetuar estereotipos dañinos y, en cambio, promover narrativas inclusivas y diversas. Finalmente, las campañas de concienciación pública pueden crear espacios de diálogo y la reflexión, permitiendo un cambio cultural profundo (de Boissésón & Park, 2023).

Referencias

- de Boissésón, P., & Park, H. (18 de julio de 2023). Breaking the chains: how to overcome gender biases for true equality. OECD: <https://oecd-development-matters.org/2023/07/18/breaking-the-chains-how-to-overcome-gender-biases-for-true-equality/>
- ONU Mujeres. (2022). El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2022. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/10/el-progreso-en-el-cumplimiento-de-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-panorama-de-genero-2022>
- UNDP. (2023). 023 Gender Social Norms Index (GSNI): Breaking down gender biases: Shifting social norms towards gender equality. New York: United Nations Development Programme.
- Unesco. (7 de marzo de 2024). Generative AI: UNESCO study reveals alarming evidence of regressive gender stereotypes. <https://www.unesco.org/en/articles/generative-ai-unesco-study-reveals-alarming-evidence-regressive-gender-stereotypes>

7. Reducción del tiempo de las mujeres dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado

Para 2050, si continúa la trayectoria actual, se estima una ligera reducción en la brecha entre el tiempo dedicado por hombres y mujeres a las tareas domésticas y de cuidados no remunerados. En específico, para 2050, se espera que las mujeres a nivel mundial reduzcan su dedicación a estas tareas al 16,6 % de su jornada diaria, pero aún invertirían 9,5 puntos porcentuales más que los hombres, lo que equivale a 2,3 horas adicionales por día. Aunque el tiempo promedio que las mujeres dedican a estas tareas ha mostrado una ligera disminución, pasando del 18,3 % en 2015 al 17,8 % en 2023, el descenso ha sido modesto, con una reducción de solo 7 minutos en ocho años.

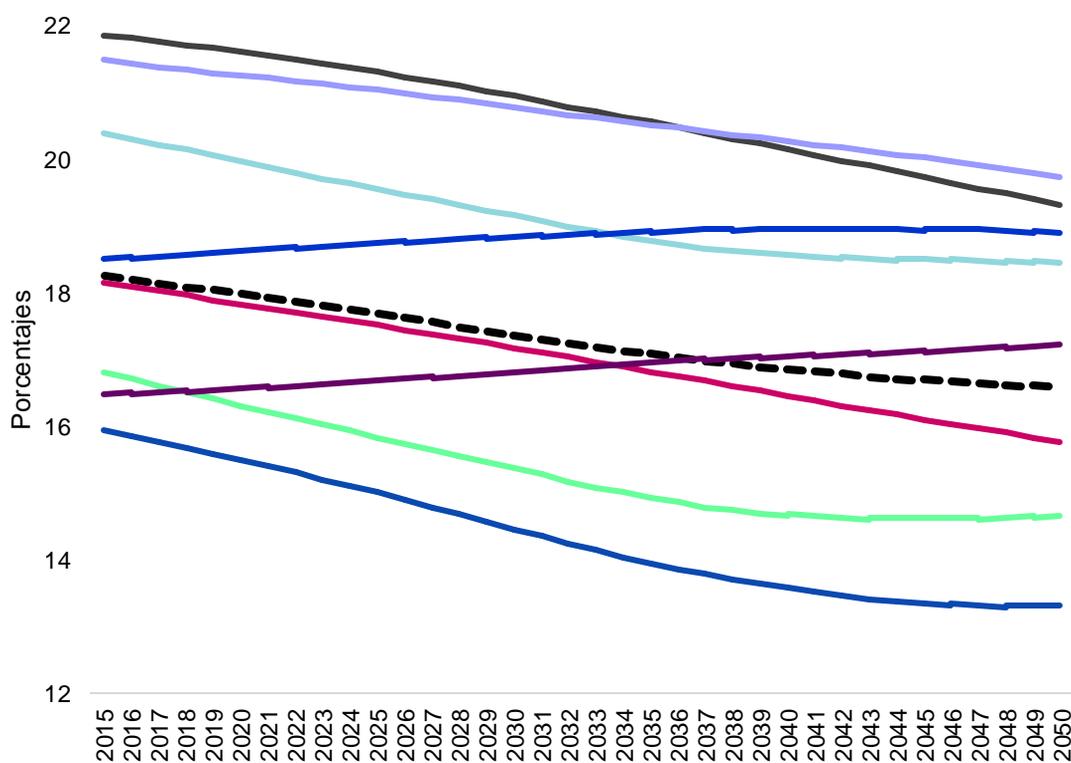
Entre los indicadores clave de la igualdad de género se encuentra el tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Este trabajo, que incluye tareas como la preparación de comidas, la limpieza y el cuidado de niños y personas dependientes, sigue siendo desproporcionadamente asumido por las mujeres en comparación con los hombres. A pesar de una ligera disminución en el tiempo dedicado por las mujeres a estas tareas en los últimos años, la brecha de género sigue siendo significativa. A nivel global, se espera que para 2050, las mujeres continúen dedicando una mayor proporción de su tiempo a estas actividades en comparación con los hombres. A nivel regional, las diferencias son marcadas, con algunas regiones mostrando un tiempo de dedicación más alto que otras. En América Latina, se estima una tendencia general hacia la reducción en el tiempo dedicado a estas tareas, pero los niveles siguen siendo altos en comparación con otras regiones. Abordar esta desigualdad mediante la valorización y remuneración del trabajo de cuidados podría tener beneficios económicos amplios, generando empleo y reduciendo la pobreza, lo que subraya la necesidad de invertir en infraestructura y servicios de cuidados.

El tiempo dedicado en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado representa las horas que, en promedio, tanto hombres como mujeres dedican a las tareas del hogar. Este trabajo incluye una amplia gama de actividades, desde la preparación de comidas y el lavado de platos hasta la limpieza de la vivienda, compras para el hogar, así como al cuidado de niños, personas enfermas, ancianos o personas con discapacidad. El análisis de este tiempo evidencia una desigual organización social que afecta principalmente a las mujeres, ampliando una brecha de género que limita los avances hacia una mayor autonomía económica para las mujeres (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2023).

De acuerdo con las estimaciones de las Naciones Unidas Mujeres, en 2023, un adulto destina en promedio algo más del 12 % de su día, equivalente a 2,9 horas, al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. No obstante, esta carga se ha repartido de manera desigual entre mujeres y hombres a lo largo de los años. En 2023, las mujeres destinan casi tres veces más tiempo a estas labores en comparación con los hombres. En detalle, los hombres invierten un promedio del 6,5 % de su tiempo diario (aproximadamente 1,6 horas de las 24 horas) en estas tareas, mientras que las mujeres dedican el 17,8 % (aproximadamente 4,3 horas) (Hanna y otros, 2023).

En particular sobre el tiempo promedio que las mujeres dedican al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado ha mostrado una ligera y progresiva disminución, pasando del 18,3 % en 2015 al 17,8 % en 2023, como se ilustra en la Figura 22. Sin embargo, este descenso ha sido apenas de solo 0,12 horas, o 7 minutos, en el transcurso de ocho años. A nivel regional, se observan diferencias significativas. Las mujeres en África del Norte y

Asia Occidental (19,7 %), Asia Central y Meridional (19,3 %), Oceanía (18,9 %), y Australia y Nueva Zelanda (18,5 %) dedican más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en comparación con las mujeres en Asia Oriental y Sudoriental (13,3 %), y en Europa y América del Norte (14,7 %), donde el tiempo dedicado a estas tareas es menor.



		2015	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Mundo	---	18,3	18,0	17,9	17,9	17,8	17,7	17,7	17,4	17,1	16,9	16,7	16,6
América Latina y el Caribe		18,2	17,8	17,8	17,7	17,6	17,6	17,5	17,2	16,8	16,5	16,1	15,8
Australia y Nueva Zelanda		20,4	20,0	19,9	19,8	19,7	19,6	19,6	19,2	18,8	18,6	18,5	18,5
Oceanía (Excepto ANZ)		18,5	18,6	18,7	18,7	18,7	18,7	18,7	18,8	18,9	19,0	18,9	18,9
Asia Central y Meridional		21,9	21,6	21,6	21,5	21,4	21,4	21,3	20,9	20,6	20,2	19,7	19,3
Europa y América del Norte		16,8	16,3	16,2	16,1	16,0	15,9	15,8	15,4	14,9	14,7	14,6	14,7
Asia Oriental y Sudoriental		15,9	15,5	15,4	15,3	15,2	15,1	15,0	14,5	13,9	13,6	13,4	13,3
África del Norte y Asia Occidental		21,5	21,3	21,2	21,2	21,1	21,1	21,0	20,8	20,5	20,3	20,0	19,7
África Subsahariana		16,5	16,6	16,6	16,6	16,6	16,7	16,7	16,8	17,0	17,0	17,1	17,2

Figura 22. Mundo: proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en una jornada de 24 horas de las mujeres, en el periodo 2015-2023 (estimación) y 2024-2050 (proyección) (porcentajes).

Nota. ANZ: Australia y Nueva Zelanda. Elaboración Ceplan a partir de "Forecasting time spent in unpaid care and domestic work", de UN Women (Hanna y otros, 2023).

Para 2050, si continúa la trayectoria actual, se prevé que la brecha entre el tiempo dedicado por hombres y mujeres se reducirá ligeramente. En específico, se espera que las mujeres a nivel mundial reduzcan su dedicación a las tareas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al 16,6 % de su jornada diaria, pero seguirán invirtiendo 9,5 puntos porcentuales más que los hombres, lo que equivale a 2,3 horas adicionales por día. En contraste, se prevé que el tiempo que los hombres dedicarán a estas actividades aumente al 7,1 % de su tiempo diario (Hanna y otros, 2023).

El panorama del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en América Latina revela una tendencia general hacia la

disminución en las próximas décadas, aunque con marcadas diferencias entre los países, como se ilustra en la Figura 23. Por ejemplo, en México, el tiempo dedicado a estas tareas caería ligeramente del 28,8 % en 2023 al 25,4 % en 2050, manteniéndose como uno de los más altos en la región. Detrás, el Perú experimentaría una reducción progresiva, bajando del 23 % al 20,6 %. En Bolivia, Argentina, Chile y Ecuador, donde los niveles de dedicación son relativamente altos, se proyectan disminuciones moderadas, pero estos países se mantendrán por encima del 15 % para 2050. En contraste, Brasil y Colombia, que ya tenían los porcentajes más bajos en 2023, experimentarían una disminución adicional, alcanzando el 9,6 % y el 4,2 %, respectivamente, en 2050.

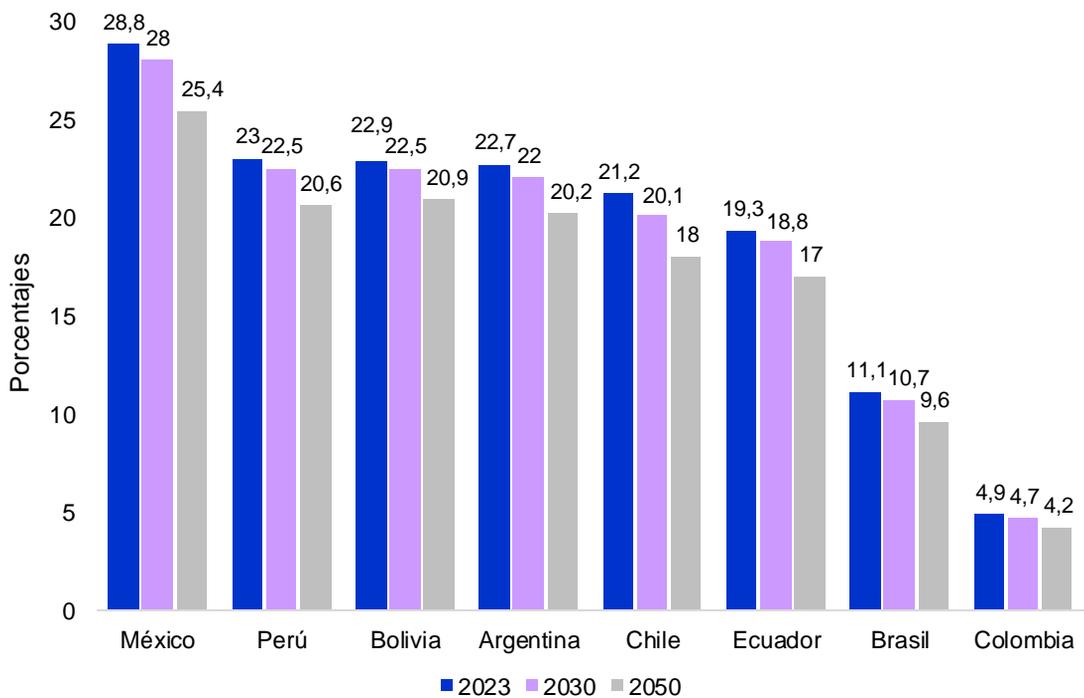


Figura 23. América Latina y el Caribe: proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en una jornada de 24 horas de las mujeres, según países seleccionados, en los años 2023, 2030 y 2050 (porcentajes).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de "Forecasting time spent in unpaid care and domestic work", de UN Women (Hanna y otros, 2023).

En mira hacia el futuro, si el trabajo de cuidados se remunerara, se podría revelar un notable potencial económico capaz de sacar a millones de personas de la pobreza. Estudios precedentes señalan que invertir en infraestructura y servicios de cuidados infantil podría generar hasta tres veces más puestos de trabajo que el sector de la construcción e incorporación de la fuerza de trabajo de las mujeres, por lo que invertir en cuidados beneficia a toda la sociedad (Vaeza, 2022).

Para equilibrar la distribución de las tareas de cuidado, es crucial que los hombres asuman una mayor proporción de estas responsabilidades, apoyado por políticas como

la licencia parental compartida que promuevan un cambio en las normas de género. En la misma línea, es esencial invertir en servicios de cuidado infantil accesibles, promover el trabajo flexible y apoyar tecnologías que reduzcan las cargas laborales en el hogar. Estas medidas no solo optimizan la participación femenina en el mercado laboral, sino que también brindan beneficios adicionales como más tiempo para el desarrollo de habilidades y descanso. Además, se debe garantizar que los trabajos en el sector de cuidados sean bien remunerados y dignos, para fomentar la inclusión de los hombres en este campo y desafiar las normas tradicionales sobre el cuidado (Hoque, 2024).

Referencias

- Hanna, T., Meisel, C., Moyer, J., Azcona, G., Bhatt, A., Duerto Valero, S., & Meagher, A. (2023). Forecasting Time Spent In Unpaid Care and Domestic Work. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/technical-brief-forecasting-time-spent-in-unpaid-care-and-domestic-work-en.pdf>
- Hoque, S. (3 de abril de 2024). Shifting narratives and norms around unpaid care work at CSW68. Align: <https://www.alignplatform.org/resources/shifting-narratives-and-norms-around-unpaid-care-work-csw68>
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (20 de septiembre de 2023). Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, desglosado por sexo (indicador ODS 5.4.1). <https://oig.cepal.org/es/indicadores/proporcion-tiempo-dedicado-al-trabajo-domestico-cuidado-no-remunerado-desglosado-sexo>
- Vaeza, M.-N. (27 de octubre de 2022). Invertir en un sistema de cuidados beneficia a toda la sociedad. El País: <https://elpais.com/planeta-futuro/red-de-expertos/2022-10-28/invertir-en-un-sistema-de-asistencia-beneficia-a-toda-la-sociedad.html>

8. Aumento de licencias parentales remuneradas

Entre 1995 y 2022, se observa un notable incremento en el porcentaje de países a nivel global que ofrecen licencias remuneradas, en un análisis de 196 países evaluados. El permiso de maternidad retribuido ha aumentado moderadamente, pasando del 89 % al 96 %, indicando una casi universalización de este beneficio. De manera notable, el permiso de paternidad retribuido ha visto un notable aumento, del 13 % al 56 %, reflejando un avance significativo hacia la igualdad de género en el cuidado infantil.

El aumento en las licencias parentales remuneradas con protección del empleo refleja un avance significativo en las políticas familiares a nivel global. Estas licencias permiten a ambos padres ausentarse del trabajo para cuidar de sus hijos, promoviendo el desarrollo infantil y fomentando una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas.

Desde 1995, la proporción de países que ofrecen licencias remuneradas ha aumentado considerablemente, con un crecimiento notable en el permiso de paternidad retribuido, que ha avanzado hacia una mayor igualdad de género en el cuidado infantil. La implementación de estos beneficios varía según el nivel de ingresos de los países, con mejoras sustanciales en todas las categorías económicas, especialmente en países de ingresos altos y bajos. Para consolidar estos avances, es esencial que las políticas continúen evolucionando hacia una mayor inclusión y equidad, garantizando que todos los padres tengan acceso a licencias parentales que apoyen tanto el bienestar familiar como el equilibrio en el hogar.

Las licencias parentales remuneradas con protección del empleo constituyen un componente clave de las políticas familiares. El propósito principal es ofrecer a ambos padres la posibilidad de ausentarse del trabajo para cuidar de un menor de edad, promoviendo así el desarrollo infantil y mejorando el bienestar familiar. Estas políticas no solo benefician a los padres y a los hijos, sino que también juegan un papel crucial en la redistribución de las responsabilidades domésticas (OECD, 2023).

Entre 1995 y 2022, se observa un notable incremento en el porcentaje de países a nivel global que ofrecen licencias remuneradas tanto a los padres como a las madres, como se ilustra en la Figura 24. Según un análisis en 196 países, el permiso de maternidad retribuido ha aumentado moderadamente, pasando del 89 % al 96 %, indicando una casi universalización de este beneficio. Asimismo, pero notablemente más novedoso, el permiso de paternidad retribuido ha visto un importante aumento, del 13 % al 56 %, reflejando un avance significativo hacia la igualdad de género en el cuidado infantil. Por su parte, el permiso parental retribuido, aunque ha crecido del 12 % al 17 %, muestra un incremento más limitado, sugiriendo que la expansión en este tipo de licencia aún enfrenta barreras.

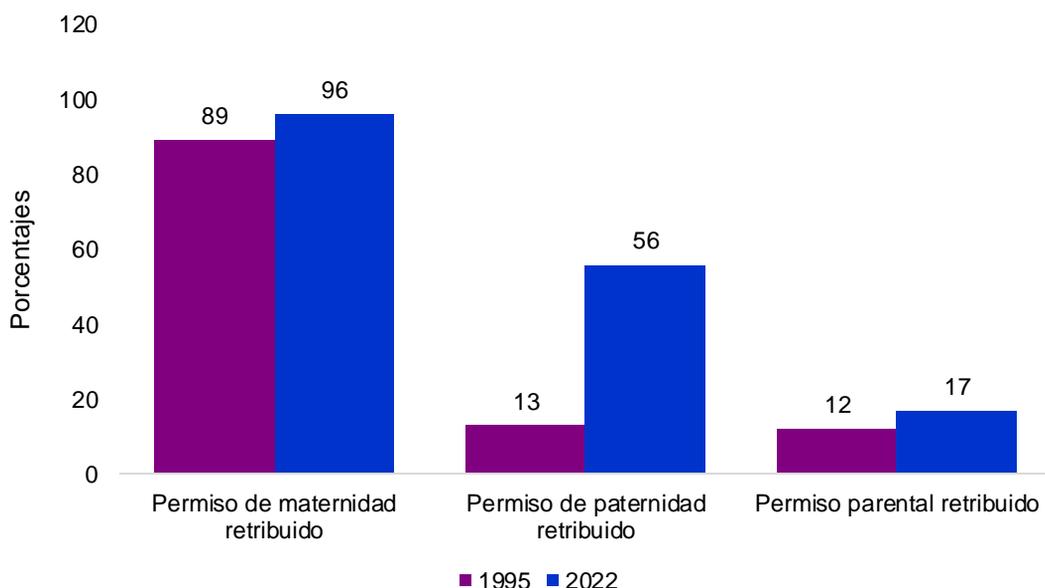


Figura 24. Mundo: porcentaje de países con licencia de paternidad, licencia de maternidad y licencia parental remuneradas, en 1995 y 2022 (porcentajes).

Nota. Los porcentajes corresponden a la evaluación de políticas de licencia remunerada en 193 países. Adaptado a partir de "Progress towards gender equality in paid parental leave: an analysis of legislation in 193 countries from 1995–2022", de Earle y otros (2023).

El avance en la implementación de licencias de paternidad remunerada varía según el nivel de ingreso de los países, pero todos han registrado mejoras significativas, como se observa en la Figura 25. En 2022, el 70 % de los países de ingresos altos ofrecen este beneficio, marcando un notable aumento de 49

puntos porcentuales desde el 21 % en 1995. En los países de bajos ingresos, la proporción se sextuplicó, subiendo del 8 % al 48 %, mostrando un avance notable hacia la inclusión de este beneficio. En los países de ingresos medios, la tasa subió en 36 puntos porcentuales, elevándose del 14 % al 50 %.

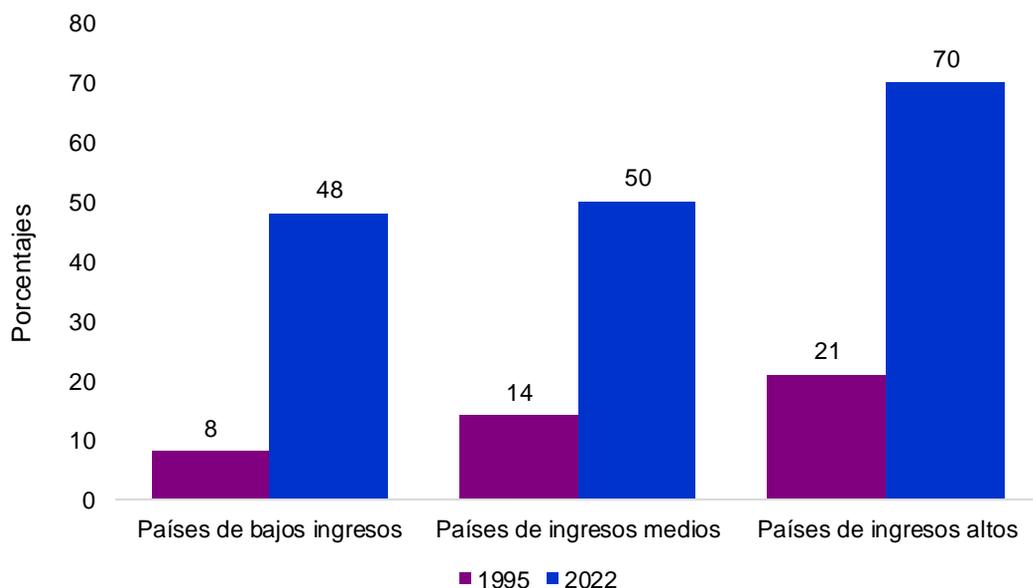


Figura 25. Mundo: porcentaje de países que ofrecen licencia de paternidad remunerada, según ingreso nacional, en 1995 y 2022 (porcentajes).

Nota. Los porcentajes corresponden a la evaluación de políticas de licencia remunerada en 193 países. Adaptado a partir de "Progress towards gender equality in paid parental leave: an analysis of legislation in 193 countries from 1995–2022", de Earle y otros (2023).

En términos de la duración de las licencias remuneradas para las madres, se ha registrado un incremento en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como se muestra en la Figura 26. Para 2023, el promedio de licencia remunerada en la OCDE alcanzó las 52 semanas, un incremento de nueve semanas respecto a las 43 semanas registradas en 1995. Entre los países con los periodos de licencia más extensos se

encuentran la República Eslovaca y Finlandia, que ofrecen hasta 164 y 161 semanas, respectivamente (OECD, 2024). Entre 1995 y 2023, los mayores incrementos en las licencias remuneradas se evidenciaron en Corea del Sur, con 56 semanas, Francia, con 26 semanas, y Reino Unido, con 21 semanas. Asimismo, aunque en menor medida, Colombia y Chile han ampliado sus licencias para madres, con incrementos de 18 y 12 semanas.

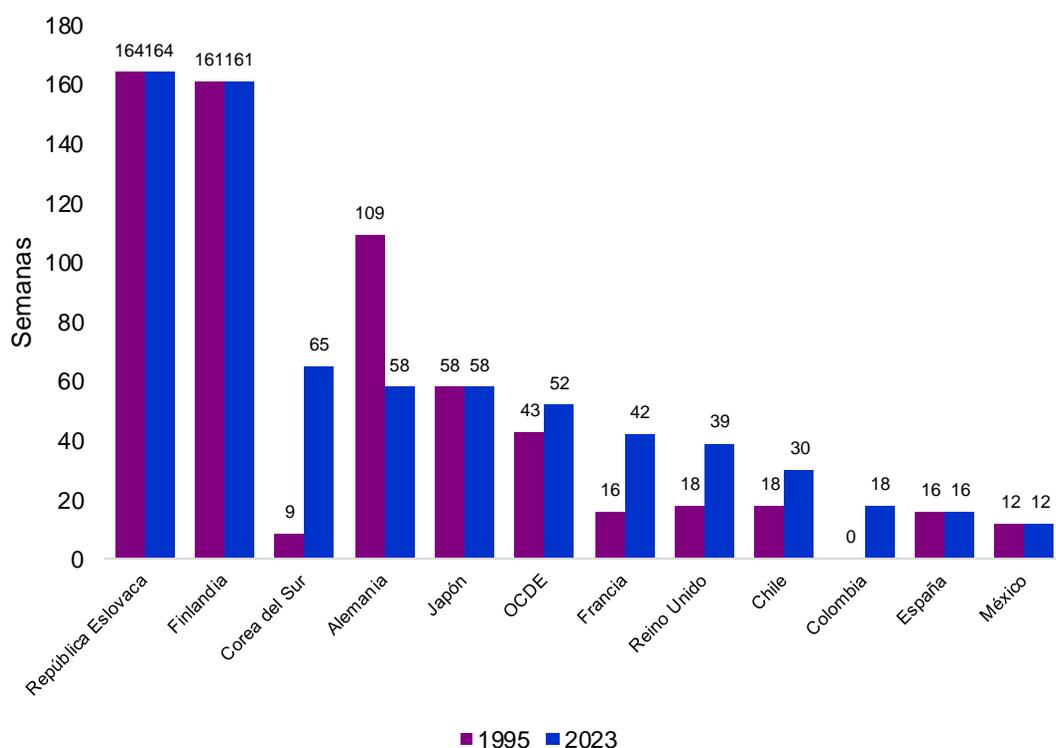


Figura 26. OCDE: duración de las licencias remuneradas por maternidad, paternidad y cuidado del hogar disponibles para las madres, según países seleccionados, en 1995 y 2023 (semanas).
Nota. Adaptado a partir de la Base de datos de familias de la OCDE (2024).

En comparación con las licencias remuneradas para madres, que tienen una historia más establecida, las licencias para padres son un avance relativamente reciente. Desde 1995, sin embargo, la mayoría de los países de la OCDE han implementado algún tipo de licencia remunerada para padres. En 2023, 35 de los 38 países miembros ofrecían este beneficio, elevando el promedio a alrededor 13 semanas,

un notable aumento desde el escaso promedio de menos de una semana en 1995. Entre las reformas más destacadas se encuentran las de Corea del Sur y Japón, que desde 2008 y 2010, respectivamente, otorgan hasta un año de licencia parental remunerada a los padres que cumplen con los requisitos, marcando un significativo progreso en el apoyo a la paternidad (OECD, 2024).

En reconocimiento de la importancia de las políticas en favor de las licencias remuneradas, ya que estabilizan el empleo y promueven la equidad de género, es crucial implementar una serie de estrategias integrales. Primero, es fundamental ampliar la duración y cobertura de las licencias parentales, tanto para maternidad como para paternidad. Además, es esencial igualar la duración de la licencia por paternidad con la de maternidad para fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado. Entre otras políticas de trabajo como la flexibilidad laboral, incluyendo opciones como el teletrabajo y horarios flexibles, debe ser promovida para facilitar la conciliación entre empleo y vida familiar, beneficiando tanto a madres como a padres (ESCAP & ILO, 2022).

Un enfoque integral hacia la protección social, que cubra todas las fases del ciclo de vida familiar desde la planificación familiar hasta el cuidado postnatal, es esencial. Esto incluye garantizar el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad. Es igualmente importante que las políticas de licencia parental sean inclusivas, atendiendo la diversidad de estructuras familiares y ofreciendo licencias especiales para situaciones como abortos espontáneos o complicaciones del parto. Implementar estas medidas no solo facilita la participación equitativa de los padres en el cuidado de los hijos, sino que también contribuye a un mercado laboral más justo y a un crecimiento económico sostenible (ESCAP & ILO, 2022).

Referencias

- Earle, A., Raub, A., Sprague, A., & Heymann, J. (2023). Progress towards gender equality in paid parental leave: an analysis of legislation in 193 countries from 1995–2022. *Community, Work & Family*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2226809>
- ESCAP & ILO. (2022). How to Design Paid Maternity and Paternity Leave Policies. <https://www.unescap.org/sites/default/d8files/knowledge-products/ESCAP-2022-PB-How-to-Design-Paid-Maternity-Paternity-Leave-Policies.pdf>
- OECD. (12 de enero de 2023). Paid parental leave: Big differences for mothers and fathers. <https://www.oecd.org/en/blogs/2023/01/Paid-parental-leave--Big-differences-for-mothers-and-fathers.html>
- OECD. (20 de junio de 2024). PF2.5. Trends in parental leave policies since 1970. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2_5_trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf

9. Mayor protección infantil

Para el año 2030, a nivel mundial si no se intensifican las acciones para erradicar el trabajo infantil, se estima que aproximadamente 125 millones de niñas, niños y adolescentes continuarán en esta situación. En el periodo 2000-2020, el número de menores de 5 a 17 años en el trabajo infantil disminuyó de 245,5 millones a 160 millones. En el Perú, el porcentaje de niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años que realizan actividades económicas se redujo del 31,7 % en 2012 al 23,6 % en 2022. Concerniente al matrimonio infantil, la proporción de mujeres que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de los 18 años disminuyó del 19 % en 2009 al 16,8 % en 2021. Del mismo modo, el porcentaje de menores de 15 años en estas condiciones pasó del 3,4 % al 2,4 %. Respecto a la mutilación genital femenina, a nivel mundial el porcentaje de adolescentes de 15 a 19 años que han sufrido esta práctica se redujo del 46,5 % en 1993 al 33,1 % en 2023. Sin embargo, si se mantiene el ritmo de disminución observado en la última década, se prevé que para 2030 aún el 27,4 % de los adolescentes sufran esta forma de violencia.

La protección infantil es un enfoque integral que busca prevenir la explotación, el abuso y la violencia contra niños, niñas y adolescentes, enmarcado en la Convención sobre los Derechos del Niño y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A pesar de ciertos avances, como la reducción del trabajo infantil, el matrimonio precoz y la mutilación genital femenina, aún persisten graves desafíos, especialmente en contextos de conflicto. En este marco, en particular sobre el trabajo infantil, se debe priorizar la creación de empleos dignos para adultos y jóvenes, fortalecer marcos legales contra el trabajo infantil y garantizar acceso a educación de calidad. Además, es crucial implementar sistemas de protección social que aborden las vulnerabilidades familiares y aumenten la cooperación internacional para financiar estas iniciativas. En esencia, es importante establecer las bases de una sociedad más justa y resiliente, para asegurar que niñas, niños y adolescentes, quienes representan el presente y el futuro de la humanidad, puedan desarrollarse plenamente y sin temor a la explotación ni a la violencia.

La protección infantil es un enfoque integral que busca prevenir y responder a la explotación, el abuso, la negligencia, las prácticas nocivas y la violencia contra los niños, niñas y adolescentes. Enmarcada en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible; abarca diversas áreas, incluyendo la educación, la salud y la justicia, y requiere la participación de la familia, la comunidad y el Estado (Unicef, 2021). A pesar de los avances, como el aumento de registros de nacimientos, la reducción del matrimonio infantil, la mutilación genital femenina y el trabajo infantil, persisten desafíos, especialmente en aquellos países frágiles y en conflicto, donde no se está protegiendo a la población más vulnerable (Unicef, 2022).

• Trabajo infantil

El trabajo infantil es un reflejo de las precarias condiciones que enfrentan muchas familias, así como de la falta de acceso de los padres y cuidadores a un trabajo decente y de una protección social insuficiente (ILO, 2024). A pesar de que el número de niñas, niños y adolescentes entre 5 y 17 años que realizaban trabajo infantil ha disminuido de 245,5 millones en el año 2000 a 160,0 millones en 2020, los datos de este último año indican un incremento de 8,4 millones respecto a los 151,6 millones en 2016, lo que subraya un desafío persistente. El trabajo peligroso, que pone en peligro la salud, seguridad y crecimiento moral de las niñas y los niños, representa casi la mitad de todos los niños y niñas que trabajan. Es así como, en 2020, 79 millones de niños y niñas se encontraron en este tipo de trabajo, equivalente al 4,7 % de los niños del mundo, como se presenta en la Figura 27.

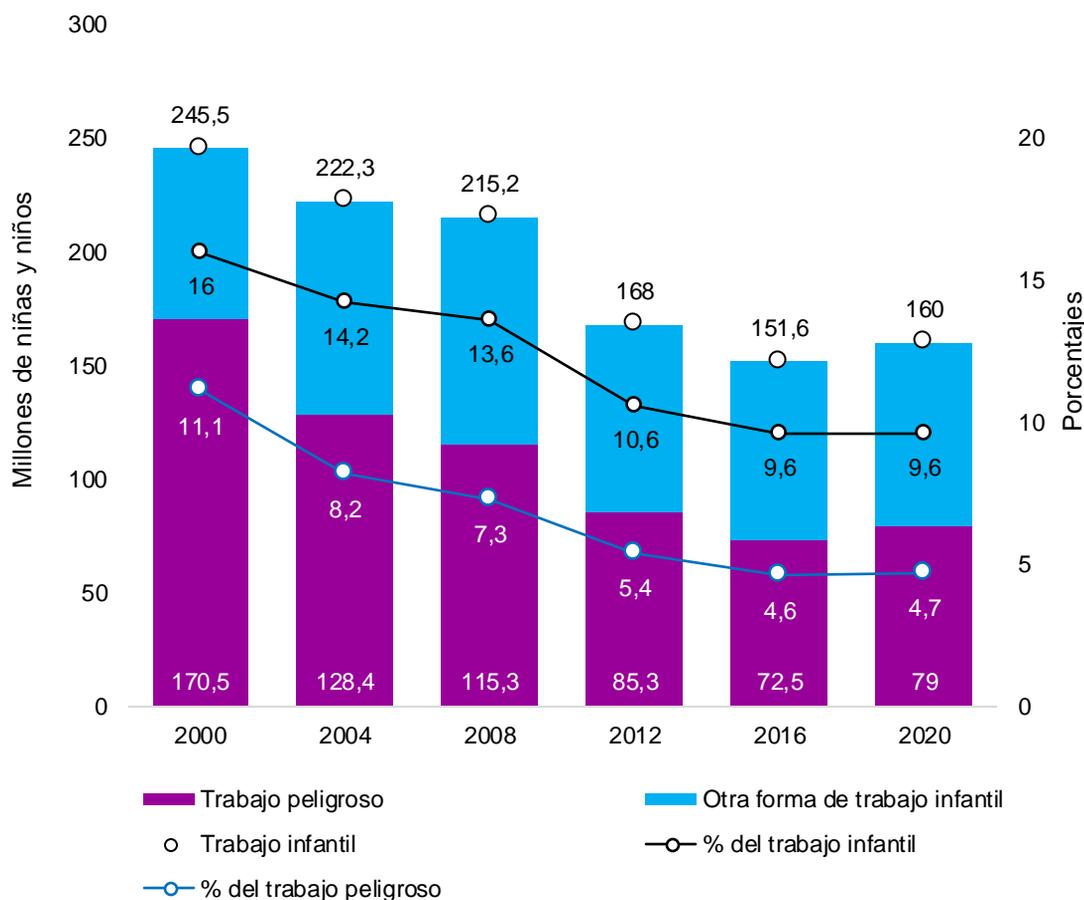


Figura 27. Mundo: niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años en trabajo infantil, en el periodo 2000-2020 (millones de niñas, niños y adolescentes, eje izquierdo; porcentajes, eje derecho).
Nota. Adaptado del informe "Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward", de ILO y Unicef (2021).

A nivel mundial, si las acciones para poner fin al trabajo infantil no se aceleran, se estima que en 2030 124,8 millones de niñas, niños y adolescentes seguirán trabajando. Según se observa las estimaciones regionales en la Figura 28, en África subsahariana, el número de niños que trabajan se habría incrementado entre 2008 y 2020, pasando de 65,1 millones a 86,6 millones, y se espera que se incremente a

90 millones en 2030. En comparación, la región de Asia y el Pacífico logró la mayor reducción durante este periodo, disminuyendo de 113,6 millones a 48,7 millones, y se proyecta que alcanzará los 22,7 millones en 2030. En cuanto a la región de América Latina y el Caribe, el número de niñas, niños y adolescentes que trabajan se reduciría de 14,1 millones en 2008 a 5,3 millones en 2030.

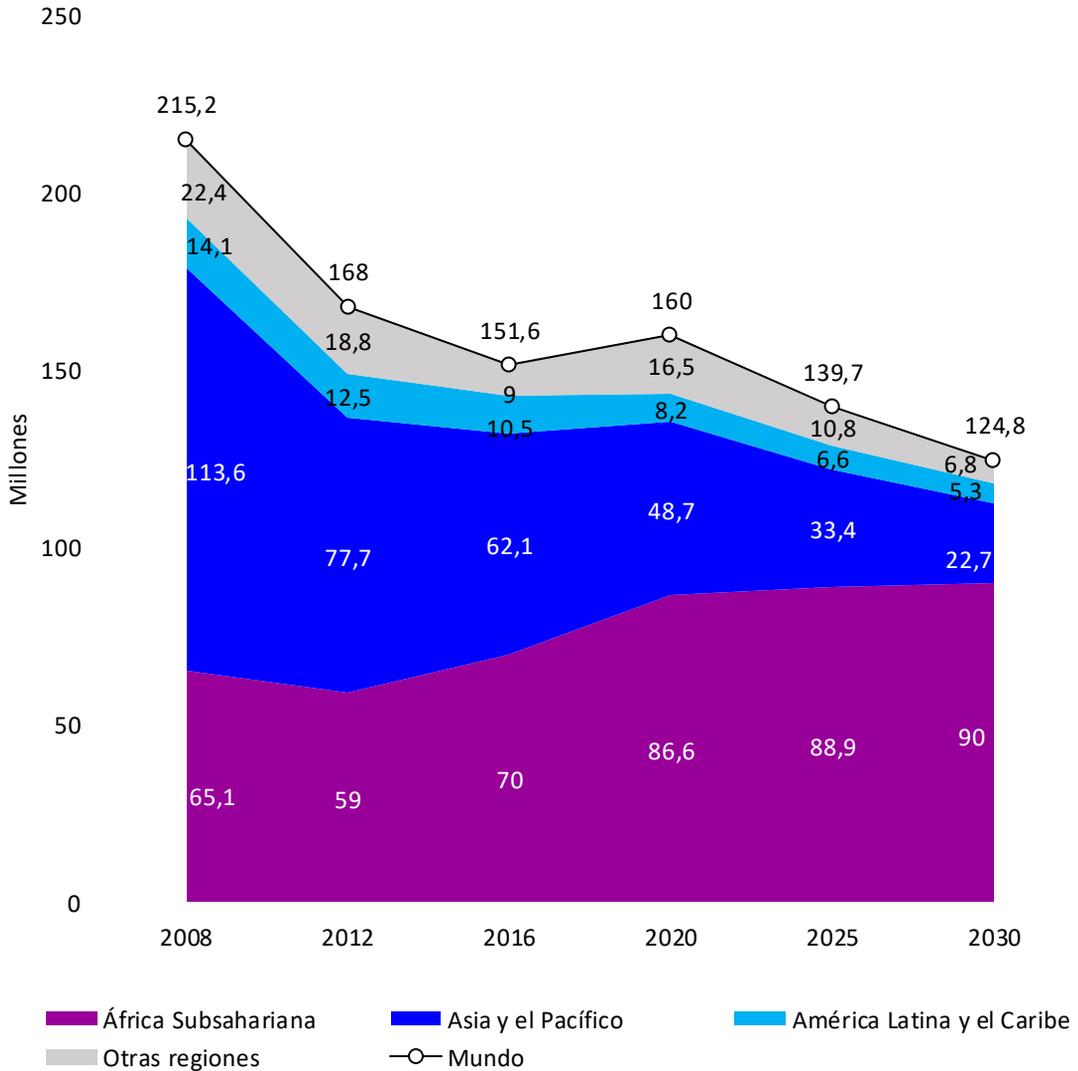
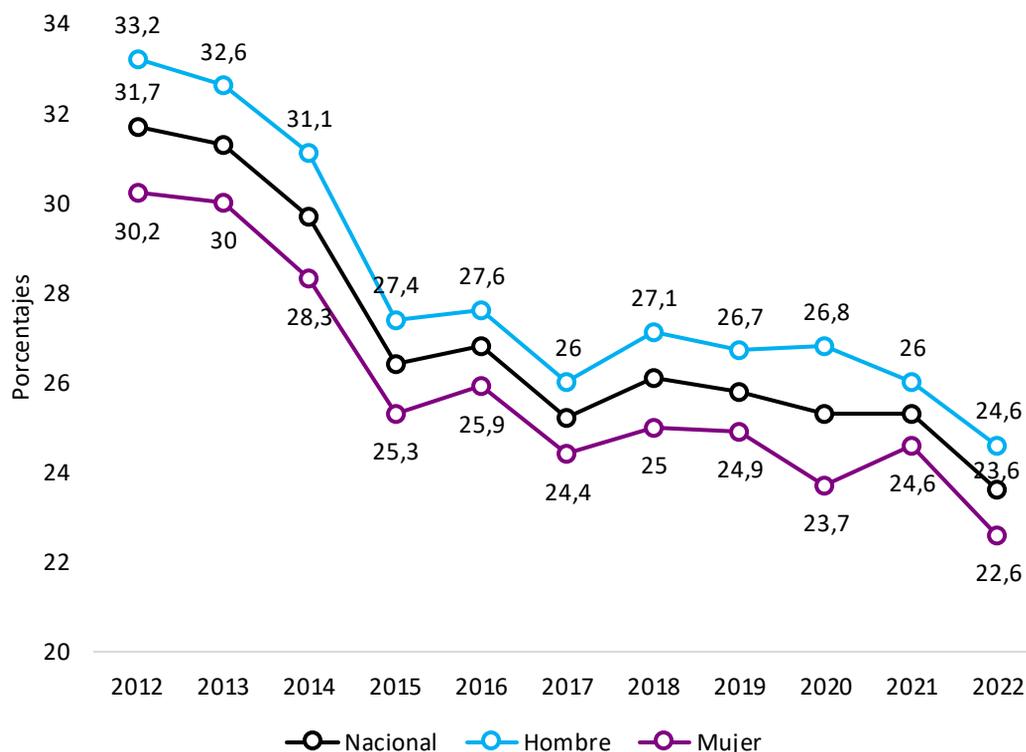


Figura 28. Mundo: número de niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años que trabajan, según regiones, en el periodo 2008-2030 (millones).

Nota. Las proyecciones se fundamentan en las tendencias del porcentaje de niños de 5 a 17 años en situación de trabajo infantil entre 2008 y 2016. Las proyecciones toman en cuenta las tendencias demográficas y presentan los valores estimados si este avance continúa. Sin embargo, estas estimaciones no contemplan el posible impacto de la COVID-19. Adaptado del informe "Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward", de ILO y Unicef (2021).

A nivel nacional, se registra una tendencia decreciente a lo largo del periodo 2012-2022, como se observa en la Figura 29. En 2022, el porcentaje de niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años que realizaban actividades económicas fue del 23,6 %, lo que representa una disminución de 8,1 puntos porcentuales

respecto al 31,7 %, cifra registrada en 2012. Durante este periodo, se observa que los niños participan en mayor medida en el trabajo infantil, en 2022 el 24,6 % de los niños realizó estas actividades, frente al 22,6 % de las niñas.



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nacional	31,7	31,3	29,7	26,4	26,8	25,2	26,1	25,8	25,3	25,3	23,6
Hombre	33,2	32,6	31,1	27,4	27,6	26	27,1	26,7	26,8	26	24,6
Mujer	30,2	30	28,3	25,3	25,9	24,4	25	24,9	23,7	24,6	22,6

Figura 29. Perú: niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años de edad en actividad económica, en el periodo 2012-2022 (porcentajes).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos del INEI (2024).

Para la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible referente a eliminar el trabajo infantil, se ha establecido el Marco de acción de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo infantil 2023-2025, el cual se enfoca en seis áreas prioritarias para articular los esfuerzos. Como punto de partida, es esencial priorizar la creación de empleos decentes para adultos, cuidadores y jóvenes, mejorando las oportunidades laborales y adaptando intervenciones a contextos específicos (ILO, 2024). En el sector agrícola, donde muchos niños trabajan sin remuneración corriendo el riesgo de sufrir graves accidentes y abusos laborales, se debe ampliar el conocimiento sobre el trabajo infantil y fortalecer asociaciones que aborden esta problemática (ILO, 2024; ILO, 2016).

Asimismo, se requiere un marco legal robusto y políticas basadas en datos que prevengan todas las formas de trabajo infantil, incluidas la trata y la esclavitud moderna. Garantizar el acceso universal a una educación de calidad y a programas de formación es vital para proteger a los niños en riesgo. También es crucial establecer sistemas de protección social que mitiguen las vulnerabilidades de las familias. Por último, se necesita incrementar la financiación y la cooperación internacional para respaldar estas iniciativas y abordar las causas estructurales del trabajo infantil (ILO, 2024).

• Matrimonio infantil

En el Perú, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática, se registró una disminución general de las mujeres de 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y 18 años entre 2009 y 2022, como se observa en la Figura 30. Es así que, las mujeres que

estaban casadas o mantenían una unión estable antes de los 18 años han presentado una ligera reducción pasando de 19 % en 2009 al 16,8 % en 2021. Asimismo, las menores de 15 años que estaban casadas o mantenían una unión estable disminuyeron de 3,4 % a 2,4 %, respectivamente.

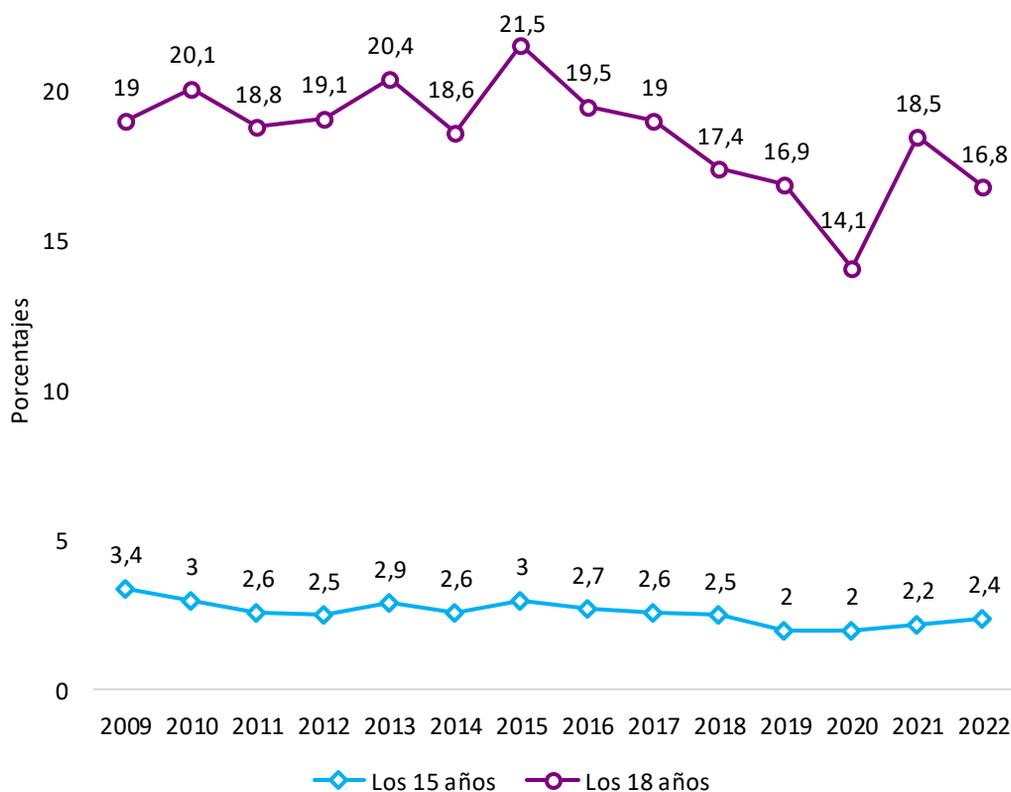


Figura 30. Perú: mujeres de 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y 18 años, en el periodo 2009-2022 (porcentajes).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos del INEI (2024).

Cabe mencionar que en noviembre de 2023, el Poder Ejecutivo del Perú promulgó la Ley N.º 31945, que prohíbe el matrimonio de menores de edad. Esta ley modifica varios artículos del Código Civil, estableciendo que las personas menores de 18 años no pueden contraer matrimonio. Asimismo, se establece la necesidad de presentar documentos específicos para formalizar un matrimonio civil, y se estipula la posibilidad de anular matrimonios celebrados antes de la promulgación de la ley para menores de edad (Unfpa Perú, 2023).

• Mutilación genital

Desde 1993, la mutilación genital femenina ha ido disminuyendo progresivamente. En 2023, el porcentaje de adolescentes de 15 a 19 años que sufrieron esta práctica fue del 33,1 %, lo que representa una disminución de 13,4 puntos porcentuales en comparación al 46,5 % registrado en 1993, como se observa en la Figura 31. Sin embargo, se estima que para 2030, basándose en el ritmo de disminución observado en los últimos diez años, aún 27,4 % de los adolescentes sufrirían de mutilación genital (Unicef, 2024).

Aunque los datos presentados muestran una disminución en el tiempo, el crecimiento demográfico en países donde se practica la mutilación genital femenina plantea serios desafíos para los siguientes años. En aras de lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible que buscan erradicar prácticas nocivas, el

mundo se ha comprometido a poner fin a la mutilación genital femenina para el año 2030. No obstante, para alcanzar esta meta, el progreso tendría que ser 27 veces más rápido que el ritmo observado en la década pasada (Unicef, 2024).

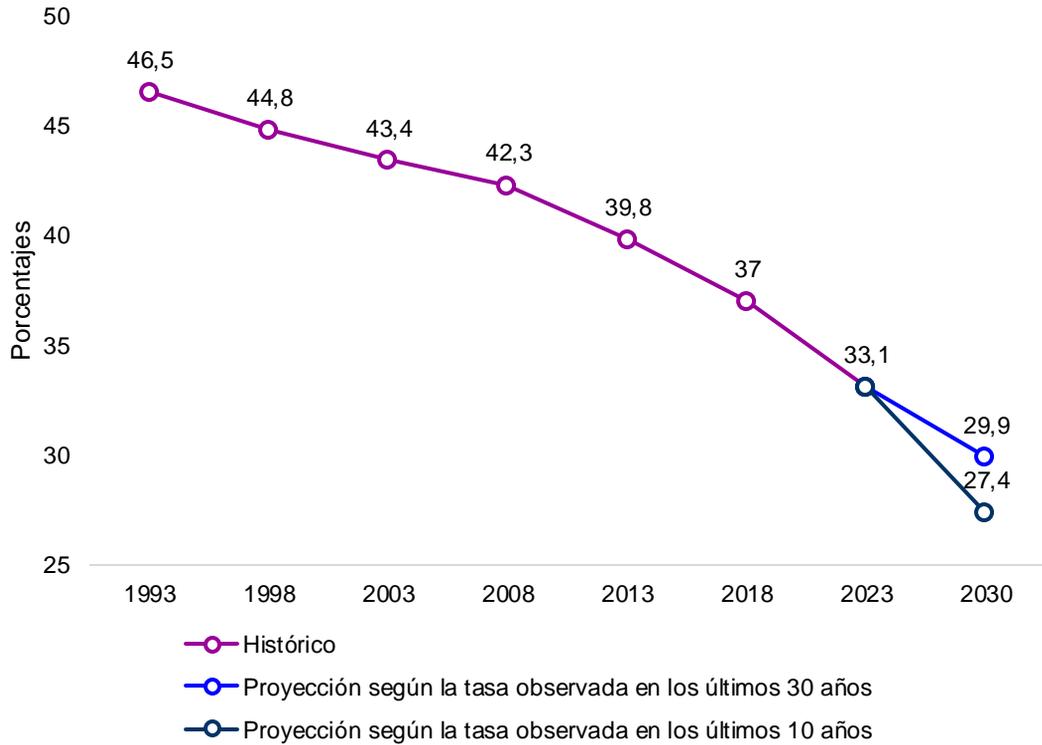


Figura 31. Mundo: porcentaje de adolescentes de 15 a 19 años que han sufrido mutilación genital femenina en países con avances en los últimos 30 años, estimación en el período 1993-2023 y proyecciones hasta 2030 (porcentajes).
Nota. Adaptado a partir de "Female Genital Mutilation: A global concern", de la Unicef (2024).

Los esfuerzos del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) en la protección infantil han logrado avances importantes. En particular, entre 2017 y 2021, la protección contra la explotación y abuso sexual mostró un notable incremento, pasando

de 6 millones en 2017 a 61 millones en 2021, como se presenta en la Figura 32. De igual forma, la prevención y protección contra la mutilación genital femenina aumentó de 0,9 millones a 1,7 millones en el mismo periodo de análisis.

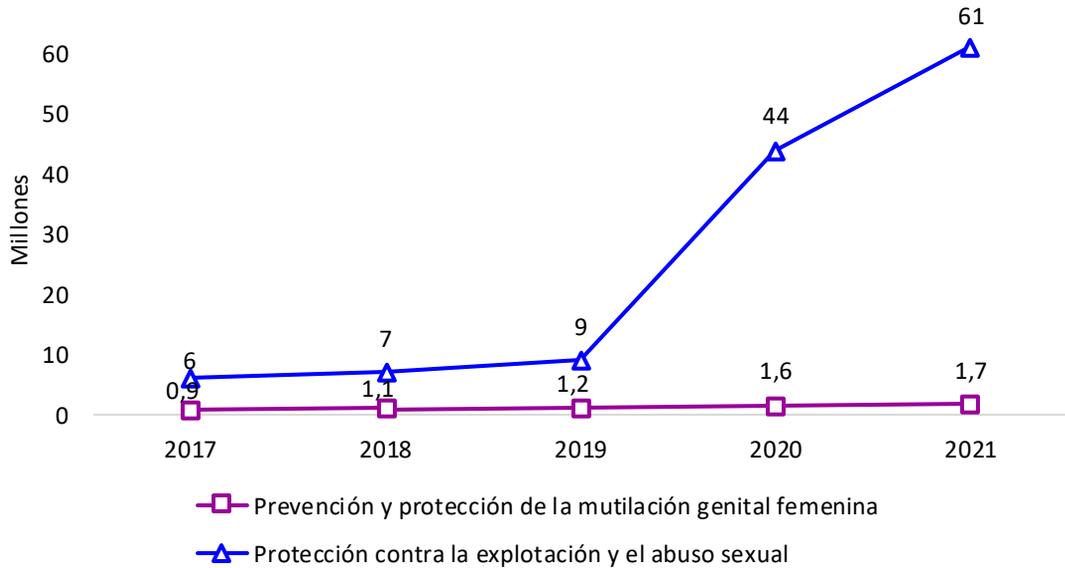


Figura 32. Mundo: protección de niñas y mujeres por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, en el periodo 2017-2021 (millones).

Nota. Adaptado del informe "Global Annual Results Report 2021: Goal Area 3 - Every child is protected from violence and exploitation", de Unicef (2022).

A medida que se aproxima el plazo para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2030, es vital que las iniciativas de protección infantil se enfoquen en crear entornos seguros para niñas y mujeres, asegurando su acceso a salud, educación y seguridad (United Nations, 2024). Sin

embargo, más allá de cumplir con metas establecidas, es esencial establecer las bases para una sociedad más justa y resiliente, en la que niñas, niños y adolescentes, como el presente y futuro de la humanidad, puedan desarrollarse plenamente.

Referencias

- ILO. (mayo de 2016). Child labour in agriculture. <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Child-Labour/Child-Labour-In-Agriculture#the-nature-of-child-labour>
- ILO. (3 de junio de 2024). Marco de acción de la OIT sobre el trabajo infantil 2023-2025. <https://www.ilo.org/es/publications/marco-de-accion-de-la-oit-sobre-el-trabajo-infantil-2023-2025>
- ILO, & Unicef. (2021). Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward. https://www.ilo.org/ipecc/informationresources/WCMS_797515/lang--en/index.htm
- INEI. (2024). Perú: Sistema de Monitoreo y Seguimiento de los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://ods.inei.gob.pe/ods/objetivos-de-desarrollo-sostenible/trabajo-decente-y-crecimiento-economico>
- Unfpa Perú. (7 de noviembre de 2023). ¡Ganaron las niñas y adolescentes: el matrimonio infantil es ahora ilegal en Perú! <https://peru.unfpa.org/es/news/%C2%A1ganaron-las-ni%C3%B1as-y-adolescentes-el-matrimonio-infantil-es-ahora-ilegal-en-per%C3%BA>

- Unicef. (2021). Estrategia de Protección de la Infancia de UNICEF (2021-2023). <https://www.unicef.org/media/105001/file/Child-Protection-Strategy-Spanish-2021.pdf>
- Unicef. (6 de junio de 2022). Global Annual Results Report 2021: Goal Area 3 - Every child is protected from violence and exploitation. <https://reliefweb.int/report/world/global-annual-results-report-2021-goal-area-3-every-child-protected-violence-and-exploitation>
- Unicef. (7 de marzo de 2024). Female Genital Mutilation: A global concern. <https://data.unicef.org/resources/female-genital-mutilation-a-global-concern-2024/>
- United Nations. (2024). International Day of Zero Tolerance for Female Genital Mutilation, 6 February. <https://www.un.org/en/observances/female-genital-mutilation-day>

10. Aumento del voluntariado

En el futuro, el voluntariado se consolidará como una fuerza clave transformadora del cambio social, derribando barreras geográficas y fomentando la colaboración global. Este cambio vendrá impulsado por una transición hacia el voluntariado digital, donde herramientas avanzadas como el Big data y plataformas de recaudación de fondos en línea redefinirán la forma en que se organizan y ejecutan las iniciativas altruistas. A nivel mundial, el número de voluntarios corporativos activos crecieron de 524 000 en 2019 a 1,4 millones en 2023. Así también, las horas dedicadas al voluntariado corporativo crecieron, pasando de 8,6 millones en 2019 a 20,2 millones en 2023. Por otro lado, la evolución de voluntarios de las Naciones Unidas que tuvo una tendencia creciente en el periodo 2018-2023, incrementándose de 7201 a 12 840 voluntarios, marcando un incremento del 78 %. En América Latina y el Caribe, el número de voluntarios se incrementó de 782 en 2018 a 2762 en 2023. En el Perú, según datos de la plataforma Proa, se registraron 294 programas de voluntariado en 2020.

En los últimos años, el voluntariado ha desempeñado un papel crucial en la provisión de servicios a personas vulnerables y en la implementación de prácticas innovadoras de gobernanza. Las empresas han ampliado sus oportunidades en el ámbito del voluntariado corporativo, lo que ha contribuido a un notable aumento en la participación global de voluntarios. Así también, entre 2018 y 2023, se ha observado un notable aumento en la cantidad de voluntarios de las Naciones Unidas a nivel mundial, con un crecimiento significativo en su participación en iniciativas relacionadas con paz, justicia, igualdad de género y salud. América Latina y el Caribe, así como África Subsahariana, han sido regiones destacadas en este aumento, con un crecimiento porcentual notable en el número de voluntarios. Además, la participación femenina en el voluntariado ha experimentado un incremento considerable. La experiencia de voluntariado durante la pandemia de la COVID-19 ha fortalecido el compromiso de muchas personas, que planean continuar sus actividades voluntarias. Para seguir fomentando este crecimiento, es crucial apoyar y promover el voluntariado a través de programas gubernamentales y organizaciones, enfatizando su impacto positivo en la sociedad y garantizando que las oportunidades de voluntariado sean accesibles y atractivas para todos.

Frente a desafíos contemporáneos como las desigualdades y la crisis climática, el voluntariado es una fuerza de cohesión social para la construcción de un futuro más equitativo y sostenible. En su esencia, el voluntariado es una herramienta poderosa para fomentar una cultura de toma de decisiones colaborativas y reconfigurar las dinámicas de poder entre ciudadanos y autoridades (Programa de Voluntarios de las Naciones, 2021).

En el ámbito corporativo, un sondeo realizado por Benevity a 2,9 millones de usuarios en 18 países revela un notable aumento en el número de voluntarios a nivel mundial impulsada por las oportunidades ofrecidas por las empresas. Entre 2019 y 2023, los activos voluntarios corporativos crecieron de 524 000 a 1,4 millones, como se muestra en la Figura 33. Así también, las horas dedicadas al voluntariado también experimentaron un incremento significativo, pasando de 8,6 millones en 2019 a 20,2 millones en 2023.

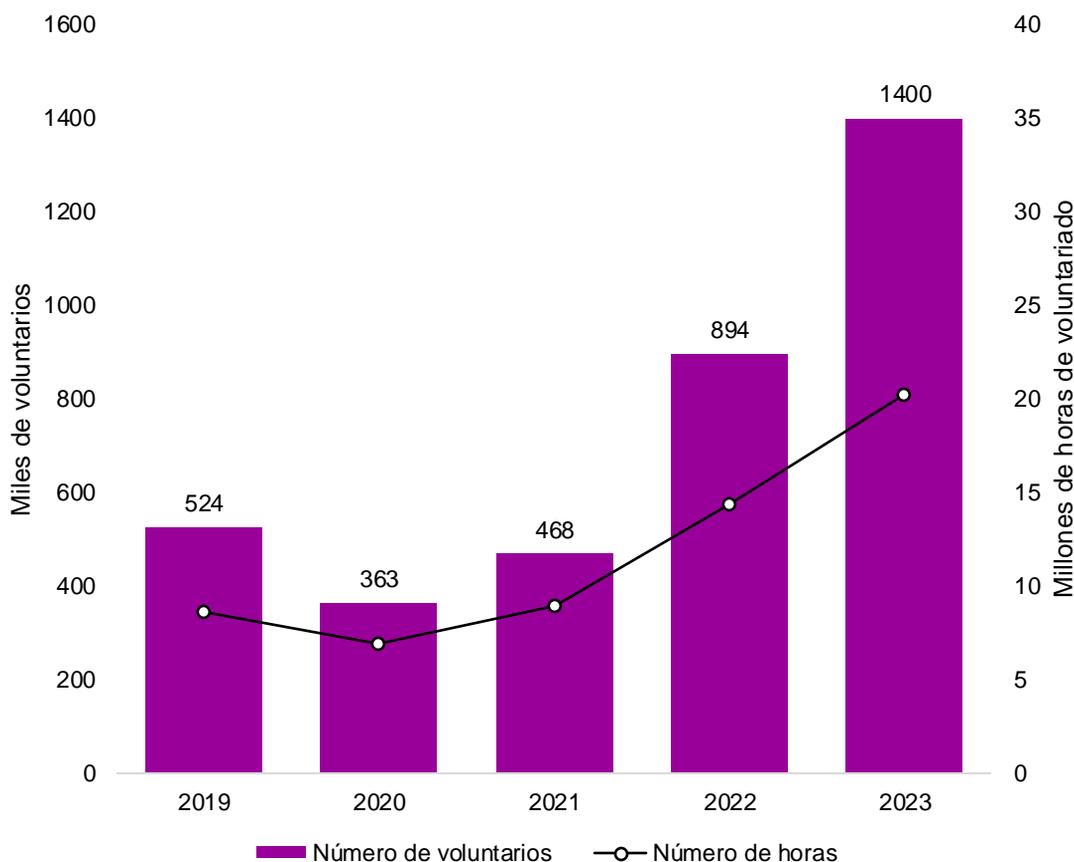


Figura 33. Mundo: voluntarios corporativos (miles de voluntarios) y número de horas de voluntariado corporativo (millones de horas), en el periodo 2019-2023.

Nota. Adaptado de "The State of Corporate Volunteering" de Benevity (2024).

Entre 2018 y 2023, el número de voluntarios de las Naciones Unidas a nivel mundial creció un 78 %, alcanzando un total de 12 840 en 2023, como se presenta en la Figura 34. En 2023, el 36 % de los voluntarios se centraron en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16 (paz, justicia e instituciones sólidas), indicando su presencia en contextos frágiles. El ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 3 (salud y bienestar) recibieron un 20 % y un 19 % de contribuciones, respectivamente. También el 19 % de los voluntarios trabajó en el ODS 17 (alianzas para lograr los objetivos), mientras que el 14 % se dedicó al ODS 10 (reducción de las desigualdades) (UN Volunteers, 2023).

En 2023, las regiones que acogieron las mayores cantidades de voluntarios fueron África Subsahariana y América Latina y el Caribe. En particular, América Latina y el Caribe mostró el mayor crecimiento porcentual, con un aumento del 253 %, elevándose de 782 voluntarios en 2018 a 2762 voluntarios en 2023. Europa y la Comunidad de Estados Independientes también tuvieron un aumento significativo del 172 %, mientras que Asia y el Pacífico registraron un incremento del 70 %. En seguida, Asia y el Pacífico acogió a 1931 voluntarios en 2023, marcando un incremento del 70 % en comparación con los 1134 voluntarios en 2018.

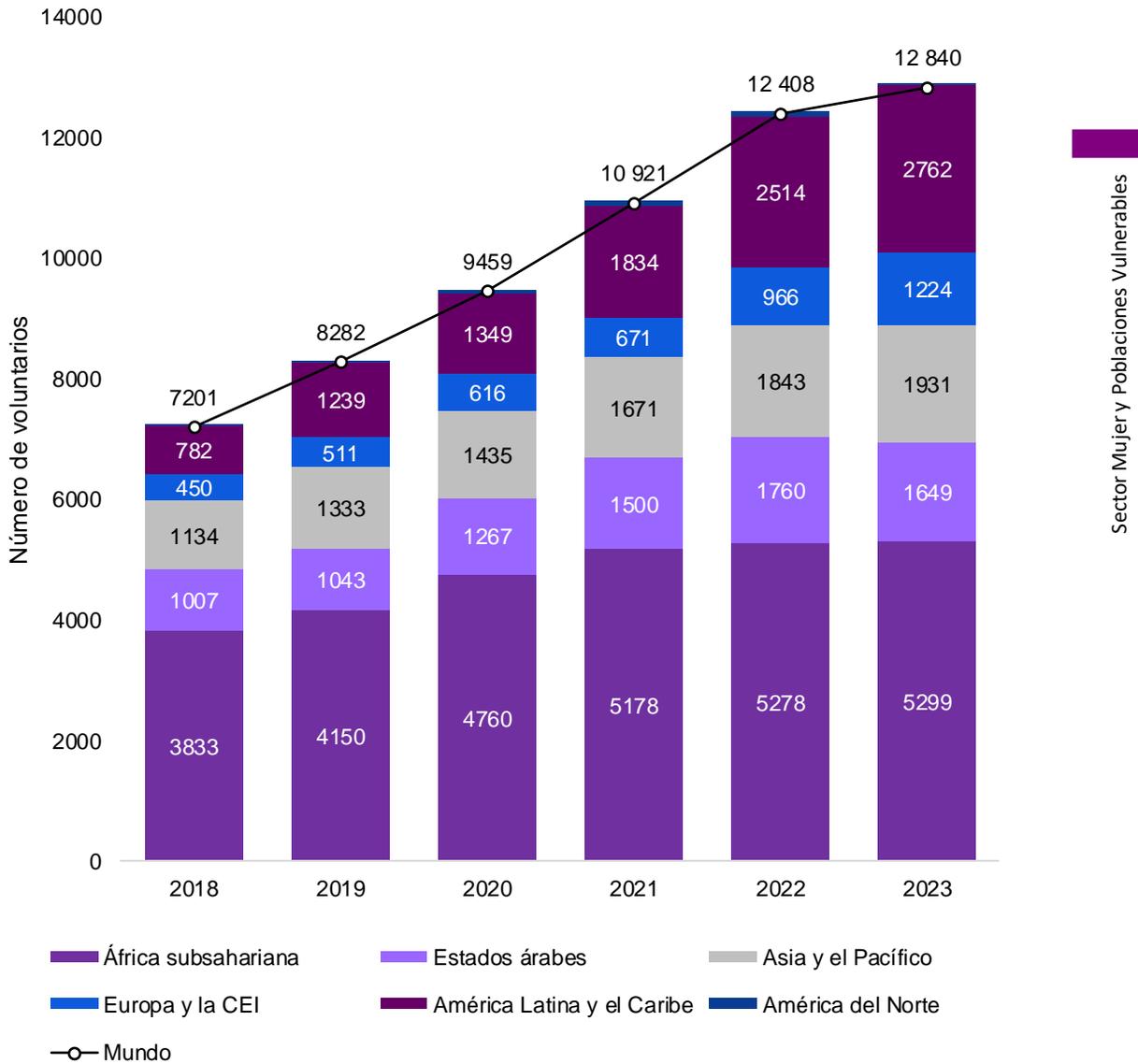


Figura 34. Mundo: voluntarios de las Naciones Unidas, en el período 2018-2023 (número de voluntarios).
 Nota. CEI: Comunidad de Estados Independientes. Elaboración Ceplan a partir de Statistical overview of UN Volunteers (2021; 2023).

Durante este periodo, el número de mujeres voluntarias creció un 113 %, alcanzando 7299 en 2023, lo que indica un notable incremento en su participación comparado con 3420 en 2018, como se muestra en la Figura 35. En contraste, el número de varones voluntarios

aumentó un 46 %, totalizando 5521 en 2023. Esto sugiere que, aunque ambos géneros han visto un aumento en sus cifras, el crecimiento de las mujeres ha sido mucho más pronunciado.

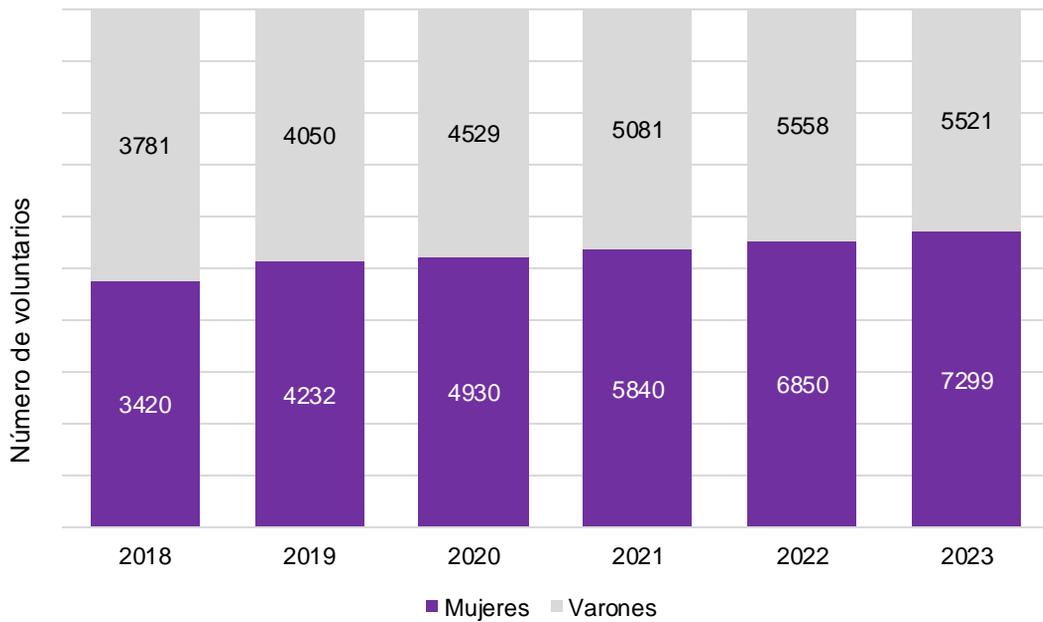


Figura 35. Mundo: voluntarios de las Naciones Unidas, según género, en el periodo 2018-2023 (número de voluntarios).
Nota. Elaboración Ceplan a partir de Statistical overview of UN Volunteers (2021; 2023).

En el Perú, según datos de la plataforma Proa, se registraron 294 programas de voluntariado en 2020. En ese año, el programa que atrajo el mayor número de voluntarios fue la Fundación Peruana de Cáncer, que contó con 7306 participantes. Le siguieron la Liga Contra el Cáncer, con 3410 voluntarios, y Jugujete Pendiente, que reunió a 3231 personas en sus actividades. Dentro del top 5, los programas PerúTeQuieroAprendiendo y Aldeas Infantiles

SOS reunió 2016 y 1418 participantes, respectivamente, como se presenta en la Figura 36. Por otro lado, hasta setiembre del año 2023, el número de organizaciones inscritas en el Registro de Voluntariado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) contaba con 368 organizaciones inscritas, lo que representa un rápido aumento respecto a las 329 registradas en junio de 2023 (MIMP, 2024).



Figura 36. Perú: número de voluntarios a través de la plataforma de Proa, según programa, en 2020 (número de voluntarios).
Nota. Adaptado a partir de "Memoria Anual de Impacto 2020", de Proa (2021).

Un estudio llevado a cabo, también, por la plataforma Proa reveló que el perfil típico del voluntario peruano es una mujer joven, de entre 18 y 29 años, que está estudiando en la universidad. El análisis muestra que el 59,6 % de los voluntarios pertenecen a este grupo etario, seguido por adolescentes de 14 a 17 años con un 19,1 %, los adultos de 30 a 39 años con un 14,1 % y los mayores de 40 años con un 7,1 %. Además, el 70,9 % de los voluntarios son mujeres y el 28,4 % hombres. En cuanto al nivel educativo, el 43,3 % está en la universidad, el 25,5 % aún en la escuela, y el 13,5 % ya ha completado sus estudios universitarios. La mayoría de los voluntarios encuentra oportunidades a través de Google, Instagram y LinkedIn (USIL, 2024).

En el futuro, el voluntariado continuará siendo una fuerza clave para el cambio social positivo, rompiendo barreras geográficas y potenciando la colaboración global. Sin embargo, evolucionará a un voluntariado digital que, a diferencia del voluntariado local y físico, permitirá a las personas contribuir globalmente desde sus pantallas, usando redes sociales, crowdsourcing y plataformas virtuales. El uso de Big data y herramientas de recaudación de fondos en línea optimiza recursos y amplifica campañas de promoción, facilitando la participación y la coordinación a gran escala. Además, las plataformas de gestión y capacitación en línea personalizan el rol de los voluntarios y promueven habilidades continuas (Medium, 2023; Varner, 2023).

Referencias

- Benevity. (6 de febrero de 2024). The State of Corporate Volunteering. <https://benevity.com/en-gb/state-of-volunteering-2024>
- Medium. (21 de julio de 2023). Volunteerism 2.0: Embracing the Digital Age for Social Change. <https://medium.com/@redcrosschennai/volunteerism-2-0-embracing-the-digital-age-for-social-change-e73991c0d549>
- MIMP. (2024). Organizaciones Inscritas en el Registro de Voluntariado. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/colecciones/20871-organizaciones-inscritas-en-el-registro-de-voluntariado>
- Proa. (2021). Memoria Anual de Impacto 2020. https://prodproa.blob.core.windows.net/proa-contents/manuals/Memoria_Anual.pdf
- Programa de Voluntarios de las Naciones. (2021). Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo 2022: Crear sociedades igualitarias e inclusivas .p.14. <https://swvr2022.unv.org/foreword/>
- UN Volunteers. (2021). Statistical overview of UN Volunteers 2018–2021. https://www.unv.org/themes/custom/unv_theme/assets/files/statistical_ovreview_of_un_volunteers.pdf
- UN Volunteers. (2023). Statistical overview of UN Volunteers 2022–2023. https://www.unv.org/themes/custom/unv_theme/annual_reports/annual_report_2023/pdf/Statistical_overview_of_UN_Volunteers_2023.pdf
- UN Volunteers. (2023). UNV Annual Report 2023. <https://www.unv.org/Annual-report/Annual-Report-2023>
- USIL. (6 de junio de 2024). Mayoría de voluntarios en Perú son mujeres en etapa universitaria. <https://blogs.usil.edu.pe/novedades/mayoria-de-voluntarios-en-peru-son-mujeres-en-etapa-universitaria>
- Varner, T. (21 de abril de 2023). Technology and Nonprofit Volunteering in the Digital Age. Greater Giving: <https://blog.greatergiving.com/technology-and-nonprofit-volunteering-in-the-digital-age/>

CONSIDERACIONES FINALES

El reporte "Mujer y Poblaciones Vulnerables: Tendencias sectoriales para la anticipación estratégica" identificó y analizó diez tendencias significativas que impactan el sector y orientan su desarrollo hacia un futuro deseado. Entre los hallazgos destacan el incremento del liderazgo femenino, el empoderamiento económico de las mujeres, y la mayor participación femenina en la ciencia, reflejando avances en el reconocimiento y promoción de la igualdad de género. Asimismo, fenómenos como el incremento del activismo femenino y la reducción del tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico no remunerado destacan como cambios clave hacia la equidad. Sin embargo, persisten desafíos críticos, como la persistencia de estereotipos de género y la vulnerabilidad de mujeres y niños en contextos de conflicto, que requieren atención prioritaria para garantizar un desarrollo inclusivo y sostenible.

Este reporte ofrece una evaluación de las diez tendencias priorizadas, subrayando su relevancia para la formulación de políticas y planes que fomenten un desarrollo más equitativo y resiliente. Los resultados proporcionan una base sólida para comprender cómo las tendencias sectoriales están configurando el futuro del sector, destacando áreas que requieren atención prioritaria para maximizar el impacto positivo de las estrategias implementadas.

Adicionalmente, se requiere mayor investigación para entender cómo estas tendencias interactúan entre sí y con otros factores contextuales que influyen en las dinámicas de género y poblaciones vulnerables. Esto permitirá a los planificadores actualizar y ampliar las tendencias identificadas o incorporar nuevas, en función de información relevante que contribuya al planeamiento estratégico del sector.

Este estudio enfatiza la importancia de adoptar un enfoque prospectivo, estratégico y proactivo para abordar las tendencias del sector, asegurando que las políticas y planes estén alineados con las demandas cambiantes de la sociedad. A través de una planificación y ejecución efectivas, es posible convertir los desafíos en oportunidades, promoviendo un sistema más inclusivo, equitativo y sostenible.

Finalmente, las diez tendencias analizadas en este reporte han sido publicadas de manera desagregada y como fichas individuales en el Observatorio Nacional de Prospectiva, donde se integran con información sobre megatendencias y tendencias globales, regionales, nacionales y territoriales. Estas fichas están disponibles como una herramienta de referencia para los tomadores de decisión interesados en el desarrollo estratégico del sector. El Observatorio Nacional de Prospectiva esta disponible en:

<https://observatorio.ceplan.gob.pe/inicio>



Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

Av. Canaval y Moreyra 480 - Piso 21

San Isidro. Lima - Perú.

(511) 211 7800

webmaster@ceplan.gob.pe

www.ceplan.gob.pe

