



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE

# ACCIÓN COLECTIVA PARA REDUCIR LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO (CARE-GBV) DE LA USAID

Elementos fundacionales para la programación en materia de violencia basada en el género en el desarrollo

Sección 3.5. Elementos de programas específicos del sector:

Abordar la violencia basada en el género mediante programas de crecimiento económico y comercio.

Analytical Services IV Indefinite Delivery Indefinite Quantity (IDIQ)

Contrato N.º 7200AA19/D00006/7200AA20F00011

El material de esta actividad es posible gracias a la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional y al apoyo generoso del pueblo estadounidense. El contenido es responsabilidad de Development Professionals, Inc.–Making Cents International LLC, para la orden de trabajo de Acción Colectiva para Reducir la Violencia basada en el Género (CARE-GBV) - Analytical Services IV Indefinite Delivery Indefinite Quantity (IDIQ) | Contrato AID #7200AA19D00006/7200AA20F00011. Este material no refleja necesariamente los puntos de vista de la USAID o del gobierno de EE.UU..

## SIGLAS Y ABREVIATURAS

CARE-GBV	Acción Colectiva para Reducir la Violencia basada en el Género
CFI	Corporación Financiera Internacional
FIDA	Federación de Mujeres Abogadas de Lesoto
GBV	Violencia basada en el género
ICRW	Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer.
ONGI	Organización no gubernamental internacional
PYME	Pequeña y mediana empresa
SOGIESC	Orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
VCMN	Violencia contra las mujeres y las niñas
VPI	Violencia de pareja íntima
WIEGO	Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando
WRC	Consortio de los Derechos de los Trabajadores

# Introducción

En este informe se describe por qué los programas de crecimiento económico y comercio de la USAID deben abordar la violencia basada en el género (VBG) y se detallan estrategias específicas para hacerlo. Se ofrecen ejemplos de programas para ilustrar cómo pueden incorporarse las estrategias a los programas de crecimiento económico y comercio. Se indican enlaces a herramientas y recursos para obtener información adicional.

Este informe forma parte de los *Elementos fundacionales para la programación en materia de violencia basada en el género en el desarrollo*, que incluyen principios centrales, elementos de programa (prevención, mitigación del riesgo, respuesta, entorno propicio) y elementos de proceso. Lo ideal es que los lectores se familiaricen con estas secciones de los *Elementos fundacionales* antes de leer este informe. Como mínimo, los lectores deben estar familiarizados con las siguientes secciones antes de revisar este informe:

- Sección 1.0. Introducción
- Sección 3.2. Elementos de programa: Mitigación de riesgos
- Sección 4.0. Elementos de proceso
  - Valores, cultura organizacional y liderazgo (Ejemplo de programa: Un marco para proteger a los participantes en el programa)
  - Planificación y diseño estratégicos (análisis de género y mapeo de la red de remisión)

Las estrategias que se describen en este informe están organizadas por niveles del modelo socioecológico: individual, interpersonal, comunitario y estructural. Las intervenciones eficaces contra la VBG suelen incluir estrategias que abordan múltiples niveles del modelo socioecológico. Cada estrategia también está etiquetada como prevención, mitigación de riesgos, respuesta o entorno propicio.

## Por qué los programas de crecimiento económico y comercio deben abordar la VBG

La pobreza y la VBG se refuerzan mutuamente.<sup>1</sup> La desigualdad de género, causa subyacente de la VBG, es también un factor que impulsa la pobreza. A pesar de los recientes avances en el alivio de la pobreza, esta “sigue teniendo

### Definición de términos clave

**Empoderamiento económico de las mujeres:** “Una mujer está empoderada económicamente cuando tiene tanto la capacidad para tener éxito y avanzar económicamente como el poder para tomar decisiones económicas y actuar en consecuencia. Para tener éxito y avanzar económicamente, las mujeres necesitan las habilidades y los recursos necesarios para competir en los mercados, así como un acceso justo e igualitario a las instituciones económicas. Para tener el poder y la capacidad de acción para beneficiarse de las actividades económicas, las mujeres deben tener la capacidad de tomar decisiones y actuar en función de ellas, así como de controlar los recursos y los beneficios”, (Golla and Malhotra 2018, 2)

**Violencia económica:** La violencia económica permea todo el modelo socioecológico, desde las acciones individuales hasta las restricciones sistémicas destinadas a restringir la capacidad de acción económica. En el plano interpersonal, el abuso económico abarca desde los intentos de limitar la capacidad de una persona para ganar, heredar o ejercer el control de recursos económicos o bienes. En niveles estructurales y sociales más amplios, la violencia económica puede adoptar la forma de “acceso limitado a los recursos económicos y al crédito; acceso controlado a la atención sanitaria, al empleo o a la educación; leyes tradicionales discriminatorias sobre los derechos de herencia y de propiedad; y remuneración desigual del trabajo”. (Fawole 2008, 1)

<sup>1</sup> La desigualdad de género no es la única causa de la pobreza. Otros factores, como las condiciones de inestabilidad política y medioambiental, también pueden desempeñar un papel importante en la perpetuación de la explotación económica y la exclusión.

rostro de mujer” (ONU 2020). Las normas sociales y de género<sup>2</sup> que sustentan la desigualdad de género y la VBG permiten la violencia económica y limitan las oportunidades económicas de las mujeres, las personas con orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (SOGIESC) diversas y otras personas que sufren actos de VBG. Los programas de empoderamiento económico, cuando se combinan con actividades para abordar las normas sociales y de género perjudiciales en las familias y las comunidades, pueden hacer que se reduzca la VBG (Fraser 2012). Sin embargo, si no se atienden las normas de género, estas iniciativas pueden tener la consecuencia no deseada de incrementar el riesgo de VBG para las mujeres que acceden a una nueva independencia económica y desafían los roles de género (Neetu y Gammage 2017, ICRW 2019). Por ejemplo, en las regiones en las que las normas de género dictan que los hombres son el principal sostén del hogar y los que toman las decisiones, es posible que no se reconozcan los beneficios de los ingresos de las mujeres, y esto contribuiría a las tensiones conyugales y a la violencia de pareja íntima (VPI) (Raj *et al.* 2018). En consecuencia, las iniciativas de empoderamiento económico más exitosas combinan estrategias de empoderamiento económico con enfoques de transformación de género que abordan la dinámica de poder en el seno del hogar y en la comunidad en general (Kerr-Wilson *et al.* 2020, The Prevention Collaborative 2019).

### Costos económicos de la VBG

Abordar la VBG es esencial para alcanzar un crecimiento económico sostenible y hacer realidad el potencial económico de las mujeres y de otros grupos marginados. Reducir la brecha de género en la participación en el mercado laboral en un 25% para 2025 podría generar un aumento del PIB mundial de USD 5.3 billones.

La reducción de la violencia contra las mujeres hace que disminuyan los costos directos e indirectos para la economía, como las facturas médicas y legales de las personas supervivientes y la pérdida de productividad en forma de absentismo, alta rotación y presentismo. Según una estimación, los lugares de trabajo con altos índices de acoso sexual perdieron alrededor de USD 2000 millones en valor debido a la reducción de la rentabilidad y al aumento de los costos operativos (OIT 2022, Au 2020).

La VBG afecta el crecimiento económico y la programación del comercio en varios ámbitos:

Las **políticas macroeconómicas** no son neutrales en cuanto al género. Las políticas fiscales y monetarias pueden socavar la seguridad económica de las mujeres y las personas con SOGIESC diversas, exponiéndolas indirectamente a distintas formas de VBG al inhibir su acceso a las oportunidades económicas (ONU Mujeres 2015b). Por ejemplo, una política fiscal que reduzca el gasto en servicios públicos (por ej., el cuidado de los niños) puede hacer que aumente la demanda de trabajo no remunerado de las mujeres, que es una forma y a menudo un precursor de más abusos económicos (por ej., limitando el acceso al crédito, a las finanzas del hogar, etc.) (ONU Mujeres 2015b). De igual modo, un aumento de los tipos de interés —un importante instrumento de política monetaria— puede exacerbar las desigualdades de género existentes en el acceso al crédito al encarecerlo (ONU Mujeres 2015b). Por ejemplo, la brecha global de inclusión financiera de género, establecida en un 9% a nivel mundial, limita la capacidad de las mujeres para acceder a los servicios y productos financieros y para utilizarlos (Bull 2021, Demirguc-Kunt *et al.* 2018). Un tercio de todas las pequeñas y medianas empresas (PYME) formales del mundo son propiedad de mujeres y representan el 30% de la brecha crediticia de las PYME formales, y la mayoría de las limitaciones se enfrentan al inicio del ciclo de negocios (IFC 2014). La brecha es consecuencia de las limitaciones tanto de la demanda como de la oferta, como la limitación de las garantías, la falta de relaciones sociales, la ausencia de historial de crédito y la falta de representantes femeninas en las instituciones financieras (USAID 2014).

---

<sup>2</sup> Las normas sociales y de género determinan los obstáculos y las oportunidades para el acceso y la participación de las mujeres en las actividades económicas. Dictan las percepciones relativas a lo que es un trabajo apropiado para las mujeres, quién debería poder controlar los ingresos del hogar y quién realiza el trabajo de cuidados no remunerado (Passages 2021). Por ejemplo, las actitudes sociales sobre el uso de anticonceptivos y la educación de las niñas impiden que estas adquieran las habilidades necesarias para ingresar en la fuerza de trabajo formal y lograr su independencia económica, un factor crucial para reducir el riesgo de VBG a lo largo de la vida de una mujer. Véase *How-to Identify and Advance Equitable Social Norms* de CARE-GBV (CARE-GBV 2021).

Las **políticas laborales** sobre la no discriminación, la igualdad salarial y las licencias de paternidad afectan la tasa de participación en la fuerza laboral de las mujeres y otros grupos marginados. La ausencia de estas políticas agrava la exclusión económica y la VBG al prohibir a las mujeres y a otros grupos marginados trabajar en determinados empleos por razones morales o sociales, o incluso trabajar en ciertos horarios (Banco Mundial 2018). Para las personas con SOGIESC diversas, la falta de políticas de no discriminación puede conducir a la discriminación en el acceso a las oportunidades de empleo y en todo el ciclo de empleo (OIT 2015). Las personas transgénero declaran que se les niegan oportunidades de empleo por su apariencia o por no contar con documentos de identidad que coincidan con su expresión de género, lo que las lleva a buscar otros medios de empleo para mantenerse, incluido el trabajo sexual (OIT s.f.). Ciertas políticas, como los programas de creación de empleo y de subsidios laborales, que tienen como objetivo promover el empleo de las mujeres en sectores en los que están infrarrepresentadas, pueden poner involuntariamente a las mujeres en riesgo de sufrir VBG en el lugar del trabajo, si el riesgo no se evalúa y mitiga de manera explícita. Las intervenciones de cambio de normas pueden reducir el riesgo de VBG para las mujeres que se incorporan a sectores tradicionalmente dominados por los hombres, como la energía y las infraestructuras, donde pueden correr un mayor riesgo de acoso y explotación por parte de sus compañeros de trabajo y supervisores masculinos (Gennari *et al.* 2014). La concentración de mujeres en el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado es uno de los principales factores subyacentes de la baja participación de las mujeres en la fuerza laboral; se ve alimentada por la falta de instalaciones asequibles y de calidad para el cuidado de los niños y los ancianos (USAID 2022).

#### **Violencia económica y política comercial**

La política y las prácticas comerciales pueden mejorar las oportunidades de subsistencia de las mujeres y reducir el riesgo de violencia económica de los siguientes modos:

- Aumentando los salarios de las mujeres y la igualdad económica
- Creando mejores oportunidades de empleo
- Mejorando el bienestar de las mujeres

(Banco Mundial y Organización Mundial del Comercio 2022)

Las **leyes discriminatorias por razón de género**, a menudo arraigadas en normas y prácticas de género no equitativas, obstaculizan el empoderamiento económico de las mujeres y de otros grupos marginados, y aumentan el riesgo de VBG. Según una estimación, las mujeres disfrutaban en todo el mundo de apenas el 75% en promedio de los mismos derechos legales que los hombres en una serie de ámbitos relacionados con las prácticas económicas (Banco Mundial 2021). Estas leyes abarcan todo el ciclo vital de la mujer, empezando por las limitaciones a su movilidad y sus derechos en el matrimonio, como las disposiciones legales de obedecer al marido y los derechos como padres, por ejemplo, la licencia de paternidad (Banco Mundial 2021). Otros ámbitos legislativos que afectan la vida laboral de las mujeres son las leyes sobre la propiedad de bienes, incluido el derecho a la herencia y a poseer bienes (Banco Mundial 2021) (véase la sección 3.5. Elementos de programas específicos del sector: Derechos de propiedad y sobre la tierra) (Fawole 2008, 1).

Los **sistemas y procesos comerciales inseguros y sesgados**, como la falta de acceso al crédito y los obstáculos para adquirir los conocimientos necesarios para crear empresas y dedicarse al comercio, ponen a las mujeres en desventaja y pueden dar lugar a casos de violencia económica. Las empresas propiedad de mujeres suelen ser de menor tamaño que las de los hombres, lo que puede ser una de las razones de los mayores costos de exportación a los que se enfrentan las comerciantes (WTO OMC 2007). Otra razón es la falta de acceso a información legal y comercial y a las redes de distribución (USAID 2020). Las dinámicas de poder desiguales entre las mujeres comerciantes, especialmente las propietarias de negocios pequeños e informales, y las autoridades aduaneras socavan el poder de negociación de las mujeres y aumentan el riesgo de VBG. Entre los problemas específicos se encuentran los sobornos, la inseguridad de las infraestructuras fronterizas que no satisfacen las necesidades de las mujeres comerciantes y el acoso de los funcionarios de comercio (USAID 2020).

En los **lugares y espacios de trabajo**, la VBG —sobre todo en forma de acoso y explotación sexual— puede causar daños físicos, emocionales y económicos a largo plazo a los trabajadores (CWEEE 2020). La mayoría de las

personas supervivientes de acoso sexual son mujeres (Hersch 2015). Sin embargo, otras poblaciones marginadas, en particular las personas con SOGIESC diversas, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas también sufren de manera desproporcionada el acoso y el abuso sexuales en el lugar de trabajo. Los hombres también pueden enfrentar acoso sexual en el lugar de trabajo, sobre todo los que pertenecen a minorías sexuales y raciales (OIT 2015). El acoso y el abuso sexuales en el lugar de trabajo socavan el crecimiento económico al aumentar la rotación de personal, reducir la productividad e incrementar los costos legales, entre otras causas. Para más información sobre los compromisos de la USAID en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales, véase la sección 4.0. Elementos de proceso: Valores, cultura organizativa y liderazgo. Promover la igualdad de género y la igualdad de acceso al empleo y a las oportunidades de crecimiento profesional es un factor clave para mitigar la VBG económica, psicológica y de otros tipos en el lugar de trabajo. Las normas sociales y de género actúan a menudo como impedimentos para que las mujeres busquen empleo y puedan desempeñar un papel definitorio en las oportunidades profesionales disponibles para distintos grupos. Las mujeres se suelen enfrentar a desafíos para acceder a las mismas oportunidades de crecimiento profesional y de tutoría que los hombres, incluidas las limitaciones de tiempo para las mujeres (Neal, Boatman y Miller 2013). Las personas con SOGIESC diversas se enfrentan a limitaciones particulares para progresar profesionalmente debido a creencias y políticas homofóbicas, entre ellas la denegación de ascensos y la exclusión de aquellas de eventos en el lugar de trabajo (UCLA School of Law 2021). El lugar de trabajo también puede ser un punto de entrada crucial para identificar y empezar a abordar la VBG que los trabajadores sufren en la casa y en la comunidad.

Por último, el aumento de las tasas de **empleo en el sector informal** pone a las mujeres en riesgo de sufrir VBG. La mayoría de los empleos de los trabajadores del mundo son informales (WIEGO y OIT s.f.). Mientras que el número de hombres empleados en el sector informal es mayor a nivel mundial, el número de mujeres empleadas en este sector es mayor en los países de bajos ingresos (WIEGO s.f.). Las mujeres son más vulnerables a todas las formas de VBG en la economía informal debido tanto a la desigualdad de género como a las condiciones de trabajo inseguras (WIEGO 2018). Por ejemplo, las vendedoras ambulantes tienen más probabilidades de enfrentarse a situaciones de violencia física y económica en forma de desalojos de los espacios urbanos por parte del Estado, mientras que las trabajadoras que laboran en su casa tienen más probabilidades de sufrir acoso por parte de sus parejas íntimas y otros detentadores del poder (por ej., propietarios, instituciones financieras, contratistas, etc.) (WIEGO 2018).

Dadas las múltiples formas en que los resultados del crecimiento económico y el comercio se ven afectados negativamente por la VBG, abordar esta a través de programas que impulsen el crecimiento económico y el comercio puede mejorar los resultados económicos a nivel individual, comunitario y estructural. Además, abordar la VBG en la programación del crecimiento económico y el comercio puede conducir a mejores resultados en sectores como la educación y la salud (véase la sección 3.5. Elementos de programas específicos del sector: Salud global; Educación; Programas agrícolas) (Fawole 2008, 1).

## De qué forma la programación del crecimiento económico y el comercio puede abordar la VBG

La Política de Crecimiento Económico de la USAID reconoce los obstáculos sociales y legales que impiden la participación económica de las mujeres y da prioridad al empoderamiento económico de estas como una forma de fortalecer el crecimiento económico y la prosperidad (USAID s.f. a). La USAID también exige el uso de indicadores de monitoreo, evaluación y aprendizaje relacionados con el empoderamiento de las mujeres para todos los programas de crecimiento económico. Para complementar estos recursos, las siguientes estrategias presentan sugerencias de esfuerzos destinados a abordar la VBG en la programación del crecimiento económico y el comercio. Para obtener más información, véase el *Toolkit for Integrating GBV Prevention and Response into Economic Growth*

*Projects* (USAID 2015). Las estrategias para hacer frente a la VBG deben basarse en el contexto local, incluidas las leyes y políticas, la voluntad política, las normas de género y los programas y movimientos locales existentes.

### **Estrategia N.º 1: Incluir componentes de transformación de género en los programas de capacitación económica**

**(prevención)**

**(nivel del modelo socioecológico: individual, interpersonal, comunitario, estructural)**

Las investigaciones han establecido ampliamente que las intervenciones de empoderamiento económico con un componente de transformación de género que aborde los desequilibrios de poder y las normas de género discriminatorias tienen más probabilidades de reducir la VBG contra las mujeres y las niñas (Kerr-Wilson *et al.* 2020). La combinación de los enfoques de empoderamiento económico con el trabajo de cambio social mediante la participación de parejas y pequeños grupos de hombres y mujeres en actividades de subsistencia puede iniciar reflexiones críticas sobre los roles de género y los desequilibrios de poder que fomentan el cambio a nivel individual, interpersonal y comunitario (Jewkes *et al.* 2020, Subhiya *et al.* 2020, What Works to Prevent Violence s.f.). Para que los esfuerzos de empoderamiento económico y de reducción de la VBG tengan éxito, es fundamental dar tiempo suficiente para que se produzca el cambio, aprovechar las experiencias prácticas en el diseño de los programas y basarse en las teorías de género y poder (Kerr-Wilson *et al.* 2020). En estas intervenciones, es importante hacer participar a los hombres y trabajar con aliados masculinos para estimular el debate sobre el cambio de los roles de género, crear conciencia sobre la repartición de la carga de los cuidados y promover la aceptación de la autonomía económica de las mujeres. En la medida de lo posible, debe adoptarse un enfoque sistémico completo: asociarse con organizaciones de distintos niveles del ecosistema económico y realizar intervenciones piloto de transformación de género en todo el modelo socioecológico (IRH 2021). Por ejemplo, los programas de “cash plus” que combinan las transferencias de efectivo con la adquisición de habilidades para la vida y los medios de subsistencia, así como remisiones a servicios de VBG tienen un amplio impacto positivo, incluidas la promoción de la resiliencia de los hogares y la reducción de las estrategias de afrontamiento negativas (Tirivayi, Waidler y Otchere 2012).

### **Estrategia N.º 2: Fomentar la participación y la representación de las mujeres en las instituciones empresariales e industriales**

**(prevención, mitigación de riesgos)**

**(nivel del modelo socioecológico: individual, comunitario)**

La participación de las mujeres en asociaciones empresariales e industriales y en las cámaras de comercio representa un punto de partida fundamental para identificar los factores que impulsan la violencia económica y los obstáculos a las empresas de mujeres, así como las necesidades financieras y empresariales de las empresas dirigidas por mujeres y personas con SOGIESC diversas. El aumento de la representación puede garantizar que se escuchen las voces de las personas supervivientes y que se tomen medidas para prevenir futuros actos de violencia y la revictimización. Otras medidas para promover la participación de las mujeres y los grupos marginados incluyen la creación de espacios para que las mujeres expresen sus opiniones, aprendan unas de otras, desarrollen asociaciones, se asesoren mutuamente y promuevan su participación en sindicatos y colectivos (USAID 2014). Ayudar a las mujeres a organizarse de diferentes formas, por ejemplo a través de cooperativas y asociaciones comerciales, para hacer crecer la escala de las iniciativas.

### **Estrategia N.º 3: Exigir tolerancia cero para la VBG en el lugar de trabajo**

**(prevención, mitigación de riesgos, respuesta)**

**(nivel del modelo socioecológico: estructural)**

El compromiso de una organización para hacer frente a la VBG en su lugar de trabajo no puede tener éxito sin que su liderazgo esté plenamente comprometido con este objetivo. Toda organización asociada que trabaje en

programas de empoderamiento económico debe cumplir los siguientes compromisos para abordar la VBG en su lugar de trabajo:

- Establecer una política que aborde la VBG en el lugar de trabajo, elaborada en consulta con las personas que tienen más probabilidades de ser víctimas de actos de violencia: mujeres, personas con SOGIESC diversas, y otras personas con vulnerabilidades cruzadas, como los empleados con capacidades diferentes. La política también debe articular estrategias para abordar la perpetración de la VBG fuera del lugar de trabajo por parte de personas que pertenecen a la fuerza laboral. Esto puede incluir a los autores de VPI y a la violencia doméstica, así como a los que participan en otras formas ilegales de VBG, como el matrimonio infantil (Georgia 2015). Adherirse a las directrices compartidas en la ADS 205 de la USAID, incluyendo el seguimiento y la notificación de las consecuencias no deseadas relacionadas con el género.
- Integrar las estrategias para abordar la VBG con la oficina de recursos humanos y disponer de mecanismos para tratar los casos de VBG de forma centrada en las personas supervivientes (véase la sección 3.5. Elementos de programa específicos del sector: Principios centrales: Centrado en las personas supervivientes).
- Garantizar la seguridad de las mujeres y otros grupos marginados en todas las áreas asociadas con el lugar de trabajo, como los dormitorios, los baños y las guarderías.
- Diseñar y aplicar intervenciones que incentiven al sector privado a abordar e integrar las cuestiones de género y de VBG en su modelo de negocio. Por ejemplo, la iniciativa Global Food 50/50 monitorea e informa acerca de las políticas y prácticas relacionadas con el género de más de 200 organizaciones en el espacio sanitario mundial, estimulando las conversaciones y la acción en este campo.
- Trabajar con aliados masculinos para promover el cambio de normas dentro de la organización. Por ejemplo, los altos cargos masculinos pueden tomarse un permiso de paternidad para dar el ejemplo a los demás empleados. Para más información, consulte la sección 4.0. Elementos de proceso: Valores, cultura organizativa y liderazgo.

#### **Estrategia N.º 4: Integrar las estrategias de mitigación del riesgo de VBG en el diseño y la ejecución de los proyectos de empoderamiento económico**

**(mitigación de riesgos)**

**(nivel del modelo socioecológico: individual, interpersonal, comunitario, estructural)**

La integración de estrategias de mitigación de riesgos puede reducir el riesgo de VBG que se produce como un impacto no intencionado del proyecto. La mitigación de riesgos es fundamental para sustentar el principio de no hacer daño. Esto es particularmente importante en las intervenciones de empoderamiento económico, que a veces pueden potenciar involuntariamente el riesgo de VBG. Las posibles estrategias de mitigación de riesgos que pueden emplearse en la programación del crecimiento económico son (Gennari *et al.* 2014; Gennari, Arango e Hidalgo 2015):

- Incluir a las mujeres en las funciones de supervisión, si es posible, y fomentar el intercambio entre pares y la tutoría. Al diseñar intervenciones como los programas de dinero por trabajo, hay que consultar a las mujeres y pedirles que identifiquen las tareas en las que se sientan a gusto (Meissner 2011).
- Emplear métodos seguros para transferir efectivo y bienes en especie, y realizar los pagos. El método más seguro para transferir dinero en efectivo a los participantes en el programa puede variar según el lugar, el contexto y las circunstancias individuales (Gennari *et al.* 2014). Trabajar con los bancos para diseñar soluciones que protejan a las personas supervivientes y a las que estén en riesgo de violencia física y



económica, y utilizar el dinero móvil y otras opciones bancarias basadas en la tecnología, cuando sea posible (Gennari, Arango e Hidalgo 2015).

- Instituir códigos de conducta que prohíban la explotación y el abuso sexuales de los participantes en el programa, y asegurarse de que todo el personal conozca bien estas directrices.
- Garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y durante el recorrido hacia y desde este. Hay que animar a los socios del sector privado a que proporcionen transporte seguro a los grupos en riesgo, siempre que sea posible.
- Comprender y abordar las normas sociales que definen las expectativas en torno al uso de la tecnología por parte de las mujeres, la propiedad de los activos y las percepciones como agentes financieros para garantizar que no haya un mayor riesgo de VBG en las actividades del programa que amplían el uso de la tecnología o la propiedad de los activos por parte de las mujeres.

### **Estrategia N.º 5: Dar prioridad a las necesidades de las poblaciones marginadas y en riesgo, especialmente en tiempos de inestabilidad social y económica**

**(mitigación de riesgos)**

**(nivel del modelo socioecológico: individual, interpersonal, comunitario, estructural)**

Las responsabilidades de cuidar de otras personas que recaen sobre las mujeres, especialmente las que provienen de los entornos más desfavorecidos económicamente, pueden inhibir su capacidad de participar en actividades generadoras de ingresos, aumentando aún más su dependencia de los demás y el riesgo de VBG. Durante la pandemia de COVID-19, las mujeres han sido a menudo las principales cuidadoras de los enfermos y corrían un mayor riesgo de contraer el virus. La aplicación de las siguientes medidas puede hacer que los programas de empoderamiento económico sean una fuerza protectora contra la VBG desencadenada por factores de estrés socioeconómico (adaptado de USAID 2015) (Kellum *et al.* 2021).

- Disponer de guarderías alternativas para todos los trabajadores, especialmente los de primera línea. Facilitar el acceso a las tecnologías que ahorran tiempo, especialmente para las mujeres que se dedican a determinados sectores, como la agricultura (USAID 2014).
- Promover la alfabetización en salud y la repartición de las responsabilidades de cuidado a través de campañas e iniciativas sobre las normas sociales, tales como las políticas de licencias parentales más estrictas.
- Dar prioridad a la afiliación y a los pagos para los grupos en riesgo, como los trabajadores migrantes que regresan a sus países debido a la COVID-19 o los trabajadores desplazados o varados debido a la pandemia.
- Promover la comprensión del impacto del cambio climático en las oportunidades económicas de las mujeres y la VBG, y prestar apoyo a través de atención sanitaria y seguros médicos. Ampliar los criterios de elegibilidad para los distintos servicios públicos, entre ellos el apoyo a las empresas y al desempleo durante las emergencias y las crisis prolongadas.

La pandemia de COVID-19 también magnificó el impacto desproporcionado de las crisis económicas entre aquellas personas que carecen de acceso a las infraestructuras digitales y de habilidades digitales. Las personas que podían realizar su trabajo a distancia con la ayuda de tecnologías digitales disfrutaron de una mayor seguridad económica durante la pandemia. Promover el acceso a las infraestructuras digitales y mejorar la alfabetización digital de los grupos más marginados puede ser una fuerza protectora contra la exclusión económica de los hombres y mujeres más marginados (Kellum *et al.* 2021). Las iniciativas destinadas a promover el acceso digital también deben orientar a las personas sobre cómo protegerse de la violencia basada en el género facilitada por la tecnología (véase la sección 3.5. Elementos de programas específicos del sector: Tecnología) (Kellum *et al.* 2021).

**Estrategia N.º 6: Facilitar el acceso al sistema de identificación nacional y a otros documentos legales para permitir el acceso a los servicios y al empleo y ayudar a los negocios a obtener un estatus formal (mitigación de riesgos)**

**(nivel del modelo socioecológico: individual, estructural)**

Muchas iniciativas dirigidas por mujeres son informales y necesitan apoyo para que obtengan la documentación adecuada para crecer y adquieran un estatus legal. La documentación puede ser la tarjeta de identidad personal y el certificado de nacimiento, el certificado de matrimonio y de divorcio, o los documentos relativos a la propiedad o a los procesos comerciales, como el registro o las licencias. Disponer de la documentación adecuada puede ayudar a prevenir la violencia económica al dificultar la denegación del acceso a los servicios. Además del acceso a los servicios de salud y educativos, los documentos son a menudo un requisito previo para poseer una propiedad, presentar denuncias policiales y abrir una cuenta bancaria, todo lo cual puede ser crucial a la hora de abandonar una situación de abuso y ofrecer protección contra la VBG (Gennari *et al.* 2014). Para las personas transgénero, tener la oportunidad de autoseleccionar su género en los procesos de documentación e incorporación ayuda a crear lugares de trabajo transinclusivos, mitigando así el acoso o la intimidación en el lugar de trabajo (Thoroughgood, Sawyer, y Webster 2020). Al reconocer que no todos los propietarios de pequeñas empresas y los trabajadores tienen una forma de tener acceso a los documentos nacionales de identidad, tomar medidas para protegerlos de la VBG en el lugar de trabajo. Trabajar con organizaciones locales de derechos de la mujer y otros grupos locales comprometidos con los derechos humanos para ampliar la protección de estas personas. Vea la sección 3.4. Elementos de programa: Entorno propicio: Invertir en organizaciones de derechos de la mujer.

**Estrategia N.º 7: Facilitar el acceso al financiamiento para mitigar el riesgo de VBG**

**(mitigación de riesgos)**

**(nivel del modelo socioecológico: individual, interpersonal)**

Las instituciones financieras y las políticas tienden a estar fuertemente dominadas por los hombres y dirigidas a clientes masculinos. Esto puede conducir involuntariamente a actos de violencia económica contra las mujeres y otros grupos marginados al dificultar su acceso a los recursos financieros. La mejora del acceso al capital para las mujeres y otros grupos marginados debe facilitarse a lo largo del ciclo de vida de la empresa. Además, el acceso al financiamiento debe combinarse con enfoques no tradicionales, además del microfinanciamiento, y facilitar todo tipo de empresas, incluidas las iniciativas informales y las PYME propiedad de mujeres. Los esfuerzos para facilitar el acceso al financiamiento deben adaptarse a la situación socioeconómica, la ubicación geográfica y las necesidades empresariales de las mujeres, así como abordar los retos sistémicos. Las medidas para facilitar el acceso al financiamiento incluyen (USAID 2014):

- Contratación y promoción de más mujeres representantes en los bancos y otras instituciones financieras.
- Flexibilizar los requisitos de garantías para los prestatarios y empresarios que sean mujeres y personas con SOGIESC diversas, y diversificar la gama de activos que pueden aceptarse como garantía.
- Impartir capacitación a los agentes de crédito para que ayuden a las mujeres a solicitar préstamos.
- Hacer que las instituciones financieras sean más accesibles para las mujeres a través de una infraestructura adaptada a ellas.
- Diseñar productos innovadores que satisfagan las necesidades de grupos específicos, como préstamos con seguros incorporados, y combinar productos financieros con otros productos de adquisición de habilidades, como la capacitación y la planificación empresarial.

- Asociarse con organizaciones de derechos de la mujer y otros grupos locales que trabajan en el ámbito de los derechos humanos para llegar a los grupos marginados, como los que no tienen acceso a una documentación formal y los trabajadores inmigrantes, y mejorar su acceso a los recursos financieros.

**Estrategia N.º 8: Apoyar la creación de operaciones a través de “ventanillas para mujeres” y agencias especializadas que respondan a las necesidades financieras, tecnológicas y empresariales de las mujeres**

**(respuesta)**

**(nivel del modelo socioecológico: individual)**

Facilitar el acceso de las mujeres a la asesoría financiera y empresarial mediante la creación de “ventanillas para mujeres” en las instituciones económicas y comerciales existentes (Gminder 2003). Estas ventanillas funcionan como ventanillas únicas para las mujeres que necesitan ayuda para satisfacer sus necesidades de emprendimiento y pueden orientar a las mujeres en procesos como el registro de empresas, las certificaciones y las licencias comerciales, entre otros. El personal que atiende estas ventanillas debe estar capacitado para ayudar a las mujeres de manera segura y confidencial, de acuerdo con las prácticas centradas en las personas supervivientes, y estar preparado para remitirlas a servicios relacionados con la VBG (Gennari, Arango, e Hidalgo 2015). Siempre que sea posible, apoyar la creación y el crecimiento de organismos especializados que promuevan las necesidades empresariales de las mujeres. Por ejemplo, el Banco Grameen de Bangladesh (Jansen y Pippard 1008) ofrece microcréditos para superar las barreras tradicionales y ayudar a las mujeres que viven en la pobreza a obtener ingresos y participar en la economía local.

**Estrategia N.º 9: Asociarse con el sector privado para abordar los riesgos de la VBG en las cadenas de valor globales y locales**

**(mitigación de riesgos)**

**(nivel del modelo socioecológico: estructural)**

Abordar los desequilibrios de poder dentro de la cadena de valor mediante el desmantelamiento de las estructuras monopólicas y el aumento de la productividad y el poder de negociación de las mujeres es fundamental para reducir el riesgo de VBG (USAID 2014). Lo ideal es que las organizaciones adopten un enfoque holístico para abordar la VBG, con responsabilidades y rendición de cuentas designadas para cada nivel de la cadena de suministro. Algunas medidas que pueden ayudar a reducir el riesgo de VBG a lo largo de las cadenas de valor incluyen (adaptado de USAID 2014):

- Llevar a cabo una evaluación del riesgo de VBG para identificar los factores de riesgo de este tipo de violencia a lo largo de la cadena de valor con socios públicos y privados; estas evaluaciones deben considerar los riesgos para la salud y seguridad laboral específicos de género (véase la sección 3.5. Elementos de programas específicos del sector: Mitigación de riesgos)
- Ofrecer oportunidades a las mujeres, a las personas con SOGIESC diversas y a otros grupos para mejorar el acceso a medios de vida diversificados, al financiamiento, al empleo y al acceso al mercado.
- Asociarse con organizaciones mundiales para promover iniciativas multilaterales y aplicar prácticas empresariales éticas y responsables establecidas en instrumentos como los *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres* de ONU Mujeres, y el *Pacto Mundial* de las Naciones Unidas, así como dar prioridad al trabajo con socios empresariales que aborden la VBG a través de su agenda de responsabilidad social corporativa.

Para más información, véase la Política de Participación del Sector Privado de la USAID (USAID s.f. b).

## **Estrategia N.º 10: Facilitar la inscripción de las personas supervivientes de la VBG en los programas de protección social y su participación en las iniciativas empresariales sociales**

**(respuesta)**

**(nivel del modelo socioecológico: individual)**

Los programas de protección social pueden reducir el riesgo y la prevalencia de la VBG, dependiendo de las modalidades del programa y de los mecanismos de distribución. Las investigaciones sugieren que las transferencias de dinero en efectivo pueden reducir la violencia física y la VPI 1) al promover el bienestar emocional y económico, y 2) al cambiar el poder dentro de las relaciones, aliviando así el conflicto en el hogar por los recursos limitados (Buller *et al.* 2018). Las iniciativas deben asociarse con los prestadores locales de servicios relacionados con la VBG, las organizaciones de derechos de la mujer y otros grupos locales que trabajan en el ámbito de la VBG y los derechos humanos para hacer hincapié en la inscripción de las personas supervivientes de la VBG en programas de protección social (Banco Mundial 2021) y las iniciativas empresariales sociales (véase la sección 3.4. Elementos de programa: Entorno propicio: Invertir en organizaciones de derechos de la mujer). La seguridad y la confidencialidad de las personas supervivientes deben ser una prioridad durante todo el proceso de inscripción y el acceso a los servicios de los programas de protección social y las iniciativas empresariales sociales (véase la sección 1.0. Principios centrales: Centrado en las personas supervivientes y en no hacer daño). Es importante apoyar las iniciativas que reúnen a las personas supervivientes de forma segura para el apoyo entre pares y los grupos de solidaridad, como los círculos de amistad.

## **Estrategia N.º 11: Modificar las leyes discriminatorias y promover políticas contra la violencia económica y otras formas de VBG**

**(entorno propicio)**

**(nivel del modelo socioecológico: estructural)**

El establecimiento de protecciones jurídicas que establezcan la igualdad de género y operen contra la VBG puede promover el empoderamiento económico y conducir a una mayor resiliencia y crecimiento económico, así como a mayores ingresos (Banco Mundial 2021). Las investigaciones sugieren que en los países con leyes más inclusivas, las personas con SOGIESC diversas registran menores tasas de VBG en el lugar de trabajo (OIT 2015). Apoyar a la sociedad civil para que promueva cambios legales y políticos que den a las poblaciones marginadas mayor poder y control sobre sus bienes puede reducir el riesgo de VBG. Además, los programas deben apoyar a la sociedad civil para que supervise los impactos negativos no deseados de las leyes. Por ejemplo, la extensión de la igualdad de derechos hereditarios a las hijas en un estado de la India se vinculó con un aumento del feticidio femenino y a mayores tasas de suicidio espoleadas por las dificultades matrimoniales (Anderson y Genicot 2015; Bhalotra, Brulé, y Roy 2020; Rosenblum 2015; y Roy 2015) (véase la sección 3.5 Elementos de programas específicos del sector: Derechos de propiedad y sobre la tierra). Los actores estatales deben comprometerse a reconocer y tomar medidas preventivas contra las consecuencias imprevistas (véase la sección 3.5.). Elementos de programas específicos del sector: Democracia, derechos humanos y gobernabilidad).

## **Estrategia N.º 12: Apoyar el establecimiento de planes de pensiones universales**

**(entorno propicio)**

**(nivel del modelo socioecológico: estructural)**

A escala mundial, existe un desequilibrio de género en el acceso a los planes de pensiones estatales para los empleados de nómina. Un porcentaje muy pequeño de mujeres cobra una pensión en comparación con los hombres, a pesar de que las mujeres viven más tiempo que los hombres (ONU Mujeres 2015a). Una vida de inestabilidad económica y la participación en el trabajo de los cuidados no remunerados impiden a las mujeres abonar cotizaciones y registrarse en un plan de pensiones (ONU Mujeres 2015a). A menudo dependen de las pensiones de sus maridos y deben hacer que estas prestaciones se extiendan durante más tiempo (VAWG 2016). Una fuente de

ingresos estable a través de un plan de pensiones puede sumar protección contra la VBG, especialmente para las mujeres mayores y las viudas. Los planes de pensiones universales financiados con impuestos generales, en lugar de con impuestos sobre la nómina, pueden reducir el riesgo de violencia económica, física y sexual contra las mujeres mayores, al tiempo que reconocen sus servicios como cuidadoras no remuneradas a lo largo de su vida (Gennari et al. 2014). Los planes deben incluir también a los empleados del sector informal.

### **Estrategia N.º 13: Promover la aceptación de un modelo económico híbrido y un marco político global que atienda las necesidades de los trabajadores del sector informal**

**(entorno propicio)**

**(nivel del modelo socioecológico: estructural)**

Un modelo económico híbrido reconoce los derechos de los actores económicos más pequeños para prosperar junto a las entidades económicas más grandes, y reconoce sus contribuciones al desarrollo sostenible y al crecimiento económico (OMC 2017). Según la Organización Mundial del Comercio, las PYME “representan más del 90% de la población empresarial, entre el 60 y el 70% del empleo y el 55% del PIB en las economías desarrolladas. Por lo tanto, las PYME no solo contribuyen significativamente a la economía, sino que *son* la economía” (Arnold 2019, 1). Si bien una mayor regulación no se traduce necesariamente en un entorno libre de violencia para los trabajadores del sector informal, en la mayoría de los países, el sistema reglamentario actual presenta un sesgo en contra de los trabajadores del sector informal, lo que los hace más propensos al abuso y a la explotación económica (OMC 2017). Un marco político que tenga como objetivo reducir la incidencia de la violencia económica, física y sexual contra los trabajadores del sector informal debe incluir cuatro pilares principales (adaptado de Chen 2012) (OMC 2017):

- Crear más puestos de trabajo mediante un crecimiento intensivo de la mano de obra.
- Registrar y regular los trabajos informales, como el trabajo doméstico.
- Ampliar las protecciones legales y sociales (por ej., la seguridad social) a la mano de obra del sector informal, como la de los trabajadores migrantes estacionales y la de los que no tienen autorización de trabajo formal en el país de acogida.
- Aumentar la productividad y los ingresos de las empresas y los trabajadores del sector informal mediante medidas como la mejora del acceso al mercado y la eliminación de los prejuicios institucionales contra las empresas informales.

### **Estrategia N.º 14: Promover políticas comerciales que tengan en cuenta la perspectiva de género para abordar los obstáculos a la participación de las mujeres**

**(prevención).**

**(nivel del modelo socioecológico: estructural, entorno propicio)**

Los componentes fundamentales de una política comercial con perspectiva de género incluyen el financiamiento del comercio y los esfuerzos de facilitación dirigidos específicamente a mejorar el acceso de las mujeres y las personas con SOGIESC diversas a las oportunidades comerciales, y unas autoridades comerciales y aduaneras más equitativas desde el punto de vista del género. Las principales medidas de facilitación del comercio incluyen una mayor cooperación entre las aduanas y otras autoridades comerciales en cuestiones de cumplimiento, y un despacho más rápido de las mercancías (OMC 2017). Medidas como la autorización en “ventanilla única” para grupos específicos y el desarrollo y la difusión de directrices claras para las mujeres comerciantes que, de otro modo, podrían tener dificultades para encontrar esta información, pueden ser un impulso crucial para sus PYME (OMC 2017). Aumentar el número de mujeres empleadas en las aduanas a través de medidas como la anonimización de las solicitudes de empleo y la revisión de los criterios de promoción puede crear autoridades más igualitarias desde el punto de vista

del género y reducir el riesgo de VBG (USAID 2020). Impartir capacitación sobre igualdad de género y VBG al personal de las autoridades aduaneras y comerciales puede ser una estrategia de sensibilización útil (USAID 2020).

## Ejemplos de programas

### **Ejemplo N.º 1: Programa de trabajadores de la confección para combatir la VBG (Butler 2021)**

En Lesoto, la USAID se asoció con el Centro de Solidaridad, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), la Federación de Mujeres Abogadas, la Unión Democrática Independiente de Lesoto, el Sindicato Nacional de Trabajadores Textiles y Afines y otras ONG locales e internacionales para poner en marcha un programa que aborda la VBG en cuatro fábricas de ropa de Lesoto. El programa estableció una entidad independiente sin ánimo de lucro —Worker's Rights Watch— para investigar las denuncias de acoso y abuso en las fábricas que producen textiles para marcas mundiales, como Levi Strauss, The Children's Place y Kontoor. El programa nació de una encuesta que el WRC realizó en tres fábricas de Nien Hsing en 2019, que reveló que dos tercios de los trabajadores de la fábrica habían sufrido VBG o conocían a compañeros que habían sido acosados o abusados. El programa, dirigido por grupos de derechos de los trabajadores y de las mujeres, puso en marcha un acuerdo legalmente vinculante para abordar la VBG en las fábricas. Worker's Rights Watch investigó las quejas de los trabajadores de las fábricas y recomendó soluciones de conformidad con las disposiciones sobre violaciones del código de conducta del acuerdo. Una línea telefónica gratuita ofrece asesoría y aconseja a los trabajadores sobre sus derechos y recursos. El programa también incluía medidas de educación y sensibilización para informar a los trabajadores sobre sus derechos mediante campañas en las redes sociales, videos de capacitación y cobertura en los medios de comunicación para ayudar a las personas supervivientes y animarlas a denunciar.

### **Ejemplo N.º 2: Programa SaFal (Sustainable Agriculture, Food Security and Linkages [Agricultura Sostenible, Seguridad Alimentaria y Vínculos]) (Solidaridad 2021)**

La mayoría de los productores de leche de Bangladesh son mujeres y producen alrededor del 90% de la leche del país. La cría de ganado lechero es su principal fuente de ingresos, pero muchas no logran generar un beneficio sustancial, dado que la leche se vende de manera informal. Las granjeras la entregan a un miembro masculino de la familia que la lleva al mercado, la vende y recauda dinero en nombre de las mujeres. Las normas sociales inhiben la movilidad de las mujeres y su acceso a los mercados, así como al dinero que se les paga a los hombres de la familia por la leche que producen las agricultoras. Solidaridad, socio de la USAID, trató de abordar este problema mediante el lanzamiento de una aplicación llamada Inclusión a través de la Integración o i2i. La aplicación recoge datos sobre la calidad y la cantidad de leche vendida en el mercado y el precio de venta vigente en los centros locales de recogida de leche. Los centros de recogida de leche utilizan la aplicación para transferir directamente el dinero a los monederos móviles de las granjeras. Esto se complementa con un Sistema Interactivo de Respuesta de Voz, que envía textos y mensajes de voz a las granjeras con información sobre el manejo del ganado y la mejora de las prácticas agropecuarias. El programa también lleva a cabo campañas comunitarias de sensibilización que abordan temas como la capacitación de las mujeres y la gestión financiera a través de movilizados comunitarios formados.

## Herramientas y recursos

- Birchall J. 2021. *Resource Guide: COVID-19, Gender and Intersectionality*. Institute of Development Studies. Consultado el 14 de julio de 2022. <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/16745/Covid19%20Gender%20and%20Intersectionality%20Resource%20Guide.pdf?sequence=3>
- Burga L, N Gimelli, S Muradyan, A Robakowski, M Miller, M Rawlins, y G Snyder. 2021. *Using Digital Solutions to Address Barriers to Female Entrepreneurship: A Toolkit*. Washington, D.C.: Banco Mundial. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://digitalforwomen.worldbank.org/sites/gender\\_toolkit/themes/barrier/pdf/Toolkit-v2.pdf](https://digitalforwomen.worldbank.org/sites/gender_toolkit/themes/barrier/pdf/Toolkit-v2.pdf).
- Chen MA. 2012. *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*. WIEGO Working Paper No. 1. Manchester, Reino Unido: WIEGO. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen\\_WIEGO\\_WPI.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen_WIEGO_WPI.pdf).
- Kerr-Wilson A, A Gibbs, E McAslan Fraser, L Ramsomar, A Parke, HMA Khuwaja, y R Jewkes. 2020. *A Rigorous Global Evidence Review of Interventions to Prevent Violence against Women and Girls. Section 3.1 on Evidence on Economic Interventions*. Pretoria, Sudáfrica: What Works: A Global Programme to Prevent Violence against Women and Girls. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.whatworks.co.za/resources/evidence-reviews/item/693-a-rigorous-global-evidence-review-of-interventions-to-prevent-violence-against-women-and-girls>.
- MarketLinks. s.f. *Guía Técnica WEEGE* Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.marketlinks.org/weege-wiki/weege-technical-guide>.
- The Prevention Collaborative. 2019. *Cash Transfers and Intimate Partner Violence: Findings from a Review of Quantitative and Qualitative Studies in Low- and Middle-Income Countries*. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/Prevention\\_Collaborative\\_2019\\_CASH-TRANSFERS-IPV.pdf](https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/Prevention_Collaborative_2019_CASH-TRANSFERS-IPV.pdf).
- Tirivayi N, J Waidler, y F Otchere (en nombre del Transfer Project). 2012. *Cash Transfers: Past, Present and Future; Evidence and Lessons Learned from the Transfer Project*. Innocenti Research Brief. Nueva York, NY: UNICEF, Oficina de Investigación-Innocenti. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/cash-transfers-evidence-and-lessons-from-the-transfer-project-research-brief.pdf>.
- ONU Mujeres 2020. *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*. Consultado el 14 de julio de 2022. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>
- ————. 2015. *Protecting Women's Income Security in Old Age: Hacia sistemas de pensiones con perspectiva de género, Policy Brief No 3*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/12/women-income-security-in-old-age>.
- USAID. 2021. *Women's Economic Empowerment and Equality Technical Assistance: Final Report*. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00XJZF.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00XJZF.pdf).
- ————. 2020. *Women's Economic Empowerment and Gender Equality in Trade Facilitation: The Role of Customs and Border Services*. Washington, D.C.: Banyan Global. [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00X53M.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00X53M.pdf).
- ————. 2017. *ADS chapter 205: Integrating Gender Equality and Female Empowerment in USAID's Program Cycle*. Última actualización el 22 de enero de 2021. <https://www.usaid.gov/ads/policy/200/205>.

- ———. 2014. *Toolkit for Integrating GBV Prevention and Response into Economic Growth Projects*. Última actualización el 12 de julio de 2021. <https://www.usaid.gov/documents/1865/toolkit-integrating-gbv-prevention-and-response-economic-growth-projects>.
- ———. s.f. *A Briefer: Gender Inequality Causes Poverty*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://banyanglobal.com/wp-content/uploads/2021/03/Gender-Inequality-Causes-Poverty-Briefer.pdf>.
- Banco Mundial. 2022. *Women, Business and the Law 2022*. Washington, D.C.: Banco Mundial. doi:[10.1596/978-1-4648-1817-2](https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1817-2). Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.



## Reconocimientos

Este informe ha sido redactado por Fatima Saeed, con el apoyo de miembros del equipo de CARE-GBV, como Diane Gardsbane, Michele Lanham y Courtney McLarnon. El documento fue editado por Jelena Burgić Simmons, diseñado por Jill Vitick y maquetado por Miel Design Studio. Gracias al personal de la USAID que ha revisado y aportado información: Sarah Cooper, Autumn Gorman, Meseret Kassa, Michelle Muldoon, y Catherine Odera.

### **Cita sugerida:**

CARE-GBV. 2022. “Elementos de programas específicos del sector: Abordar la violencia basada en el género mediante programas de crecimiento económico y comercio”. En: *Elementos fundacionales para la programación en materia de violencia basada en el género en el desarrollo* Washington, D.C.: USAID.

## Referencias

- Anderson and Genicot 2015; Bhalotra, Brulé, and Roy 2020; Rosenblum 2015; y Roy 2015 en Banco Mundial. 2021. *Women, Business and the Law 2021*. Washington, D.C.: Banco Mundial. doi:10.1596/978-1-4648-1652-9. Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
- Arnold C. 2019. "The Foundation for Economies Worldwide Is Small Business." IFAC. p.1. Última modificación: 26 de junio de 2019. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/contributing-global-economy/discussion/foundation-economies-worldwide-small-business-0>.
- Au SY, M Dong, y A Tremblay. 2020. *How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value*. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://aaahq.org/portals/0/newsroom/2020/2020ann-13.06\\_sexharrassmsclean.pdf](https://aaahq.org/portals/0/newsroom/2020/2020ann-13.06_sexharrassmsclean.pdf).
- Bull G. 2021. *Women and Finance: Enabling Women's Economic Empowerment*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.cgap.org/blog/women-and-finance-enabling-womens-economic-empowerment>.
- Buller AM, A Peterman, M Ranganathan, A Bleile, M Hidrobo, y L Heise. 2018. "A Mixed-Method Review of Cash Transfers and Intimate Partner Violence in Low- and Middle-Income Countries." *The World Bank Research Observer* 33(2): 218-258. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://academic.oup.com/wbro/article/33/2/218/5091868>.
- Butler C. 2021. *Lesotho Garment Worker Program to Combat Gender-Based Violence Begins, Worker's Rights Consortium*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.workersrights.org/commentary/lesotho-garment-worker-program-to-combat-gender-based-violence-begins/>.
- CARE-GBV. 2021. *How to Identify and Advance Equitable Social Norms*. Washington, D.C.: USAID. Consultado el 14 de julio de 2022. [https://makingcents.com/wp-content/uploads/2020/11/CARE-GBV-01-How-to-note-Social-Norms\\_508-compliant.pdf](https://makingcents.com/wp-content/uploads/2020/11/CARE-GBV-01-How-to-note-Social-Norms_508-compliant.pdf).
- Coalición para la Capacitación Económica e Igualdad de la Mujer (CWEEE). 2020. *Preventing and Responding to Gender-Based Violence, a Critical Component of Economic Development and Women's Economic Empowerment*. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2020/12/Preventing-and-Responding-to-GBV-a-Critical-Component-of-Economic-Development-and-WEE\\_Dec2020\\_CWEEE.pdf](https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2020/12/Preventing-and-Responding-to-GBV-a-Critical-Component-of-Economic-Development-and-WEE_Dec2020_CWEEE.pdf).
- Demirguc-Kunt A, L Klapper, D Singer, S Ansar, y J Hess. 2018. *La base de datos Global Findex 2017: Medición de la inclusión financiera y la revolución de la tecnología financiera*. Washington, D.C.: Banco Mundial. © World Bank. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29510>. Licencia: CC BY 3.0 IGO.
- Eckman A, J Williamson, K Cheney, y Z Mesfin. 2022. *Conjunto de herramientas de AWE para abordar la violencia de género en la agricultura y el desarrollo de sistemas de mercado y otros recursos* Rockville, MD: EnCompass LLC para la USAID. <https://www.agrilinks.org/post/awes-toolkit-address-gender-based-violence-agriculture-and-market-systems-development-and>.
- Fawole OI. 2008. "Economic Violence to Women and Girls: Is It Receiving the Necessary Attention?" *Trauma, Violence, & Abuse*. 9(3):167-177. doi:10.1177/1524838008319255. p.1. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1524838008319255>.
- Fraser EM. 2012. *Economic Empowerment and Violence against Women and Girls*. Helpdesk Research Report. Centro de Recursos para la Gobernanza y el Desarrollo Social. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://gsdrc.org/publications/economic-empowerment-and-violence-against-women-and-girls-vawg/>.
- Sistema de gestión de la información sobre la violencia de género (GBVIMS). 2010. *Guía del usuario del GBVIMS*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.gbvims.com/gbvims-tools/user-guide/>.
- Gennari F, D Arango, y N Hidalgo. 2015. *Violence against Women and Girls: Nota sectorial sobre finanzas y desarrollo empresarial* Washington, D.C.: Banco Mundial. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/21087> Licencia: CC BY 3.0 IGO.

- Gennari F, D Arango, J McCleary-Sills, y N Hidalgo. 2014. *Violence against Women and Girls: Social Protection Brief*. Washington, D.C.: Banco Mundial. © World Bank. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/21089> Licencia: CC BY 3.0 IGO.
- Georgia T. 2015. “DFID Guidance Note on Addressing Violence against Women and Girls (VAWG) through DFID’s Economic Development and Women’s Economic Empowerment Programmes – Part A.” Londres, RU: VAWG Helpdesk.
- Gminder CU. 2003. “Gender-Oriented Entrepreneurship Promotion: Strategies and Tools Along the Project Cycle.” Berna, Suiza: Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. In World Bank. 2015. *VAWG and Social Protection Brief*. p.7.
- Golla and Malhotra et al. 2018. *Understanding and Measuring Women’s Economic Empowerment: Definitions, Framework and Indicators*. ICRW. p.2. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2016/10/Understanding-measuring-womens-economic-empowerment.pdf>
- Hersch J. 2015. *Sexual Harassment in the Workplace*. IZA World of Labor. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://wol.iza.org/articles/sexual-harassment-in-workplace/long>.
- ICRW. 2019. *Women’s Economic Empowerment: The Unintended Consequences*. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2019/09/Brief-Unintended-consequences\\_revised-Sept-9.pdf](https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2019/09/Brief-Unintended-consequences_revised-Sept-9.pdf).
- IFC. 2021. *Women and E-Commerce in Africa*. Washington, D.C.: Banco Mundial. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/47361305-6ebe-431a-8dd9-db2290919823/202105-digital2equal-women-and-e-commerce-africa.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nCGRGTr>.
- . 2014. *Women-Owned SMEs: A business Opportunity for Financial Institutions*. Washington, D.C.: Banco Mundial. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/44b004b2-ed46-48fc-8ade-aa0f485069a1/WomenOwnedSMes+Report-Final.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kiiZZDZ>.
- OIT. 2017. *What Works. Research Brief No. 10. Economic Impacts of Reducing the Gender Gap*. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://www.ilo.org/global/research/publications/what-works/WCMS\\_577685/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/publications/what-works/WCMS_577685/lang--en/index.htm).
- . 2015. *Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of the ILO’s PRIDE Project*. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://www.ilo.org/gender/WCMS\\_368962/lang--en/index.htm#:~:text=Results of the ILO’s PRIDE Project The PRIDE,across the world and highlights good practices that](https://www.ilo.org/gender/WCMS_368962/lang--en/index.htm#:~:text=Results of the ILO’s PRIDE Project The PRIDE,across the world and highlights good practices that).
- . s.f. *Sexual harassment at work*. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_96\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf)
- Instituto de Salud Reproductiva. 2021. *Making the Case: Addressing Social Norms in Intimate Partner Violence and Women’s Economic Empowerment Programming. Evidence, Approaches, and Recommendations. Passages Project Social Norms across Sector Activity*. Washington, D.C.: Institute for Reproductive Health, Georgetown University para la USAID. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://irh.org/wp-content/uploads/2021/06/Passages-Project-Norms-Across-Sectors-Evidence-Deck-on-IPV-and-WEE-Final.pdf>.
- Jansen GG, y JL Pippard. 1998. “The Grameen Bank in Bangladesh: Helping Poor Women with Credit for Self-Employment.” *Journal of Community Practice*. 5:1-2, 103-123. DOI: [10.1300/J125v05n01\\_07](https://doi.org/10.1300/J125v05n01_07).
- Jewkes R, S Willan, L Heise, L Washington, N Shai, A Kerr-Wilson, y N Christofides. 2020. *Effective Design and Implementation Elements in Interventions to Prevent Violence against Women and Girls. What Works: A Global Programme to Prevent Violence against Women and Girls*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/377-effective-design-and-implementation-briefweb25-02-20/file>.

- Kerr-Wilson A, A Gibbs, E McAslan Fraser, L Ramsoomar, A Parke, HMA Khuwaja, y R Jewkes. 2020. *A Rigorous Global Evidence Review of Interventions to Prevent Violence against Women and Girls. Section 3.1 on Evidence on Economic Interventions*. Pretoria, Sudáfrica: What Works: A Global Programme to Prevent Violence against Women and Girls. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.whatworks.co.za/resources/evidence-reviews/item/693-a-rigorous-global-evidence-review-of-interventions-to-prevent-violence-against-women-and-girls>.
- Kellum J, K Sproule, C English, y VS Rames. 2021. *USAID's Gender and COVID-19 Guidance*. Elaborado por Banyan Global. Consultado el 14 de junio de 2022. [https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Full\\_COVID\\_and\\_Gender\\_Technical\\_Brief\\_March\\_2021\\_Compliant.pdf](https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Full_COVID_and_Gender_Technical_Brief_March_2021_Compliant.pdf).
- Meissner L (Asesor de Recuperación Económica, OFDA). 2011. Entrevistado por Jina Krause-Vilmar. Audio. Nueva York, NY y Washington, D.C. In Krause-Vilmar J. 2011. *Preventing Gender-Based Violence, Building Livelihoods Guidance and Tools for Improved Programming*. Comisión de Mujeres Refugiadas. Consultado el 1 de enero de 2022. [https://www.womensrefugeecommission.org/wp-content/uploads/2020/04/preventing\\_gbv\\_building\\_livelihoods\\_12.2011-1.pdf](https://www.womensrefugeecommission.org/wp-content/uploads/2020/04/preventing_gbv_building_livelihoods_12.2011-1.pdf).
- National Coalition against Domestic Violence (NCADV). n.d. *Economic Abuse Fact Sheet*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://ncadv.org/STATISTICS>
- Neal S, J Boatman, y L Miller. 2013. *Women as Mentors: Does She or Doesn't She? A Global Study of Businesswomen and Mentoring*. Development Dimensions International. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://media.ddiworld.com/research/women-as-mentors\\_research\\_ddi.pdf](https://media.ddiworld.com/research/women-as-mentors_research_ddi.pdf).
- Neetu J, y S Gammage. 2017. *Opinion: Can Women's Economic Empowerment Drive Gender-Based Violence?* Blog. Devex News. Última modificación el 22 de diciembre de 2017. <https://www.devex.com/news/opinion-can-women-s-economic-empowerment-drive-gender-based-violence-91797>.
- Raj A, JG Silverman, J Klugman, N Saggurti, B Donta, y HB Shakya. 2018. "Longitudinal Analysis of the Impact of Economic Empowerment on Risk for Intimate Partner Violence among Married Women in Rural Maharashtra." *India Soc Sci Med*. 196:197–203. En Stöckl H, A Hassan, M Ranganathan, y A Hatcher. 2021. *Economic Empowerment and Intimate Partner Violence: A Secondary Data Analysis of the Cross-Sectional Demographic Health Surveys in Sub-Saharan Africa*. BMC Women's Health, 21 (1). 241-. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12905-021-01363-9>.
- Solidaridad. 2021. *El portal digital para empoderar a las mujeres productoras de leche*. Última actualización el 28 de abril de 2021. <https://www.solidaridadnetwork.org/story/the-digital-gateway-to-empower-women-dairy-farmers/>.
- Subhiya M, H Myrntinen, E Chirwa, S Shonasimova, P Gulyamova, N Shai, y R Jewkes. 2020. *Evaluation of Zindagii Shoista (Living with Dignity), an Intervention to Prevent Violence against Women in Tajikistan: Impact after 30 Months*. What Works: A Global Programme to Prevent Violence Against Women and Girls. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/369-zindagii06-02-2020-06022020/file>.
- The Prevention Collaborative. 2019. *Cash Transfers and Intimate Partner Violence: Findings from a Review of Quantitative and Qualitative Studies in Low- and Middle-Income Countries*. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/Prevention\\_Collaborative\\_2019\\_CASH-TRANSFERS-IPV.pdf](https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2021/08/Prevention_Collaborative_2019_CASH-TRANSFERS-IPV.pdf).
- La Casa Blanca. 2021. *National Strategy on Gender Equity and Equality*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2021/10/National-Strategy-on-Gender-Equity-and-Equality.pdf>.
- Thoroughgood CN, KB Sawyer, y JR Webster. 2020. "Creating a Trans-Inclusive Workplace." *Harvard Business Review*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://hbr.org/2020/03/creating-a-trans-inclusive-workplace>.

- Tirivayi N, J Waidler, y F Otchere (en nombre del Proyecto de Transferencia). 2012. *Cash Transfers: Past, Present and Future; Evidence and Lessons Learned from the Transfer Project*. Informe de investigación Innocenti. Nueva York, NY: UNICEF, Oficina de Investigación-Innocenti. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/cash-transfers-evidence-and-lessons-from-the-transfer-project-research-brief.pdf>
- Instituto Williams de la Facultad de Derecho de la UCLA. 2021. *LGBT People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-workplace-discrimination/>.
- Naciones Unidas. 2020. *Despite Gains, Poverty 'Still Has a Woman's Face' Secretary-General Tells High-Level Meeting on Gender Equality, Women's Empowerment in Africa*. Última modificación el 8 de febrero de 2020. <https://www.un.org/press/en/2020/sgsm19962.doc.htm>.
- ONU Mujeres. 2015a. *Proteger la seguridad de los ingresos de las mujeres en la vejez: Hacia sistemas de pensiones con perspectiva de género, Policy Brief No 3*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/12/women-income-security-in-old-age>.
- . 2015b. *¿Por qué es importante la política macroeconómica para la igualdad de género? Policy Brief No 4*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/12/macroeconomic-policy-matters-for-gender-equality>.
- USAID. 2020. *Women's Economic Empowerment and Gender Equality in Trade Facilitation: The Role of Customs and Border Services*. Washington, D.C.: USAID. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://banyanglobal.com/wp-content/uploads/2020/12/WEEGE-in-Trade-Facilitation\\_Role-of-Customs-and-Border-Services.pdf](https://banyanglobal.com/wp-content/uploads/2020/12/WEEGE-in-Trade-Facilitation_Role-of-Customs-and-Border-Services.pdf).
- . 2014. *Toolkit for Integrating GBV Prevention and Response into Economic Growth Projects*. Washington, D.C.: USAID. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.usaid.gov/documents/1865/toolkit-integrating-gbv-prevention-and-response-economic-growth-projects>.
- . s.f. a. *Economic Growth Policy*. Consultado el 19 de julio de 2022. [https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/EG\\_Policy\\_Final\\_1.12.2021.pdf](https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/EG_Policy_Final_1.12.2021.pdf).
- . s.f. b. *USAID Private-Sector Engagement Policy*. Consultado el 19 de julio de 2022. [https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/usaid\\_psepolicy\\_final.pdf](https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/usaid_psepolicy_final.pdf).
- VAWG. 2016. *Brief on Violence against Older Women*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/99559161122468396/pdf/Violence-Against-Women-and-Girls-Resource-Guide-Brief-on-Violence-Against-Older-Women.pdf>.
- What Works to Prevent Violence. s.f. *Stepping Stones and Creating Futures*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.whatworks.co.za/global-programme-projects/stepping-stones-and-creating-futures-south-africa>.
- WEPS. s.f. *Women's Empowerment Principles*. Consultado el 19 de julio de 2022. <https://www.weps.org/>.
- Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) and ILO. s.f. *Counting the World's Informal Workers: A Global Snapshot*. p.1. Manchester, Reino Unido: WIEGO Limited. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO-Global-Statistics-Snapshot-Pamphlet-English-2019.pdf>.
- WIEGO. 2018. *Violencia y empleo informal – Briefing Note*. p.2. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.wiego.org/publications/violence-and-informal-work-briefing-note>.
- . s.f. *Statistical Picture*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.wiego.org/statistical-picture>.
- Banco Mundial. 2021. "Women, Business and the Law 2021." p.1. Washington, D.C.: Banco Mundial. doi:[10.1596/978-1-4648-1652-9](https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1652-9). Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.
- . 2018. "Women, Business and the Law." En USAID, Banyan Global. 2021. *A Briefer: Gender Inequality Causes Poverty*. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://banyanglobal.com/wp-content/uploads/2021/03/Gender-Inequality-Causes-Poverty-Briefer.pdf>.

- Banco Mundial y Organización Mundial del Comercio. 2020. *Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Gender Equality*. Washington, D.C.: Banco Mundial. pp.3–4. doi:10.1596/978-1-4648-1541-6. Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. Consultado el 13 de junio de 2022. <https://www.worldbank.org/en/topic/trade/publication/women-and-trade-the-role-of-trade-in-promoting-womens-equality>.
- WTO OMC. 2017. *Gender Aware Trade Policy: A Springboard for Women's Economic Empowerment*. Consultado el 13 de junio de 2022. [https://www.wto.org/english/news\\_e/news17\\_e/dgra\\_21jun17\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/news_e/news17_e/dgra_21jun17_e.pdf).

El objetivo de la actividad Acción Colectiva para Reducir la VBG (CARE-GBV) es fortalecer la prevención y la respuesta colectiva de la USAID, o “acción colectiva”, frente a la violencia basada en el género (VBG) en los programas de desarrollo en toda la USAID. Para obtener más información sobre CARE-GBV, haga clic [aquí](#).

Para obtener más información, póngase en contacto con:

Chaitra Shenoy, JD

*Representante del Oficial de Contratación*

Centro de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer

[cshenoy@usaid.gov](mailto:cshenoy@usaid.gov)

Diane Gardsbane, PhD

*Directora del Proyecto*

CARE-GBV

[diane@makingcents.com](mailto:diane@makingcents.com)