

Política

de género institucional

Edición 2019



SIECA
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN
ECONÓMICA CENTROAMERICANA



SICA
Sistema de la Integración
Centroamericana

Contenido

3	Presentación
5	Conceptos y definiciones básicas
8	La igualdad de género en el tiempo
10	Marco conceptual
14	Marco de referencia
18	Estrategia
22	Bibliografía
23	Glosario

Presentación del Secretario General de la SIECA

Centroamérica ha avanzado significativamente en varios procesos integracionistas de diversa índole, incluyendo el fortalecimiento institucional, seguridad democrática, integración social, integración económica, y gestión integral del riesgo y cambio climático. Estas áreas priorizadas en la región del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) delimitan un marco institucional fuerte y contribuyen a una región más unificada.

Desde la Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA) se ha emprendido un camino para consolidar los progresos relacionados al:

1. Perfeccionamiento de la zona de libre comercio
2. Unión aduanera
3. Facilitación de comercio
4. Movilidad y logística
5. Cadenas regionales de valor

De esta forma, se ha logrado obtener resultados significativos en estas áreas de trabajo. Sin embargo, el desarrollo integral de Centroamérica se conseguirá en la medida en que los distintos actores regionales -sector público, sector privado, academia, sociedad civil- reconozcan la necesidad de seguir trabajando bajo una visión holística, que incluya temas clave en la agenda de desarrollo de forma armónica.

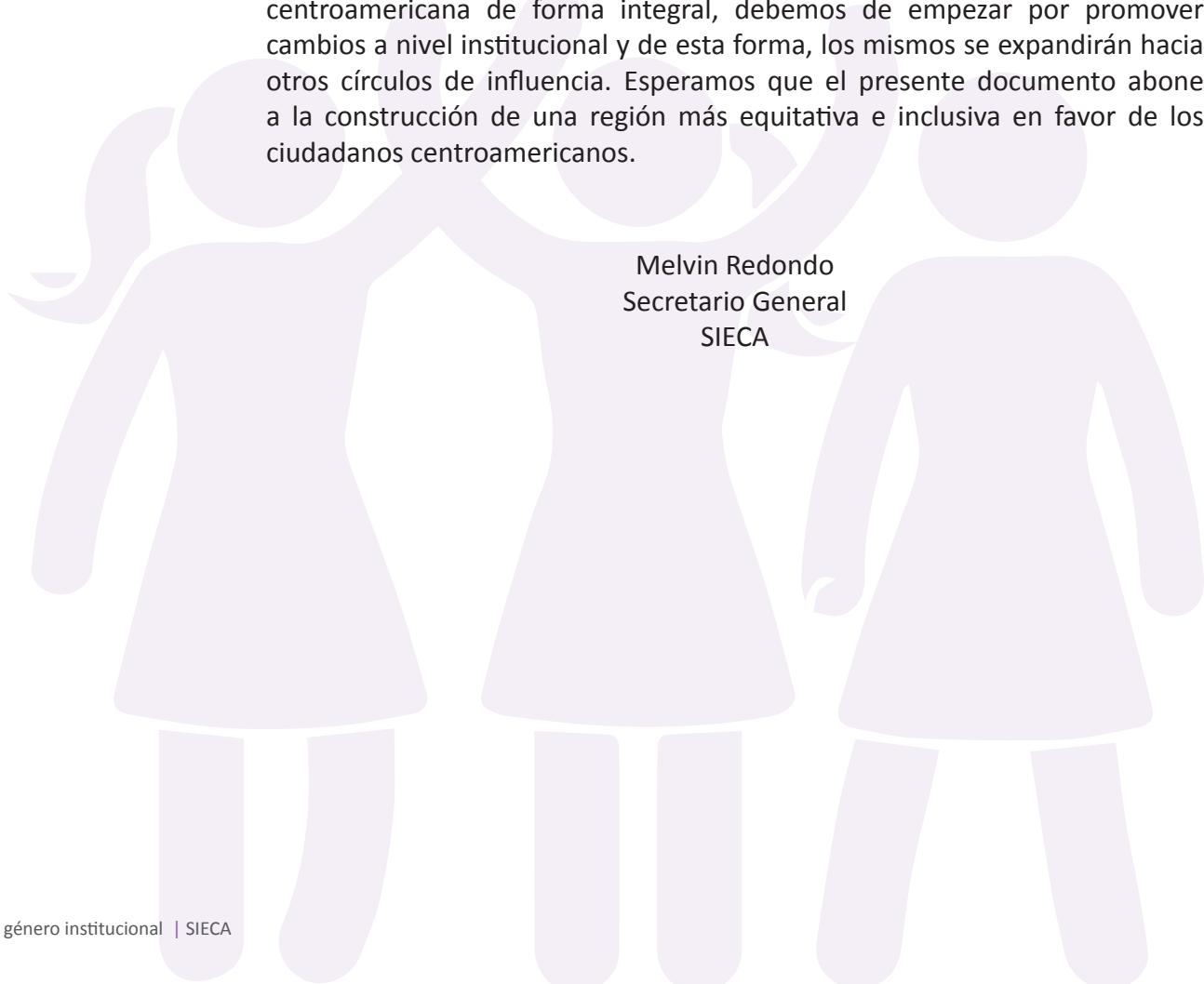
Tomando esta visión como base y dimensionando el compromiso asumido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por todos los Estados Parte que forman parte de la SIECA, la Secretaría ha decidido primar a los ODS como un eje transversal en sus objetivos institucionales. El ODS número cinco Igualdad



de Género, es uno de los ODS que la SIECA ha priorizado, un tópico que por años ha sido relegado a un segundo plano en nuestra región y que en la actualidad afrontamos las consecuencias de esta discriminación.

Apostar por la igualdad de género no solo significa promover el respeto de los derechos humanos, sino también promover un desarrollo sostenible. Repetidos estudios han señalado que empoderar a las mujeres y a las niñas genera un efecto multiplicador que aporta al desarrollo económico. Es por ello, que la Secretaría desarrolló, en el año 2019, la Política de género institucional siendo esta una guía general del actuar de la SIECA para el público interno y externo.

Desde la SIECA estamos conscientes que para incidir en la transformación centroamericana de forma integral, debemos de empezar por promover cambios a nivel institucional y de esta forma, los mismos se expandirán hacia otros círculos de influencia. Esperamos que el presente documento abone a la construcción de una región más equitativa e inclusiva en favor de los ciudadanos centroamericanos.



Melvin Redondo
Secretario General
SIECA

Conceptos y definiciones básicas

Derechos humanos:

Son los derechos inherentes a los seres humanos y reconoce que a cada ser humano le corresponde disfrutar de sus estos derechos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición.



Sexo:

Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.



Género:

Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.



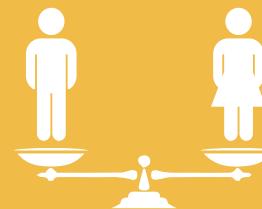
Brecha de género:

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad.



Igualdad de género:

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.





Equidad de género:

La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable.



Empoderamiento de las mujeres y las niñas:

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género.



Empoderamiento económico de las mujeres:

La igualdad de género en la economía se refiere al disfrute pleno e igual por mujeres y hombres de sus derechos y prerrogativas económicas facilitado por políticas y entornos institucionales propicios y el empoderamiento económico.

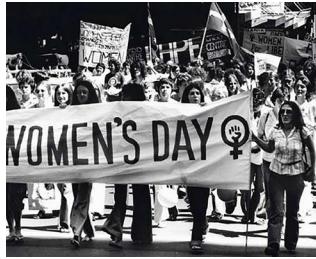
Extraído del Glosario del Centro de Capacitación de ONU Mujeres



**“Una mujer con imaginación
es una mujer que no solo sabe
proyectar la vida de una familia,
la de una sociedad, sino también
el futuro de un milenio”**

Rigoberta Menchú
Premio Nobel de la Paz - 1992

La igualdad de género en el tiempo



Conmemoración del primer Día Internacional de la Mujer

1893

Nueva Zelanda se convierte en el primer país del mundo en autorizar el sufragio femenino



1911

1918

Triunfo del movimiento sufragista del Reino Unido



1948

Declaración de Seneca Falls primera convención de los derechos de las mujeres en Estados Unidos



1960

Las mariposas inolvidables República Dominicana





Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer



Declaración y Plataforma de Acción de Beijing



Objetivos de Desarrollo Sostenible: establecen la igualdad de género

1979

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres



1993

1995

2000

Objetivos de Desarrollo del Milenio: priorizan la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer

2015



1. Marco conceptual

Contexto global

Uno de los pilares fundamentales de la historia de la humanidad es la Declaración Universal de Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948. Esta Declaración establece

la normativa básica que debe de respetarse en el trato humano. La Declaración converge de forma directa con el artículo 1.3 del Capítulo I: Propósitos y Principios de la Carta de las Naciones Unidas, en el que se establece los parámetros para realizar la cooperación internacional, que se hará respetando los derechos humanos y las libertades fundamentales, sin distinción de raza, sexo, idioma o religión (ONU, 1945).



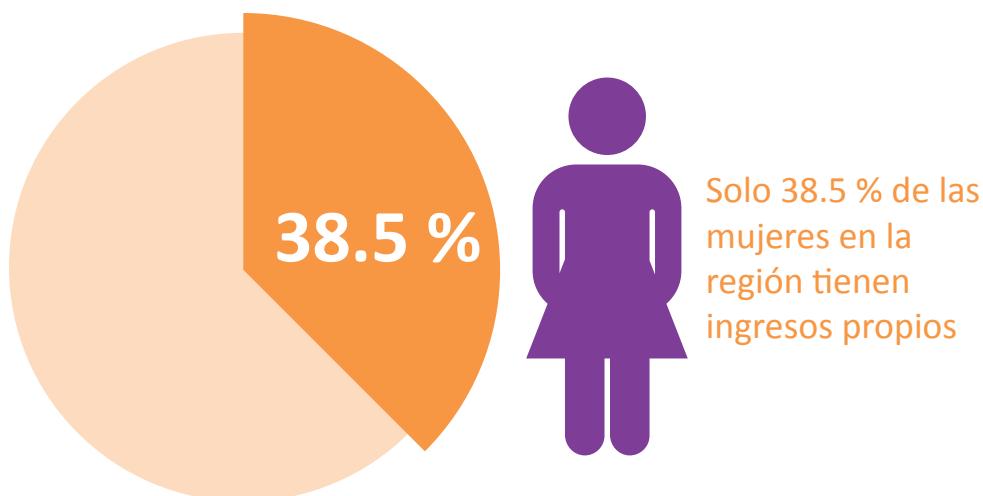
Ambos instrumentos internacionales, son marcos de referencia para cualquier política, estrategia o iniciativa que se emprenda, en la que se sitúe al ser humano como un sujeto principal y dignificado. En este sentido, una de las cualidades intrínsecas del ser humano es el género y que, al igual que otras características, debe reconocerse, aceptarse y otorgársele el máximo respeto. A pesar de los

esfuerzos que se han iniciado a nivel regional, los países que conforman el Subsistema de la Integración Económica Centroamericana, siendo estos Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá, aún poseen grandes retos en esta esfera.

Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948.

Contexto regional

La región centroamericana se encuentra inmersa en un proceso de transición demográfica, en el que la población en edad productiva ha aumentado, un fenómeno conocido como bono demográfico. Este suceso es beneficioso para la región, ya que contar con una población en edad económicamente activa puede ser un factor que contribuya al crecimiento económico. Sin embargo, y debido a que la participación de las mujeres y hombres se encuentra supeditada a una asignación de roles dispar, las consecuencias en la economía son evidentes. Uno de estos es la falta de autonomía económica de las mujeres. De acuerdo a la Política Regional de Igualdad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG), la participación de la mujer en la economía formal es significativamente menor que la de los hombres; solamente un 38.5 % de las mujeres forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA). Asimismo, solamente el 36.5 % de las mujeres en la región tienen ingresos propios, un porcentaje que es aún más precario en áreas rurales.





Teoría

La historia de la humanidad nos muestra cómo la mujer y el rol que ha jugado en nuestra sociedad ha sido invisibilizado de forma arbitraria. Como respuesta a esta realidad y como una consecuencia al despertar de esta victimización impuesta, surgió el movimiento feminista en el Reino Unido en el siglo XVII y se extendió durante los primeros años a Francia y Estados Unidos. La razón de ser de este movimiento es luchar en contra de la opresión de las mujeres alrededor del mundo. El feminismo tradicional se enfoca en la libertad, igualdad, derechos y justicia. Como cualquier rama de estudio, en el feminismo han surgido distintas vertientes, a continuación las más representativas:

- Feminismo liberal o reformista
- Feminismo socialista
- Feminismo radical

Para usos de esta política, el feminismo será entendido por la definición brindada por la Real Academia Española (RAE), que señala que es el principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre.

Justificación de la política

La SIECA, como institución del SICA, ha priorizado la equidad de género como uno de los temas transversales de la institución y por tanto impacta en todas las acciones del quehacer institucional. Asimismo, la SIECA está comprometida con la consecución de los ODS, específicamente en las siguientes esferas:

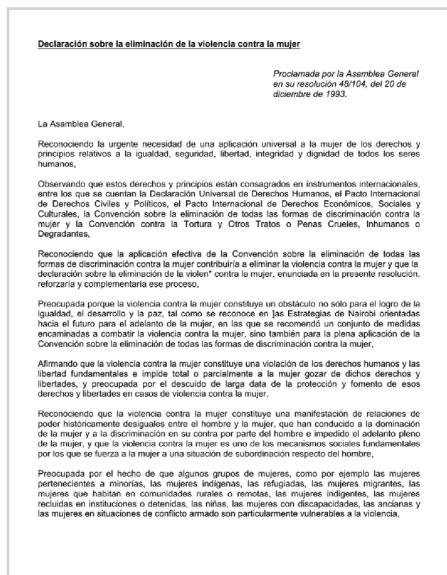


El horizonte institucional, tras la implementación del Plan Estratégico Institucional 2018-2021, se ha enfocado en que todas las acciones que emprende la SIECA se realicen bajo un concepto de desarrollo holístico. En este sentido, la SIECA, como líder del Subsistema de Integración Económica y como parte del SICA, ha iniciado acciones relacionadas a la coordinación interinstitucional en temas transversales como la perspectiva en clave de género.

2. Marco de referencia

En 1979, la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) que representa el marco jurídico y normativo por excelencia en el tema de género. Posteriormente, en 1999 se aprobó el Protocolo Facultativo de la CEDAW a nivel global. En la región latinoamericana se aprobó en 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem do Pará. Sin embargo, uno de los foros que constituyeron un hito histórico fue la VI Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Plataforma de Acción de Beijing en 1995. La singularidad de este foro es que atribuye al Estado, al sector privado y a la sociedad civil, la responsabilidad de actuar para generar igualdad de oportunidades.

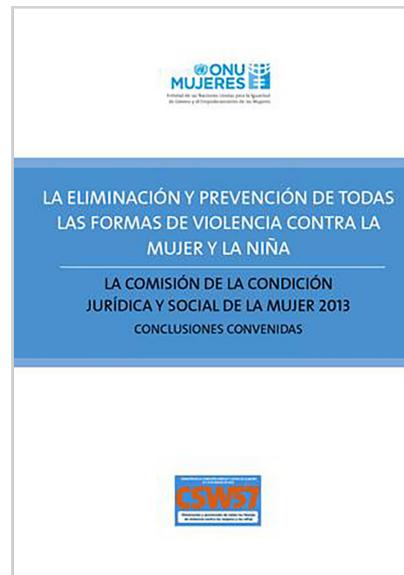
A continuación se presentan otros instrumentos importantes para la erradicación de la violencia contra la mujer:



Convención sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993



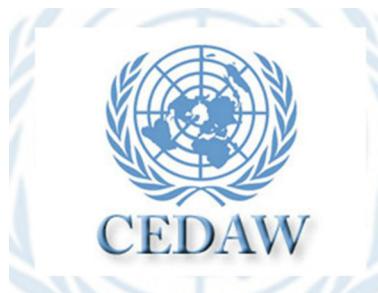
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, 1999



Conclusiones Convenidas de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW57), 2013



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 (ODS 5, 11, 16), 2015



Recomendación General #35 del Comité de la CEDAW, 2017

El organismo responsable de la ONU para fomentar la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) ha establecido prioridades programáticas, dentro de las que se encuentran:

1. Aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres
2. Aumentar el acceso de la mujer al empoderamiento y las oportunidades económicas
3. Prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas, y ampliar el acceso a los servicios
4. Aumentar el liderazgo de las mujeres en las actividades relacionadas con la paz, la seguridad y la respuesta humanitaria
5. Fortalecer la capacidad de respuesta de los planes y presupuestos a la igualdad entre los géneros a todos los niveles

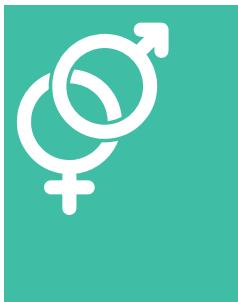


El Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) elaboró la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género (PRIEG) del SICA 2014-2025; este es el marco de referencia para la formulación de la Política de género de la SIECA. La PRIEG posee características particulares ya que es un instrumento vinculante, debido a la naturaleza de su aprobación el 14 de diciembre de 2013 en la XLII Reunión Ordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno, que es el máximo órgano del SICA. Asimismo, esta política es reconocida como la agenda de género del SICA y es una política transversal de la integración, que establece un cruce temático estructural. (COMMCA, 2015).

La PRIEG tiene principios orientativos que se establecieron con base en el Protocolo de Tegucigalpa. Los principios son:

1. Igualdad
2. No discriminación
3. Inclusión social
4. Regionalidad
5. Solidaridad
6. Democracia

Adicionalmente, la PRIEG establece los siguientes enfoques:



Equidad de género



Derechos humanos



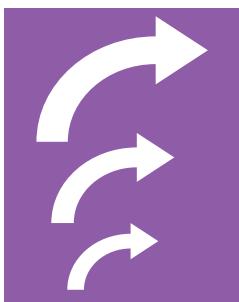
Interculturalidad



Interseccionalidad



Legalidad



Gradualidad



Sostenibilidad



Rendición de
cuentas y
transparencia



Complementariedad



Territorialidad

Para poder alcanzar la meta trazada, la PRIEG ha elaborado a su vez, estrategias específicas que apuntan a distintos ángulos para asegurar su cumplimiento; estas son: empoderamiento; gestión del conocimiento; fortalecimiento institucional de los mecanismos nacionales de la mujer; gestión basada en resultados; vínculos y alianzas estratégicas; transversalización de la perspectiva género; y representatividad y participación.



Asimismo, con el objetivo de contribuir de forma integral a las diferentes esferas que comprende SICA, se instituyeron los siguientes ejes estratégicos:



3. Estrategia

Tomando como referencia los antecedentes históricos, teóricos y de incidencia actual, así como los compromisos adquiridos a nivel regional, la SIECA ha establecido dos objetivos –delimitando su alcance con su respectiva estrategia– que a continuación se presentarán.

Alcance en la institución y estructura interna:

Objetivo 1

La equidad de género es un tema central para la institución y su alcance comprende todos los niveles de la Secretaría.

Formación:

Tomando como premisa que la educación tiene un poder transformador para la sociedad, se busca fomentar espacios de diálogo mediante talleres periódicos para profundizar en temas relativos a la equidad de género como:

1. Derechos humanos
2. Equidad e igualdad de género
3. Empoderamiento de la mujer

Propósito: Espacios de diálogo abiertos para analizar, reflexionar y aprender del intercambio de experiencias.

Concientización:

Para replicar los mensajes clave se realizará de forma constante un apoyo comunicacional de sensibilización para difundir información sobre tópicos relacionados directa e indirectamente a la equidad de género

Propósito: Difundir eficientemente información pedagógica y práctica para los colaboradores de la SIECA.



Participación:



Para fomentar la participación de los colaboradores en temas relacionados al tema de género se establecerá un Comité de Género para tratar las mejoras institucionales y promover las buenas prácticas en esta esfera.

Propósito: Establecer un mecanismo representativo de los colaboradores donde se discutan y desarrollen iniciativas que incidan en alcanzar la equidad de género.

Administrativos:



En todos los procesos administrativos primará el respeto a la dignidad de la persona, siendo coherentes con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por ello, en cualquier proceso, decisión, orden administrativa o regulación interna se garantizará igualdad de género.

Propósito: Tener un compromiso institucional que garantice la igualdad de oportunidades, independientemente del género de los colaboradores.

Prevención:



De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, el acoso sexual se define como el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo. Siendo conscientes del impacto negativo que el acoso sexual tienen en los lugares de trabajo, se institucionalizará un mecanismo para prevenir, manejar y tomar las acciones correctivas relacionadas al acoso sexual.

Propósito: Establecimiento de un mecanismo transparente, confidencial y objetivo para manejar cualquier acción relacionada al acoso sexual.

Objetivo 2

La SIECA prioriza el componente de autonomía económica de la PRIEG y vela porque se aplique un enfoque de género en todos los proyectos a su cargo.

Liderar componente 1 de la PRIEG:

La SIECA es la institución encargada de velar por la coordinación interinstitucional del componente de autonomía económica de la PRIEG con los miembros del Subsistema Económico.

Propósito: Liderar la coordinación interinstitucional del componente 1 de la PRIEG.

Incidencia en proyectos y programas:

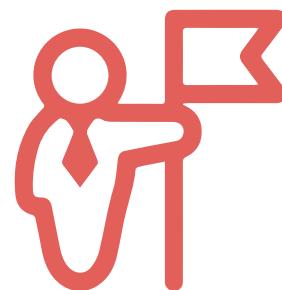
Siendo la equidad de género un elemento transversal en la SIECA, cada uno de los proyectos y programas que se realizan conjuntamente con socios estratégicos y con la cooperación internacional tendrán un componente en clave de género.

Propósito: Garantizar que las iniciativas interinstitucionales estén alineadas con la equidad de género profesada de forma interna en la institución.

Uso del lenguaje inclusivo

Desde hace más de una década se ha buscado promover el uso cotidiano del lenguaje inclusivo al idioma español. Varias instituciones, organismos internacionales y entidades de diversa índole lo han incorporado en cualquier comunicación escrita u oral que se desarrolle, ya sea refiriéndose a los sustantivos tanto en femenino como en masculino o utilizando una “x” o “e” para neutralizar el lenguaje. Sin embargo, la Real Academia Española (RAE) ha descartado el uso del mismo, reafirmando que no es correcto utilizarlo.

La SIECA es una institución que promueve la igualdad de género de forma transversal, incluyendo en el uso del idioma español, siempre y cuando



se respete lo indicado por la RAE. Con el propósito de establecer parámetros institucionales para la incorporación de la perspectiva de género en el lenguaje, la SIECA propone la utilización de un sujeto neutro, en el que no se deba precisar ningún género en específico, en todos los casos que sea posible o hacer la diferenciación si está avalada por la RAE.

Ejemplos de sujeto neutro:

Uso común	Uso sugerido
Bienvenidos todas y todos	Bienvenido estimado público
Las mujeres y los hombres que trabajan en la institución	Las personas que trabajan en la institución
El consultor (a) contratado	La persona contratada

Ejemplos de diferenciación:

- El abogado o la abogada
- El presidente o la presidenta
- El ministro o la ministra
- El (la) economista
- Los (las) líderes

4. Bibliografía

- COMMCA. (2013). Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana. San Salvador, El Salvador.
- Jaggar, A. M. (1983). Feminist Politics and Human Nature. Oxford, Reino Unido: Rowman and Littlefield Publishers, Inc.
- Mujeres, O. (2018). Reporte Anual 2017 - ONU Mujeres Guatemala. Ciudad de Guatemala, Guatemala.
- ONU. (1945). Carta de las Naciones Unidas. San Francisco, Estados Unidos de América.
- ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. París, Francia
- ONU. (2018). Reporte Anual 2017 - ONU Mujeres Guatemala. Ciudad de Guatemala, Guatemala.
- OIT. (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. San José, Costa Rica.
- Rosaldo, M., & L. L. (1974). Woman, Culture and Society. California, Estados Unidos: Stanford University Press.

Glosario de igualdad de género

Extraído del Glosario del Centro de Capacitación de ONU Mujeres

A

Acceso y control de los recursos:

Este concepto consta de tres partes: recursos, acceso y control. El primero, recursos, se refiere a los medios y los recursos, incluidos los económicos (ingresos familiares) o medios de producción (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); medios políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo. El acceso y el control tienen significados levemente diferentes. El acceso se refiere a la capacidad de utilizar y beneficiarse de recursos específicos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc.) mientras que el control de los recursos también implica poder tomar decisiones acerca del uso de ese recurso. Por ejemplo, el control de las mujeres sobre la tierra significa que pueden acceder a la tierra (usarla), ser sus propietarias (tener los títulos legales), y tomar decisiones sobre si vender o arrendar la tierra. El acceso y el control de los recursos son elementos clave para el empoderamiento de las mujeres y, en consecuencia, para lograr la igualdad de género.

Fuente: ONU-INSTRAW (ahora parte de ONU Mujeres), Glossary of Gender-related Terms and Concepts

Adopción de decisiones y participación:

La participación de las mujeres en la vida pública, específicamente en la esfera de adopción de decisiones públicas, es una medida clave del empoderamiento de las mujeres y una estrategia para lograr la igualdad de género. La Plataforma de Acción de Beijing tiene dos objetivos estratégicos relacionados: Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones (G.1); y Aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos (G.2). La participación igual de las mujeres en la adopción de decisiones no es una mera demanda de justicia o democracia sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tomen en cuenta los intereses de las mujeres. Sin la participación activa de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de las mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones, no se podrán alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz.

Es importante reconocer que la adopción de decisiones se refiere a muchas áreas diferentes de la vida pública, que incluye pero no se limita a las posiciones decisorias en los Gobiernos, órganos legislativos y partidos políticos. También es necesario buscar representación paritaria de mujeres y hombres en posiciones decisorias en los ámbitos de las artes, cultura, deportes, medios de comunicación, educación, religión y el derecho, así como organizaciones empleadoras, sindicatos, compañías transnacionales y nacionales, bancos, instituciones académicas y científicas, y organizaciones regionales e internacionales, incluidas las del Sistema de las Naciones Unidas.

Fuente: Plataforma de Acción de Beijing. Capítulo IV. G. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, pp. 85-91.

Agenda de Desarrollo Post 2015:

La agenda de Desarrollo Post 2015 se refiere al proceso dirigido por la ONU que busca ayudar a definir el futuro marco mundial de desarrollo que sucederá a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que vencen en 2015. El Secretario General, Ban Ki-moon ha establecido un Grupo de Trabajo del Sistema de la ONU para respaldar las preparaciones de todo el sistema para la Agenda de Desarrollo Post 2015 de las Naciones Unidas. Participan 60 agencias, así como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. En junio de 2012, publicó un informe “El futuro que queremos para todos” que sirve de aporte para el trabajo del Panel de Alto Nivel. Se están llevando a cabo consultas regionales, nacionales y temáticas con una amplia gama de actores. En cuanto a la igualdad de género, los debates se centran principalmente en si fijar objetivos separados para la igualdad de género, asegurar la transversalización de género en todos los objetivos, o ambos.

Análisis de género:

El análisis de género consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerben las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

Asesor(a) en género:

La responsabilidad de la implementación de las estrategias de transversalización de género recae en el personal directivo de cada entidad de las Naciones Unidas, como se dispone claramente en la Carta

del Secretario General con fecha de octubre de 1997 dirigida a los jefes y jefas de todas las entidades de las Naciones Unidas. En muchas partes del Sistema de las Naciones Unidas se han creado puestos de Asesor(a) en Género para apoyar al personal directivo con la implementación de la transversalización de género.

Los y las asesores(as) en Género promueven y apoyan los enfoques sensibles al género en el trabajo que se realiza en materia de políticas y programas dentro de determinada misión, oficina, equipo etc. Proporcionan asesoramiento estratégico en los procesos de planificación y formulación de políticas, en reuniones de coordinación y equipos de trabajo, así como a través de las unidades de género o puntos focales de género. Pueden ser responsables por las estrategias relativas a, por ejemplo: promoción y concienciación; capacitación y desarrollo de capacidades; monitoreo y asesoramiento; evaluación e informes; y asesoramiento y apoyo técnico. Su trabajo suele consistir tanto en actividades dentro de la entidad como en trabajo de enlace con socios nacionales y regionales para asegurar que las cuestiones de género se traten adecuadamente.

Auditoría de género:

Una auditoría de género participativa es una herramienta y un proceso basado en una metodología participativa para promover el aprendizaje organizacional a nivel individual, de unidad de trabajo o institucional sobre cómo transversalizar el género de manera práctica y eficaz. Una auditoría de género es esencialmente una “auditoría social”, y pertenece a la categoría de “auditorías de la calidad”, que la distingue de las “auditorías financieras” tradicionales. Evalúa si las prácticas internas y los correspondientes sistemas de apoyo para la transversalización de género son eficaces y se refuerzan mutuamente, y si se cumplen. Establece una línea de base; identifica brechas y desafíos críticos; y recomienda formas de abordarlos, sugiriendo posibles mejoras e innovaciones. También documenta buenas prácticas para alcanzar la igualdad de género. Una auditoría de género mejora la capacidad colectiva de la organización de examinar sus actividades con una perspectiva de género y de identificar fortalezas y debilidades en la promoción de las cuestiones de igualdad de género. Monitorea y evalúa los avances relativos a la transversalización de género y ayuda a construir el sentido de propiedad institucional de las iniciativas sobre igualdad de género. También perfecciona el aprendizaje institucional sobre género. El Centro Internacional de Formación de la OIT ofrece un proceso de certificación para auditoras(es) de género.

Fuente: OIT. AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO: Herramienta para la introducción de cambios institucionales. Ginebra.

Autonomía:

El concepto de autonomía se refiere a la capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos en un contexto histórico propicio. La autonomía de las mujeres suele conceptualizarse con tres dimensiones:

Autonomía física (la libertad de tomar decisiones acerca de su sexualidad, reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia);

Autonomía económica (derecho a trabajar y ganar su propio ingreso, distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres); y

Autonomía en la adopción de decisiones (participación de las mujeres en todos los poderes del gobierno, firma del protocolo facultativo de la CEDAW, establecimiento del aparato nacional para el adelanto de la mujer).

Fuente: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL). Informe anual 2011. El salto de la autonomía, de los márgenes al centro.

B

BPfA - Plataforma de Acción de Beijing:

La Plataforma de Acción de Beijing es un documento histórico resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, que tuvo lugar en Beijing, China en septiembre de 1995. En esa oportunidad, se entabló un diálogo entre los Estados Miembros y una gran masa de mujeres y hombres que representaban a la sociedad civil de todas partes del mundo, en el cual se revisó el progreso logrado hasta el momento y los nuevos requerimientos para acelerar la marcha mundial hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El entendimiento y acuerdo alcanzados se volcaron en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Declaración representa el compromiso de la comunidad internacional con el adelanto de las mujeres y la implementación de la Plataforma de Acción, asegurando que todas las políticas y programas a nivel nacional, regional e internacional integren una perspectiva de género. La Plataforma de Acción fija medidas para la acción nacional e internacional en esferas de especial preocupación para el adelanto de las mujeres en los cinco años previos al año 2000.

Fuente: ONU Mujeres (1996), Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, pp. 16-17.

Brecha de género:

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. “brecha salarial de género.” Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Fuente: Véase Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). “The Global Gender Gap Report 2012”. Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza.

C

Cadenas globales de cuidados:

Este es un concepto que se usa para describir las formas en las que las responsabilidades de cuidados se transfieren de un hogar a otro, a través de las fronteras nacionales, formando cadenas. En la medida en que las personas se mueven, el trabajo del sector de cuidados se internacionaliza. A través de esas cadenas, los hogares de distintos lugares del mundo están interconectados, transfiriendo tareas de cuidados de un hogar a otro con base en jerarquías de poder tales como el género, la etnia, la clase social, y el lugar de origen. Las cadenas globales de cuidados son un fenómeno que tiene lugar en el contexto de la globalización, feminización de la migración, y la transformación de los estados de bienestar social. Las cadenas están formadas por mujeres que emigran para trabajar en el sector de los cuidados (trabajo doméstico, personal de los servicios médicos, etc.), al mismo tiempo que transfieren el trabajo de cuidados de sus propios hogares de origen, y a veces de destino, a otras mujeres.

Fuentes: Orozco, Amaia. (2009) Cadenas globales de cuidados: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo? Santo Domingo, República Dominicana: ONU-INSTRAW (parte de ONU Mujeres); Petrozziello, Allison. (2013) Género en marcha: Trabajando el nexo migración-desarrollo desde una perspectiva de género. Santo Domingo: ONU-MUJERES.

Ceguera de género:

Este término se aplica cuando no se reconoce que a los hombres/niños y a las mujeres/niñas se les adjudican roles y responsabilidades en contextos y antecedentes sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que son ciegos al género no tienen en cuenta ni los roles ni las necesidades diferentes. Mantienen el status quo y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) es una comisión orgánica del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC). Creada en 1946, la CSW se dedica exclusivamente

a la igualdad de género y el adelanto de la condición de la mujer. Es el principal órgano internacional que formula políticas en esta área. Se reúne anualmente para evaluar el progreso en igualdad de género, identificar desafíos, fijar normas y formular políticas concretas para promover la igualdad de género y el adelanto de las mujeres en todo el mundo.

La CSW prepara recomendaciones e informes para ECOSOC sobre la promoción de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos: político, económico, civil, social y educativo. La CSW también prepara recomendaciones para el ECOSOC sobre los problemas de derechos de las mujeres que requieren de atención inmediata.

Fuente: ONU Mujeres, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):

La CEDAW, adoptada en 1979 por la Asamblea General de la ONU, también se conoce como la declaración internacional de los derechos de la mujer. Actualmente, más del 90 % de los miembros de las Naciones Unidas son parte de la Convención, lo cual la convierte en la segunda convención más ratificada, después de la de los Derechos del Niño.

La CEDAW articula la naturaleza y el significado de la discriminación basada en el sexo y la igualdad de género, y fija las obligaciones de los Estados de eliminar la discriminación y lograr una igualdad sustantiva. La Convención no solo abarca leyes discriminatorias, sino también las prácticas y costumbres, y se aplica no solo a la acción estatal, sino también a la responsabilidad de los Estados de abordar la discriminación de actores privados contra las mujeres. La Convención cubre tanto los derechos civiles como políticos (derecho al voto, a participar en la vida pública, a adquirir, cambiar o mantener la nacionalidad, a la igualdad ante la ley y la libertad de movimiento) y derechos económicos, sociales y culturales (derecho a la educación, al trabajo, a la salud y al crédito financiero). La CEDAW también presta especial atención a fenómenos tales como la trata de personas; a ciertos grupos de mujeres como las mujeres rurales; y áreas específicas donde corre riesgo el disfrute de los derechos humanos de las mujeres, como las cuestiones relacionadas con el matrimonio y la familia. La CEDAW también especifica las diferentes maneras en las cuales los Estados Parte deben eliminar la discriminación, incluida una legislación adecuada que prohíba la discriminación, o acciones positivas para mejorar la condición de las mujeres.

Culpabilización de la víctima:

En todas las formas de violencia existe cierto grado de “culpabilización de la víctima”. Con el fin de no cuestionar la seguridad del mundo que nos rodea, cuando escuchamos acerca de un incidente violento, podemos estudiar el comportamiento de la víctima y convencernos de que si evitamos tales riesgos y comportamientos (por ej. estar solas tarde de noche, aventurarnos en ciertas áreas, dejar la puerta sin

tranca, vestirnos “provocativamente”) evitaremos la violencia. Sin embargo, este acto natural de autodefensa psicológica, dirige nuestra atención hacia la responsabilidad percibida de la víctima, y puede omitir cuestionar cabalmente la conducta del agresor. Al desplazar la culpa hacia la víctima de violencia de género, la atención recae sobre la víctima, que con frecuencia es una mujer, y su comportamiento, en lugar de hacerlo sobre las causas estructurales y las desigualdades en el trasfondo de la violencia cometida contra ella.

Cuotas:

Los sistemas de cuotas se han considerado una de las medidas especiales o acciones afirmativas más eficaces para aumentar la participación política de las mujeres. Actualmente hay 77 países que han instaurado las cuotas constitucionales, electorales o partidarias para las mujeres. En los países donde a los asuntos de las mujeres siempre se les ha adjudicado la más baja prioridad, el aumento de la cantidad de mujeres que ocupan posiciones decisorias ha ayudado a elevar la agenda a un nivel de mayor prioridad.

Fuente: El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales. 2012. Empoderando a las mujeres para el fortalecimiento de los partidos políticos: Una guía de buenas prácticas para promover la participación política de las mujeres.

D

Datos desagregados por sexo:

Son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo y así presentan información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. Por ejemplo, la tasa de alfabetización, nivel educativo, propiedad de negocios, empleo, diferencias salariales, dependientes, propiedad de la vivienda y la tierra, préstamos y créditos, deudas, etc. Cuando los datos no están desagregados por sexo, es más difícil identificar las desigualdades reales y potenciales. Los datos desagregados por sexo son necesarios para un análisis de género eficaz.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”; UNESCO (2003) Gender Mainstreaming Implementation Framework.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer:

En 1993 la Asamblea General adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que complementa a la CEDAW en sus esfuerzos para eliminar la violencia contra las mujeres. La

Declaración define la “violencia contra las mujeres” como todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. Define que la violencia contra la mujer se entenderá que abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: la violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, dentro de la comunidad en general y perpetrada o tolerada por el Estado. Por último, manifiesta que Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla.

Fuente: Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Derechos humanos:

Comúnmente se entiende que los derechos humanos son los derechos inherentes a los seres humanos. El concepto de derechos humanos reconoce que a cada ser humano le corresponde disfrutar de sus derechos humanos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. Los derechos humanos están garantizados legalmente por el derecho de los derechos humanos, que protege a las personas y los grupos contra las acciones que interfieren con las libertades fundamentales y la dignidad humana. Están expresados en tratados, derecho internacional consuetudinario, conjuntos de principios y otras fuentes de derecho. El derecho de los derechos humanos adjudica una obligación a los Estados de actuar de cierta manera y les prohíbe realizar determinadas actividades.

Todos los derechos humanos y los instrumentos correspondientes se aplican de igual manera a hombres y mujeres. Además, la CEDAW ha precisado y complementado algunos de ellos desde la perspectiva de los derechos de las mujeres.

Fuente: ACNUDH. Human Rights. A basic handbook for UN staff.

Derechos reproductivos:

Los derechos reproductivos descansan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas y personas de decidir libre y responsablemente la cantidad de hijas/os que tendrán, en qué momento y su espaciamiento, y de tener la información y los medios para hacerlo, y el derecho de lograr el nivel más alto de salud sexual y reproductiva. También incluyen el derecho de tomar todas las decisiones acerca de la reproducción libre de discriminación, coerción y violencia.

Fuente: Naciones Unidas (1995) Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, párr.7.3.

Derechos sexuales:

Los derechos sexuales abarcan derechos humanos ya reconocidos en el derecho internacional, documentos internacionales de derechos humanos y otros documentos consensuados. Incluyen el derechos de todas las personas, libre de coerción, discriminación y violencia, a: el nivel más alto posible de salud en relación a la sexualidad, incluido el acceso a servicios asistenciales de salud sexual y reproductiva; buscar, recibir e impartir información sobre la sexualidad; educación sexual; respeto por la integridad física; elegir pareja; decidir tener una vida sexual activa o no; relaciones sexuales consentidas; matrimonio consentido; optar por tener hijas/os o no, y cuándo; y procurar una vida sexual segura y placentera.

Fuente: Organización Mundial de la Salud, Gender and human rights

Desarrollo sostenible:

Hay muchas definiciones de desarrollo sostenible, incluida la que aquí se presenta que apareció por primera vez en 1987 en el Informe Brundtland de las Naciones Unidas: Desarrollo sostenible es “aquel que garantiza las necesidades del presente sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.” El Documento Final de la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas en 2005, hace referencia a los tres componentes del desarrollo sostenible –desarrollo económico, desarrollo social y protección del medio ambiente– como “pilares interdependientes que se refuerzan mutuamente.”

Fuentes: Naciones Unidas (1987) “Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.” Resolución aprobada por la Asamblea General 42/187, el 11 de diciembre de 1987; Naciones Unidas (2005) Documento Final de la Cumbre Mundial 2005.

Discriminación contra las niñas y las mujeres:

La discriminación contra las niñas y las mujeres significa tratar directa o indirectamente a las niñas y las mujeres de forma diferente que a los niños y los hombres, de modo que les impida disfrutar de sus derechos. La discriminación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa contra niñas y mujeres generalmente es más fácil de reconocer ya que es bastante obvia. Por ejemplo, en algunos países, las mujeres no pueden poseer tierra legalmente; se les prohíbe tener ciertos trabajos; o las costumbres de una comunidad pueden no permitir que las niñas continúen con sus estudios a nivel terciario. La discriminación indirecta contra niñas y mujeres puede ser difícil de reconocer. Se refiere a situaciones que pueden parecer justas pero en las que, en realidad, el tratamiento de niñas y mujeres es desigual. Por ejemplo, un trabajo de oficial de policía puede tener un requisito de altura y peso mínimos difícil de cumplir para las mujeres. Como resultado, las mujeres no pueden ser oficiales de policía.

Fuente: UNICEF (2011) Breve reseña de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer para adolescentes.

Discriminación múltiple:

Concepto utilizado para describir la complejidad de la discriminación que implica más de un motivo. También se conoce como “aditiva”, “acumulativa”, “compuesta”, “interseccional”, “compleja” o “desigualdades multidimensionales.” Aunque la terminología puede parecer confusa, tiende a describir dos situaciones: (1) la situación en la que una persona se enfrenta a más de un motivo de discriminación (es decir, discriminación por razón de sexo y discapacidad, o género y orientación sexual). En tales circunstancias, todas las mujeres y todas las personas con discapacidades (tanto hombres como mujeres) tienen posibilidad de ser objeto de discriminación. (2) la situación en la que la discriminación afecta solo a quienes pertenecen a más de un grupo (es decir, solo mujeres con discapacidades y no hombres con discapacidades). También se conoce como discriminación interseccional.

En cuanto a la discriminación contra las mujeres, la Recomendación General N° 25 de la CEDAW reconoce lo siguiente: “Las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores. Esa discriminación puede afectar a estos grupos de mujeres principalmente, o en diferente medida o en distinta forma que a los hombres. Quizás sea necesario que los Estados Partes adopten determinadas medidas especiales de carácter temporal para eliminar esas formas múltiples de discriminación contra la mujer y las consecuencias negativas y complejas que tiene.”

Fuentes: Sheppard, Colleen. 2011. Multiple Discrimination in the World of Work, Working Paper N° 66. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra.

Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.

Discriminación por razón de género:

La discriminación por razón de género se define como: “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.” [Naciones Unidas, 1979. “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”. Artículo 1]

La discriminación puede provenir de la ley (de jure) o de la práctica (de facto). La CEDAW reconoce y aborda ambas formas de discriminación, ya sea que estén recogidas en las leyes, políticas, procedimientos o en la práctica.

Discriminación de jure:

Ejemplo: en algunos países la ley dispone que las mujeres (ciudadanas) que contraen matrimonio con hombres extranjeros pierden su derecho a la ciudadanía o a la propiedad. Por otro lado, los hombres (ciudadanos) que contraen matrimonio con extranjeras no pierden su derecho a la ciudadanía ni a la propiedad.

Discriminación de facto

Ejemplo: oficiales de inmigración de varios países suelen encontrar “sospechosa” a una mujer que viaja sola con sus hijos o hijas menores de edad, mientras que los hombres que viajan solos con niños o niñas rara vez son cuestionados.

Fuente: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Diversidad de género:

Diversidad de géneros es un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente.

Fuente: Espectro de género, Understanding Gender

División sexual (o por género) del trabajo:

Este es un concepto importante en el análisis básico de género. Ayuda a entender más profundamente las relaciones sociales como punto de entrada al cambio sostenible mediante el desarrollo. La división del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo. Quienquiera que planee una intervención comunitaria debe saber y comprender la división del trabajo y la distribución de los bienes con criterios de sexo y edad para cada comunidad objeto de intervenciones de desarrollo. Dentro de la división del trabajo hay varios tipos de roles:

Roles productivos:

Actividades realizadas por hombres y mujeres con el fin de producir bienes y servicios ya sea para la venta, intercambio, o para satisfacer las necesidades familiares de subsistencia.

Roles reproductivos: Actividades necesarias para asegurar la reproducción de la fuerza laboral de la sociedad. Estas incluyen el trabajo en la casa como limpiar, cocinar, tener y criar hijos/as, y cuidar a familiares. Estas tareas en general son realizadas por las mujeres.

Rol de gestión comunitaria: Actividades realizadas principalmente por las mujeres a nivel comunitario, como extensión de su rol reproductivo, para asegurar la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, tales como agua, atención de la salud y educación. Se trata de trabajo voluntario no remunerado realizado en tiempo “libre”.

Rol de política comunitaria:

Actividades realizadas principalmente por los hombres a nivel comunitario, con frecuencia en el marco de las políticas nacionales. Este rol de liderazgo reconocido oficialmente puede ser directamente remunerado o traer aparejado un aumento del poder o estatus.

Triple rol: Esto se refiere al hecho de que las mujeres tienden a trabajar horarios más largos y fragmentados que los hombres ya que suelen asumir distintos roles: reproductivo, productivo y trabajo comunitario.

E

Empoderamiento de las mujeres y las niñas:

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas).

Además, UNESCO explica, “Nadie puede empoderar a otra persona: solo cada quien puede empoderarse a sí misma o sí mismo para tomar decisiones o expresar su opinión. Sin embargo las instituciones, incluidas las agencias de cooperación internacional, pueden apoyar procesos que propicien el autoempoderamiento de las personas o grupos”.

Los aportes para promover el empoderamiento de las mujeres deben facilitar que las mujeres puedan articular sus necesidades y prioridades y que tengan un rol más activo en la promoción de esos intereses y necesidades. El empoderamiento de las mujeres no puede lograrse en un vacío; los hombres deben unirse al proceso de cambio. El empoderamiento no debe verse como un juego de suma cero en el cual los triunfos de las mujeres automáticamente implican pérdidas para los hombres. El aumento del poder de las mujeres en las estrategias de empoderamiento no se refiere a un poder dominante, o a formas de poder controlador, sino más bien a formas alternativas de poder: poder para, poder con, y poder desde el interior. Se trata de utilizar las fortalezas individuales y colectivas para alcanzar metas comunes sin coerción ni dominio.

Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”; Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (ahora parte de ONU Mujeres) (2001) “Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming”; UNESCO GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education

Empoderamiento económico de las mujeres:

La igualdad de género en la economía se refiere al disfrute pleno e igual por mujeres y hombres de sus derechos y prerrogativas económicas facilitado por políticas y entornos institucionales propicios y el empoderamiento económico. El empoderamiento económico es un pilar de la igualdad de género. Se refiere tanto a la capacidad de tener éxito y avanzar económicamente como al poder de tomar decisiones económicas y actuar de acuerdo a ellas. Empoderar a las mujeres económicamente es un derecho esencial para alcanzar la igualdad de género y lograr metas de desarrollo más amplias tales como el crecimiento económico, la reducción de la pobreza, y mejoras en la salud, educación y bienestar social.

Fuentes: ONU Mujeres; ICRW (2011) Understanding and measuring women’s economic empowerment.

Enfoque basado en los derechos humanos (EBDH):

Un enfoque basado en los derechos humanos entraña prestar atención consciente y sistemáticamente a los derechos humanos en todos los aspectos del desarrollo programático. Un EBDH es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano cuya base normativa son los estándares internacionales de derechos humanos y que operativamente está dirigido a promover y proteger los derechos humanos. El objetivo del EBDH es empoderar a las personas (titulares de derechos) para que ejerzan sus derechos y fortalecer al Estado (garante de derechos) para que cumpla con sus deberes y obligaciones en relación a los derechos humanos. Las obligaciones de los Estados con respecto a los derechos humanos requieren que respeten, protejan y cumplan con los derechos de las mujeres y las niñas, junto con los derechos de los hombres y los niños. Cuando omiten hacerlo, las Naciones Unidas tienen la responsabilidad de trabajar con socios para fortalecer la capacidad de cumplir con ese deber eficazmente.

Un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH) aplicado a las cuestiones de género revela cómo los temas de derechos humanos afectan a las mujeres y los hombres de diferente manera y cómo las relaciones de poder y las discriminaciones de género afectan el disfrute efectivo de los derechos por parte de los seres humanos. El EBDH y la transversalización de género son dos de los cinco principios de programación de la ONU (los otros son la gestión basada en resultados, sostenibilidad ambiental y desarrollo de capacidades). Como tal, cada miembro del personal de la ONU debe usarlos en su trabajo de programación.

Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”; Portal del EBDH, <http://hrbportal.org/>

Equidad de género:

La terminología preferida dentro de las Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres. Se ha determinado que ese uso de la equidad con respecto al adelanto de las mujeres es inaceptable. Durante la conferencia de Beijing en 1995, se acordó que se utilizaría el término igualdad.

Más tarde el comité de la CEDAW lo confirmó en su Recomendación General 28: “Se exhorta a los Estados Partes a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades”.

Fuentes: ONU Mujeres, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), Recomendación General N° 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados Partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Estereotipos de género:

Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de “envases” —desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales.

F

Feminización de la pobreza:

Dentro de la pobreza una serie de fenómenos afectan de manera diferente a hombres y mujeres, y el

resultado es que: hay más mujeres pobres que hombres pobres; las mujeres sufren de pobreza más grave que los hombres; y la pobreza femenina registra una tendencia más marcada al aumento, en gran parte debido a que cada vez hay más hogares con jefatura femenina. A este conjunto de fenómenos se lo llama “feminización de la pobreza”.

Aunque la idea de la feminización de la pobreza ha sido cuestionada, ha puesto de relieve la necesidad de reconocer que la pobreza afecta a hombres y mujeres de diferente manera, y que el género constituye un factor —al igual que la edad, factores étnicos y la ubicación geográfica, entre otros— que influyen en la pobreza y aumentan la vulnerabilidad de las mujeres.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2004. Entender la pobreza desde la perspectiva de género. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago, Chile.

G

Género:

El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.

Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

H

Heteronormativa:

La heteronorma es una expresión utilizada para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se lo considera la única forma social válida de comportamiento y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBT, principalmente en lo que atañe a las familias y la expresión pública.

Fuente: LGBT Communication Manual, Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association and UNAIDS.

I

Identidad de género:

La identidad de género se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.

Fuentes: UNFPA y Promundo (2010). Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health. A Global toolkit for action; ONUSIDA (2011). Orientaciones terminológicas de ONUSIDA

Igualdad de género (igualdad entre mujeres y hombres):

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions

Incorporación de una perspectiva de género:

La incorporación de una perspectiva de género es el enfoque que ha elegido el Sistema de las Naciones Unidas y la comunidad internacional para avanzar con los derechos de las mujeres y las niñas, como subconjunto de derechos humanos a los que se dedican las Naciones Unidas. No constituye una meta u objetivo per se. Es una estrategia para implementar mayor igualdad para las mujeres y niñas en relación con los hombres y niños.

La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género.

Fuentes: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you", ECOSOC conclusiones convenidas 1997/2

Índice de Desigualdad de Género (IDG):

En 2010, el PNUD desarrolló un nuevo índice para medir la disparidad de género, llamado Índice de Desigualdad de Género (IDG). El índice es una medida compuesta que muestra la pérdida en desarrollo humano debido a la desigualdad entre los logros de hombres y mujeres en tres dimensiones: (1) salud reproductiva, (2) empoderamiento, y (3) el mercado laboral. El índice va de cero, que indica que los hombres y las mujeres están en igualdad de condiciones, a uno, que indica que las mujeres están en las peores condiciones posibles en todas las dimensiones ponderadas. El nuevo índice fue introducido en el Informe sobre Desarrollo Humano 2010 como una medida experimental para solucionar las fallas de los indicadores anteriores, que ya no se usan, el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) y el Índice de Empoderamiento de la Mujer (GEM), ambos introducidos en el Informe sobre Desarrollo Humano 1995. Según el índice, en ningún país del mundo las mujeres están en pie de igualdad con los hombres. En otras palabras, la igualdad de género continúa siendo una realidad lejana.

Fuente: PNUD, Índice de Desigualdad de Género

L

Liderazgo transformador:

El liderazgo transformador aumenta la motivación, la moral, y el desempeño de las personas subalternas mediante una variedad de mecanismos. Incluyen conectar el sentido de identidad y de sí misma de la persona subalterna con el proyecto y la identidad colectiva de la organización; ser un referente para las personas subalternas, inspirarlas y despertar su interés; alentar a las personas subalternas a apropiarse de su trabajo, y comprender sus fortalezas y debilidades, para poder asignarles tareas que realcen su desempeño.

A diferencia de las formas tradicionales de “liderazgo transaccional”, el liderazgo transformador no está basado en una relación de “toma y da”, sino en la personalidad, cualidades y capacidad del(la) líder de producir un cambio con el ejemplo, la articulación de una visión energizante y metas estimulantes. Los/las líderes transformadores constituyen ideales en el sentido que proporcionan un ejemplo moral de trabajo para beneficio del equipo, organización o comunidad.

Fuente: Sahil Bagga, Burns, J.M. (1978) Liderazgo. Nueva York. Harper & Row.

M

Masculinidad:

Una perspectiva de género, o forma de analizar el impacto del género en las oportunidades, roles sociales e interacciones de las personas, nos permite observar la presión que se ejerce sobre los niños y los hombres para que desempeñen y se ajusten a roles específicos. Así, el término masculinidad se refiere al significado social de la hombría, que se construye y define social, histórica y políticamente, en lugar de estar determinada biológicamente. Hay muchas definiciones construidas socialmente sobre qué es ser hombre. Pueden cambiar con el transcurso del tiempo y dependiendo del lugar. El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado. Las masculinidades no son solo acerca de los hombres; las mujeres también materializan y producen el significado y las prácticas de la masculinidad.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

Medidas especiales de carácter temporal:

Este término se refiere a las acciones orientadas a acelerar la igualdad de facto entre las mujeres y los hombres que pueden, a corto plazo, favorecer a las mujeres. Otros términos que suelen utilizarse para referirse a tales “medidas especiales” en su carácter corrector, compensatorio y promotor son “acción afirmativa”, “acción positiva”, “medidas positivas”, “discriminación inversa”, y “discriminación positiva”. Sin embargo, el término preferido dentro del Sistema de la ONU es “medidas especiales de carácter temporal”.

La CEDAW (Artículo 4, párrafo 1) expresa que “La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.”

El concepto consiste en tres partes:

Temporal: Por lo tanto, tales medidas no deben considerarse necesarias para siempre, aun cuando pueda resultar que “temporal” signifique que las medidas se apliquen por un largo período de tiempo. Las medidas especiales de carácter temporal deben discontinuarse cuando se hayan logrado los resultados esperados y se hayan mantenido por un período de tiempo.

Especial: El término “especial”, aunque esté en conformidad con el discurso de los derechos humanos, también necesita una cuidadosa explicación. Su uso a veces puede caracterizar a las mujeres y otros grupos vulnerables que son objeto de discriminación, como débiles, vulnerables y que necesitan medidas “especiales” para participar o competir en la sociedad. Sin embargo, el verdadero sentido de “especial” en la formulación del artículo 4, párrafo 1, de la CEDAW es que las medidas están diseñadas para un fin específico.

Medidas: El término “medidas” abarca una gran variedad de políticas y prácticas legislativas, ejecutivas, administrativas y otros instrumentos regulatorios, tales como programas de extensión o apoyo; asignación o reasignación de recursos; tratamiento preferencial; reclutamiento, contratación y promoción selectivos; metas numéricas vinculadas a plazos de tiempo; y sistemas de cuotas. La selección de una “medida” en particular dependerá del contexto en el que se aplique el artículo 4, párrafo 1, y de la meta específica que se desea alcanzar.

Fuente: Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal

N

Neutro en cuanto al género, sensible al género, y transformador del género:

El principal objetivo de la transversalización de género es diseñar e implementar proyectos, programas y políticas de desarrollo que:

No refuercen las desigualdades de género existentes (Neutrales al género)

Intenten corregir las desigualdades de género existentes (Sensibles al género)

Intenten redefinir los roles y relaciones de género de las mujeres y los hombres (Positivo/transformador de género)

El grado de integración de la perspectiva de género en un proyecto dado se puede apreciar como un continuo (adaptado de Eckman, 2002):

Negativo al género Neutro en cuanto al género Sensible al género Positivo al género
Transformador de género

Las desigualdades de género se refuerzan para lograr los resultados de desarrollo esperados

Utiliza normas, roles y estereotipos de género que refuerzan las desigualdades de género

El género no se considera relevante para los resultados de desarrollo

Las normas, roles y relaciones de género no son modificadas (ni empeoran ni mejoran)

El género es un medio para alcanzar las metas de desarrollo fijadas.

Se abordan las normas y roles de género, así como el acceso a los recursos en la medida en que sea necesario para alcanzar los objetivos del proyecto

El género es fundamental para lograr resultados de desarrollo positivos

Cambia las normas y roles de género, y el acceso a los recursos es un componente clave de los resultados del proyecto

El género es fundamental para promover la igualdad de género y lograr resultados de desarrollo positivos

Transforma las relaciones desiguales de género para promover el poder, el control de los recursos y la toma de decisiones compartidos, y apoyar el empoderamiento de las mujeres

Fuente: ONU-INSTRAW (ahora parte de ONU Mujeres), Glossary of Gender-related Terms and Concepts

Normas de género:

Las normas de género son ideas sobre cómo deben ser y actuar los hombres y las mujeres. Interiorizadas desde una edad temprana, las normas de género crean un ciclo de vida de socialización y estereotipación de género. Dicho de otra manera, las normas de género son pautas y expectativas a las que generalmente se ajusta la identidad de género, dentro de un rango que define a una sociedad, cultura y comunidad en particular en ese momento.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

O

Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM):

Los ODM, fijados para el año 2015, son un conjunto de objetivos convenidos y diseñados para responder a los principales desafíos mundiales en materia de desarrollo y a los reclamos de la sociedad civil. Los ODM representan una sociedad mundial que surgió de los compromisos y metas establecidas en las cumbres mundiales de los años 90. Los ocho ODM buscan promover la reducción de la pobreza, la educación, la salud materna y la igualdad de género, y están dirigidos a combatir la mortalidad infantil, el SIDA y otras enfermedades. A medida que se acerca el año 2015, se están llevando a cabo consultas para establecer el Marco o Agenda de Desarrollo Post 2015, que sucederá a los ODM.

ONU Mujeres:

En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Fue un paso histórico que tomaron los Estados Miembros de la ONU para acelerar los objetivos de la Organización de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. La creación de ONU Mujeres fue parte de la agenda de reforma de la ONU, aunando materiales y recursos para lograr mayor impacto. Tiene el propósito de reunir y aprovechar el importante trabajo realizado por cuatro entidades del Sistema de la ONU, que se centraba exclusivamente en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres:

División para el Adelanto de la Mujer (DAM):

Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)
Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), por sus siglas en inglés

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)

Las principales funciones de ONU Mujeres son:

Apoyar a entes intergubernamentales, tales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en la formulación de políticas, estándares y normas mundiales.

Ayudar a los Estados Miembros a implementar esos estándares. Estar a disposición para ofrecer apoyo técnico y financiero adecuado a los países que así lo soliciten y forjar alianzas efectivas con la sociedad civil.

Vigilar que el Sistema de la ONU cumpla con sus propios compromisos en materia de igualdad de género, incluido el monitoreo regular del progreso en todo el sistema.

Fuente: ONU Mujeres, Acerca de ONU Mujeres

Orientación sexual:

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas. Básicamente hay tres orientaciones sexuales predominantes: hacia el mismo sexo/género (homosexualidad), hacia el sexo/género opuesto (heterosexualidad) o hacia ambos sexos/géneros (bisexualidad).

Fuente: Consejo de Europa, Comité de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos, Discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity, p. 7.

P

Paridad de género:

La paridad de género es otro término para la igualdad de representación de mujeres y hombres en un ámbito determinado. Por ejemplo, paridad de género en el liderazgo institucional o en la educación superior. Trabajar para lograr la paridad de género (igual representación) es un componente clave para lograr la igualdad de género y, junto con la incorporación de una perspectiva de género, conforman estrategias gemelas.

Participación política de las mujeres:

La participación política de las mujeres se refiere a la capacidad de las mujeres de participar en pie de igualdad con los hombres, en todos los niveles y en todos los aspectos de la vida política y la adopción de decisiones. La participación de las mujeres y su acceso a las estructuras formales de poder político varía según el país. Se observa una tendencia progresiva al alza de la participación y representación política de las mujeres en los países desarrollados, especialmente en los países nórdicos. De doce países donde la representación de las mujeres en el parlamento es más del 33 %, nueve de ellos ocupan puestos altos en la categoría de desarrollo humano. Sin embargo, las mejoras en los países con desarrollo humano medio o bajo no son significantes. Las limitaciones estructurales y funcionales que enfrentan las mujeres surgen de las relaciones sociales y políticas de una sociedad. El patrón común de la exclusión política de las mujeres deriva de (a) discursos sociales y políticos (b) estructuras e instituciones políticas (c) las limitaciones socioculturales y funcionales que imponen restricciones a las acciones individuales y colectivas de las mujeres.

Fuente: Bari, Farzana (2005) Women's Political Participation: Issues and Challenges. División para el Adelanto de la Mujer (ahora parte de ONU Mujeres).

Patriarcado:

Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se le confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas (las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras por ejemplo) y continúan sustentando muchos tipos de discriminación de género.

Perspectiva de género:

El término “perspectiva de género” es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.

Plan de acción para todo el Sistema de la ONU (ONU-SWAP)

El ONU-SWAP es un marco para todo el Sistema de la ONU cuyo propósito es mejorar la rendición de cuentas y medir el progreso hacia el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el trabajo de las entidades de las Naciones Unidas. Es un marco unificado que se aplica de igual manera

en todas las entidades, departamentos, oficinas, fondos y programas del Sistema de las Naciones Unidas. El ONU-SWAP incluye un conjunto de 15 indicadores de desempeño para todo el Sistema que establece un entendimiento común de qué significa lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y un método común de trabajo para lograrlo. El ONU-SWAP también establece una escala móvil progresiva de normas, que incluyen un mínimo, a las cuales las entidades del Sistema de la ONU deben conformar y aspirar en su trabajo sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres a nivel institucional.

Fuente: ONU Mujeres, SWAP, ONU Mujeres se congratula de un plan de acción histórico destinado a medir la igualdad de género dentro del sistema de la ONU

Poder:

El poder implica la posibilidad, habilidad o capacidad de adoptar decisiones y emprender acciones; fuerza o potencia física. El ejercicio del poder es un aspecto importante de las relaciones. Cuanto más poder tiene una persona, más opciones se abren para esa persona. Quienes tienen menos poder tienen menos opciones y, por lo tanto, son más vulnerables al abuso. Cuando los movimientos de mujeres, grupos feministas y organizaciones para el desarrollo ayudan a las personas a adquirir “poder” individual o colectivo, no necesariamente entienden el poder en su sentido tradicional de dominación o de “poder sobre.” En su lugar, han acordado que el proceso de empoderamiento incluye varios tipos de poder. Estas cuatro dimensiones se llaman: poder sobre, poder para, poder con y poder interior.

Poder sobre: Este poder implica una relación mutuamente exclusiva de dominación o subordinación. Asume que el poder existe solo en cantidad limitada. Este poder se ejerce sobre una persona o, dicho de forma menos negativa, permite que “alguien reciba orientación.” Genera resistencia ya sea pasiva o activa.

Poder para: Un poder que incluye la capacidad de tomar decisiones, tener autoridad, y encontrar soluciones a los problemas, y que puede ser creativo y habilitador. Por lo tanto, la noción se refiere tanto a las capacidades intelectuales (conocimiento teórico y práctico) como a los medios económicos, es decir la capacidad de acceder a medios de producción, controlarlos y beneficiarse (noción de bienes).

Poder con: El poder social o político que pone en relieve la noción de un fin o entendimiento en común, así como la capacidad de reunirse para negociar y defender un objetivo común (derechos individuales y colectivos, incidencia política, etc.). Colectivamente, las personas sienten que tienen poder cuando se encuentran y se unen en busca de un objetivo en común, o cuando comparten la misma visión.

Poder interior: Esta noción de poder se refiere a la autoconciencia, autoestima, identidad y autoafirmación (saber cómo ser). Se refiere a cómo las personas, a través del autoanálisis y el poder interior, pueden ejercer influencia en sus vidas y producir cambios.

Políticas de apoyo (en la ONU):

Para lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres, la ONU reconoce la necesidad de crear un ambiente y una cultura institucional propicia para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Con este fin, la ONU impuso prestaciones obligatorias para todo el Sistema, tales como las políticas de licencia por maternidad, paternidad, enfermedad y anual. Se sugiere la promulgación e implementación de otras políticas sensibles al género, y deja espacio para que cada agencia adopte sus propias variantes. Se puede encontrar una lista de las políticas en los sitios web de Puntos Focales para las Cuestiones Relativas a la Mujer del Sistema de la ONU y también de cada entidad de la ONU.

Fuentes: Puntos Focales para las Cuestiones Relativas a la Mujer, políticas del Sistema de las Naciones Unidas en materia de género, Gender related United Nations system policies, Work-life policies and practices at the UN, UN's anti-harassment policies

Presupuesto sensible al género:

El presupuesto sensible al género o PSG es un método para determinar en qué medida los gastos gubernamentales se han desviado de la meta de igualdad de género o se han acercado a ella. Un presupuesto sensible al género no es un presupuesto separado para las mujeres, sino más bien una herramienta que analiza las asignaciones presupuestarias, el gasto público y la tributación desde una perspectiva de género. Posteriormente puede utilizarse para promover la reasignación de un ítem de la partida presupuestaria para atender mejor las prioridades de las mujeres así como las de los hombres, lo cual lo hace, como sugiere el nombre, sensible al género.

Puntos Focales de Género:

Los/as puntos focales de género son agentes de cambio cuyo rol principal es el de promover que se preste mayor atención a la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas y programas de su agencia y en el trabajo relacionado de las contrapartes y socios para el desarrollo. Los/as Puntos Focales de Género funcionan como receptores de nueva información sobre igualdad de género y, a la vez, conducen información sobre lo que ha funcionado en su organización. El rol del Punto Focal de Género difiere ligeramente según el país y la agencia, dependiendo del lugar que ocupe dentro de la organización y del tipo de arquitectura de género que tiene la misma. Sin embargo, el propósito de un Punto Focal de Género no es servir como especialista en género a tiempo completo. Su rol es más el de promover y facilitar las comunicaciones y conexiones vinculadas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres aunque, en ocasiones, puede incluir el brindar su experiencia en género o asistir a sus colegas y socios para el desarrollo en la identificación de consultores/as nacionales o internacionales que tengan la experiencia necesaria. Las funciones básicas pueden incluir: coordinación de la estrategia de transversalización de género de la organización/oficina/programa;

contribuir con información y apoyo técnico para la inclusión de la perspectiva de género en la organización; gestión del conocimiento y coordinación en iniciativas inter-agenciales, entre otros.

Fuente: ONU Mujeres y CIF-OIT. 2013. Curso semipresencial para Puntos Focales de Género del Sistema ONU.

R

Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género (IANWGE)

La Red Interinstitucional sobre Mujeres e Igualdad de Género (IANWGE) es una red integrada por Puntos Focales de Género de las oficinas, agencias especializadas, fondos y programas de las Naciones Unidas, y está presidida por ONU Mujeres. La Secretaría de la Red tiene sede en ONU Mujeres. Todas las entidades miembro de la ONU están representadas en la Red. Ésta apoya y monitorea la implementación de:

La Plataforma de Acción de Beijing adoptada durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y el resultado de la vigésimo tercera sesión especial de la Asamblea general de las Naciones Unidas “Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI” (Beijing+5); y las recomendaciones en cuanto a género que emanan de otras sesiones especiales recientes de la Asamblea General de la ONU, conferencias y cumbres, especialmente asegurando una cooperación y coordinación eficaz en todo el Sistema de la ONU.

La Red también monitorea y supervisa la incorporación de una perspectiva de género en el trabajo programático, normativo y operacional del Sistema de la ONU. El trabajo de IANWGE cumple las pautas recomendadas por la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) para la Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas, y sus dos comités de alto nivel, el Comité de Alto Nivel sobre Programas (HLPC) y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión (HLCM).

Fuente: Naciones Unidas IANGWE, www.un.org/womenwatch/ianwge

Relaciones de género:

Las relaciones de género son el subconjunto específico de relaciones sociales que unen a los hombres y las mujeres como grupos sociales en una comunidad en particular, incluido cómo se distribuyen el poder y el acceso y control de los recursos entre los sexos. Las relaciones de género se entrecruzan con todos los otros factores que influyen en las relaciones sociales —edad, etnia, raza, religión— para determinar la posición e identidad de las personas en un grupo social. Como las relaciones de género son una construcción social, con el transcurso del tiempo pueden transformarse y volverse más justas.

Roles de género:

Los roles de género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (véase división sexual del trabajo). A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

S

Salud y derechos sexuales y reproductivos (SDSR):

En su conjunto, la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR) se pueden entender como el derecho de todas las personas, jóvenes o mayores, mujeres, hombres o transgénero, heterosexuales, gays, lesbianas o bisexuales, VIH positivas o negativas, de tomar decisiones sobre su propia sexualidad y reproducción, siempre y cuando respeten el derecho a la integridad física de las otras personas. Esta definición también incluye el derecho a la información y servicios necesarios para apoyar estas opciones y optimizar la salud.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

Sector informal:

El término sector informal se refiere al empleo y la producción que tiene lugar en empresas pequeñas o que no están registradas. Incluye el empleo por cuenta propia en empresas informales (empresas pequeñas que no están registradas) y empleo asalariado en trabajos informales (trabajos irregulares sin protección) para empresas informales, empresas formales, hogares o sin empleador-a fijo-a.

Fuente: Hussmanns, Ralf. (2003) Statistical definition of informal employment: Guidelines endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra.

Sexo (sexo biológico):

Características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres.

T

Techo de cristal:

El término “techo de cristal” es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles (“de cristal”) a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el “techo” invisible). Esas barreras impiden que grandes cantidades de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más poderosos, prestigiosos, y mejor pagados del mercado laboral.

Trabajo de cuidados no remunerado:

El término trabajo de cuidados no remunerado abarca todas las actividades diarias para mantener nuestras vidas y salud, tales como las tareas del hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa) y cuidados personales (especialmente de los niños y niñas, personas mayores, enfermas o que tienen alguna discapacidad). Lo más común es que estas actividades sean desarrolladas por las mujeres en el hogar de forma gratuita.

Según la Campaña del Milenio de las Naciones Unidas para reducir la pobreza mundial a la mitad para el año 2015, la abrumante mayoría del trabajo que mantiene la vida diaria —cultivar alimentos, cocinar, criar a las niñas y niños, cuidar a las personas mayores, mantener la casa, buscar agua— es realizado por las mujeres y, universalmente, a este trabajo se le adjudica una baja categoría y poca o ninguna remuneración.

El poco valor social y económico asignado a este trabajo contrasta dramáticamente con la importancia real que tiene para las familias y la sociedad en general. De hecho, las economistas feministas han demostrado que los cuidados son la base invisible del sistema socioeconómico. Sin embargo, como el trabajo de cuidados se entiende como “tarea de mujeres”, en su mayoría no recibe compensación monetaria; porque no se valora, no se mide; porque no se ve, no se toma en cuenta al diseñar políticas (Orozco 2010).

El Documento Final de Río+20 reconoce, por primera vez, que el trabajo de cuidados no remunerado contribuye sustancialmente al bienestar humano y al desarrollo sostenible pero significa una carga desproporcionada para las mujeres y niñas (párr. 153). El trabajo de cuidados no remunerado apoya al sector del mercado bajando los costos que deben pagar los empleadores para mantener a empleados/as y sus familias. También apoya al sector público brindando servicios de salud, saneamiento, agua y cuidado infantil cuando no hay suministro público de estos servicios o el que hay es insuficiente.

Fuentes: Orozco, Amaia. (2010) Cadenas globales de cuidados. ¿Qué derechos para un régimen global de

cuidados justo? INSTRAW (ahora parte de ONU Mujeres): Santo Domingo; Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (2010), Cuál es la importancia del cuidado para el desarrollo social, UNRISD Síntesis de investigación y política 9, UNRISD: Ginebra; Naciones Unidas (2012) Resolución aprobada por la Asamblea General 66/288. El futuro que queremos. A/RES/66/288.

Trabajo decente:

El trabajo decente es la disponibilidad de empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad humana y dignidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y que proporcione un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus inquietudes, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas también ha emitido una Observación General que define el trabajo decente y requiere el cumplimiento del Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Fuentes: OIT Trabajo decente; Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (2006) El derecho al trabajo, Observación General N° 18.

U

Uso del tiempo:

El uso del tiempo es una medida importante de las actividades de las mujeres y los hombres en sus roles productivos, reproductivos y comunitarios. El uso del tiempo se puede medir utilizando encuestas sobre las actividades que las personas desempeñan durante determinado período de tiempo (generalmente un día o una semana). Aunque las encuestas sobre el uso del tiempo pueden y han sido usadas para una variedad de fines, el motivo más común para realizar tal encuesta en los países en desarrollo es proporcionar mejor información sobre el trabajo que desempeñan los hombres y las mujeres, y para destacar el tiempo que dedican a actividades no remuneradas, que suelen ser invisibles en los datos de los censos regulares. Este trabajo no remunerado, que incluye el trabajo para otras personas, se considera un factor que contribuye considerablemente a la desigualdad de género y a la pobreza de las mujeres (Mohammed 2009).

A pesar de los cambios que han ocurrido en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado laboral,

ellas continúan haciéndose cargo de la mayoría de las responsabilidades en el hogar: cuidar a los hijos e hijas y otras personas dependientes, preparar las comidas y hacer las tareas de la casa. En todas las regiones, las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres al trabajo doméstico no remunerado. Cuando el trabajo no remunerado se toma en cuenta, el total de horas de trabajo de las mujeres es mayor que el de los hombres en todas las regiones (ONU 2010).

En muchas maneras, el análisis del uso de las 24 horas del día marcó el fin del enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED) y el deseo de “poner” a las mujeres en el desarrollo como si no aún no participaran, y el comienzo de un enfoque de género que analizaba más sistemáticamente las diferencias entre las vidas de las mujeres y los hombres y la realidad.

Fuentes: Mohammed, Margaret (2009) Making invisible work more visible; gender and time use surveys with a focus in the Pacific and unpaid care work. Suva, Fiji: Centro del Pacífico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; Naciones Unidas, Situación de la mujer en el mundo 2010. Tendencias y estadísticas. UN, ST/ESA/STAT/SER.K/19

Términos relacionados:

Trabajo remunerado se refiere al tiempo dedicado a actividades productivas por las cuales las personas reciben compensación monetaria a cambio de su trabajo

Trabajo no remunerado se refiere al tiempo dedicado a actividades productivas por las cuales las personas no reciben compensación monetaria. Esta categoría se refiere principalmente al mantenimiento del hogar y al trabajo de cuidados, incluidos los cuidados de las niñas y niños, personas discapacitadas y mayores.

Actividades no productivas se refiere a las actividades personales y recreativas tales como de aprendizaje, entretenimiento e higiene personal. Las actividades comprendidas en esta categoría no son parte de la economía.

Fuente: Gross, Jocelyn y Swirski, Barbara (2002). Time Use Surveys and Gender Equality.

V

Violencia contra las mujeres:

Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o

psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra la mujer se entenderá que abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos el maltrato, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación en el matrimonio, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por la pareja, violencia no conyugal y la violencia relacionada con la explotación;

La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en lugares públicos y en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;

La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra.

Fuente: Artículos 1 y 2 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En: 85ª Reunión Plenaria. 20 de diciembre de 1993. Ginebra, Suiza; 1993.

Violencia de género (VG):

La VG es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de VG varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez.

Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”.

Hay diferentes tipos de violencia que incluyen (pero no se limitan a) la violencia física, verbal, sexual, psicológica y socioeconómica.

Violencia física: La violencia física es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico. Incluye golpear, quemar, patear, dar puñetazos, morder, desfigurar, usar objetos o armas, arrancar el cabello. En su forma más extrema, la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género. Algunas clasificaciones también incluyen la trata de personas y la esclavitud dentro de la categoría de violencia física porque implica coerción inicial, y las mujeres u hombres jóvenes que la padecen terminan siendo víctimas de más violencia como resultado de su esclavitud.

Violencia verbal: El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas

de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio. Otras veces el abuso verbal está relacionado con las raíces de la víctima, insultos o amenazas a causa de su religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) o tradiciones.

Violencia sexual: La violencia sexual incluye muchas acciones que hieren a cada víctima de manera similar y que se perpetran tanto en la esfera pública como en la privada. Algunos ejemplos son la violación (violencia sexual que incluye alguna forma de penetración en el cuerpo de la víctima), violación en el matrimonio e intento de violación. Otros tipos de actividad sexual forzada incluyen: ser forzada a mirar a otra persona masturbarse o a masturbarse delante de otras personas, ser forzada a tener sexo sin protección, acoso sexual y, en el caso de las mujeres, abuso en relación a la reproducción (embarazo forzado, aborto forzado, esterilización forzada).

Violencia psicológica: La violencia psicológica puede incluir, por ejemplo, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. Puede incluir acciones que se refieran a actos de violencia anteriores, o ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona. También se ejerce violencia psicológica cuando se la mantiene en aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc.

Violencia socioeconómica: La violencia socioeconómica es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades. Algunas de las formas más típicas de violencia socioeconómica incluyen quitarle a la víctima sus ganancias, no permitirle tener un ingreso separado (condición de “ama de casa” forzada, trabajo no remunerado en el negocio familiar), o ejercer violencia física que la incapacita para el trabajo. En la esfera pública puede incluir negarle acceso a la educación o trabajo (igualmente) remunerado (principalmente a las mujeres), negarle acceso a los servicios, excluirla de ciertos trabajos, negarle empleo o el ejercicio de sus derechos civiles, sociales o políticos.



SIECA
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN
ECONÓMICA CENTROAMERICANA



SICA
Sistema de la Integración
Centroamericana