The illustration features five stylized human figures of diverse ethnicities and genders. Two women are seated on the top half of a white globe, one on the left in a yellow top and brown pants, and one on the right in a light green top and blue pants. Below the globe, four more figures are shown: a man in a yellow sweater and black pants on the left, a woman in a blue dress and brown headscarf in the center, a woman in a green top and yellow pants sitting on the ground in the foreground, and a man in a teal sweater and blue pants on the right. The background is a solid teal color with a white circular area representing the globe.

# GUÍA HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

**REFLEXIÓN COMPARTIDA  
Y BUENAS PRÁCTICAS  
EN CUATRO CONTINENTES**



## PREFACIO

# TODAVÍA HAY QUE RECORRER UN LARGO CAMINO PARA LA IGUALDAD

Las Naciones Unidas proclamaron el año 1975 como el «Año Internacional de la Mujer». Fue la primera vez que se reconoció la desigualdad entre hombres y mujeres como un problema universal. Algunos decenios más tarde y luego de numerosas conferencias internacionales sobre la mujer, se destacan claramente **los progresos**: el permiso por maternidad remunerado está actualmente en vigor en 173 países, la constitución garantiza la igualdad en 139 países, la violencia doméstica es pasible de ser sancionada como delito en 125 países, la igualdad salarial por igual trabajo está garantizada en 117 países y, por último, en 115 países, las mujeres gozan de igualdad de derechos legales de propiedad.<sup>1</sup>

Sin embargo, en el año 2020, **las desigualdades entre hombres y mujeres siguen siendo** innegables. La brecha salarial entre hombres y mujeres aún

está lejos de cerrarse. Muchas mujeres siguen teniendo dificultades para acceder a la educación y al mercado laboral. En cuanto a las actividades de cuidado a otras personas, siguen siendo con demasiada frecuencia una prerrogativa de las mujeres.

Si queremos lograr una verdadera igualdad entre hombres y mujeres para 2030 – como se acordó en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5) – tendremos que acelerar seriamente el movimiento.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también reconoce la importancia de la igualdad de género. Desde 2009, la OIT ha considerado incluso esta cuestión como el núcleo de la agenda de Trabajo Decente. No sólo porque la igualdad de género es una cuestión de derechos humanos y justicia social, sino también y sobre todo porque la contribución de la mujer a la sociedad y la economía es enorme. Por consiguiente,

1. PNUD – Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, Índice de Desigualdad de Género



la OIT está aprovechando la celebración de su centenario para publicar un informe sobre la igualdad de género titulado «Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos».

Ya en 1919 la OIT adoptó su primer convenio sobre la mujer y el trabajo. ¿Por qué, entonces, el progreso en esta área no ha sido más significativo durante este último siglo? ¿Y qué medidas son necesarias para acelerar el proceso? El informe de la OIT es muy claro en este sentido:

### **una transformación hacia la igualdad de género no se producirá de forma orgánica.**

Es necesario tomar medidas para lograr un progreso real.

Existen **muchos obstáculos** que truncan el camino hacia la igualdad de género en el mercado laboral, pero el denominador común es sin ninguna duda las actividades no remuneradas de cuidado a otras personas, que realizan mayormente las mujeres en el mundo entero. Estas actividades tienen de hecho un enorme valor social, cultural y económico para nuestras comunidades. Por lo tanto, es de crucial importancia que estas actividades de cuidado no remuneradas sean reconocidas, disminuidas y redistribuidas.

La OIT propone en su informe **varias estrategias** para lograr la igualdad de

género. Una **reglamentación sensible al género, una protección social sólida, buenas infraestructuras y servicios públicos de calidad.**

**En las sociedades en las que se despliega una combinación de estas estrategias, tanto las mujeres como los hombres tienen una mejor calidad de vida.**

Es obvio que la representatividad es también un elemento clave para el logro efectivo de la igualdad entre hombres y mujeres. **Las mujeres deben ser capaces de expresar su voz en todos los ámbitos** y, por lo tanto, es esencial asegurar su presencia en todos los niveles de toma de decisiones.

WSM también está convencida de que la igualdad de género es esencial para garantizar un desarrollo sostenible e inclusivo. Las mujeres constituyen la mitad de la población mundial. Por lo tanto, son parte de la solución, no del problema.

Conjuntamente con movimientos sociales activos en todos los continentes, WSM apuesta por la protección social y los derechos laborales para todas y todos. El hecho es que las mujeres se enfrentan al trabajo precario más a menudo que los hombres. Ellas son las que más sufren por la falta de un sistema de protección social. Es por ello que nosotros luchamos por la igualdad entre hombres y mujeres tanto dentro de nuestra organización como con nuestras contrapartes en África, Asia, América Latina y Bélgica.

### **¿Qué encuentra en esta guía hacia la igualdad de género?**

En los servicios que ofrecemos, en el trabajo político que realizamos, en la organización y capacitación de nuestros miembros y militantes, en nuestra comunicación, siempre tenemos en cuenta la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres.

Aunque están sucediendo muchas cosas, **no todos nos encontramos en el mismo nivel en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en nuestras organizaciones.** Cada persona aún tiene oportunidades de evolución. Sin embargo, no hay una fórmula mágica para lograr la igualdad de género. **Pero la condición sine qua non para lograrla es un compromiso REAL. Esto es la clave para implementar una política de género fuerte.**

Por lo tanto, la presente guía puede ser una herramienta valiosa. Da **consejos y recomendaciones concretas**, pero sobre todo comparte historias inspiradoras de situaciones prácticas. De esta manera, esperamos fortalecernos mutuamente en nuestra búsqueda de la igualdad de género. ●





## PRIMERA ETAPA

# TODO COMIENZA CON UN ANÁLISIS CRÍTICO DE GÉNERO

**T**oda acción comienza con la conciencia de un problema, un principio que ciertamente también se aplica a este tema. Y todo comienza con darse cuenta de que la desigualdad entre hombres y mujeres es **un problema en nuestra sociedad**. A este respecto, es importante tener una buena comprensión del contexto en el que vivimos y trabajamos.

**¿Qué desigualdades vemos en nuestra sociedad en términos de trabajo y protección social? ¿Qué hay de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres?**

El **funcionamiento interno de la organización** es una segunda área que debe ser analizada críticamente. Esto presupone un compromiso justo por parte de los responsables.

**¿Qué desigualdades entre hombres y mujeres vislumbramos en nuestra organización? ¿En qué medida somos un movimiento social de y para mujeres y**

**hombres? ¿Contribuyen nuestras acciones y actividades a una mayor igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad?**

Algunas organizaciones acuden a **un•a experto•a externo•a** para asesorar el análisis de género. En otras, el análisis de género es realizado por **un grupo designado de colaboradore•as**. Es vital asegurar la participación del mayor número posible de estas personas con el fin de que se maximice el impacto de cualquier acción posterior.

A continuación figuran algunas preguntas orientadoras concretas que pueden ayudar a organizar un análisis de género. Empezaremos con un análisis de la sociedad antes de ver nuestra propia forma de operar.

El análisis de género constituye la base, el fundamento, para determinar las prioridades y elaborar un plan de acción voluntario sobre el género. ●



## ANÁLISIS CONTEXTUAL: «¿QUÉ (DES)IGUALDADES HAY ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN NUESTRA SOCIEDAD?»



### Algunas preguntas deben formularse:

- ¿Disfrutan las mujeres y los hombres de los mismos derechos en toda la legislación existente? ¿Se aplica esta legislación efectivamente de la misma manera?
- ¿Se valoran por igual las mujeres y los hombres en nuestra sociedad?
- ¿Cuáles son los estereotipos que se encuentran en nuestra sociedad con respecto a los papeles que desempeñan mujeres y hombres?

Las desigualdades entre hombres y mujeres siguen existiendo en el mundo entero. La desigualdad entre los géneros es estructural, adopta muchas formas y se produce en todas las sociedades y entornos. Sin embargo, no se manifiesta de la misma manera en todas partes. ●

## LA PALABRA A...



### Nuestra cultura sigue estando centrada en el hombre.

GK – Organización de salud en Bangladesh

«En general, nuestra cultura sigue estando centrada en el hombre. En una familia, el padre toma todas las decisiones. Los hombres son los dueños de sus tierras. En caso de muerte, sus hijos o sobrinos las heredan. En cuanto a la viuda, apenas recibe algún subsidio. Aunque nuestra presidenta ha cambiado la legislación sobre la herencia, en la práctica el antiguo sistema todavía se aplica.»

### El 38% de las mujeres reportaron discriminación salarial.

Red nacional por el derecho a la protección social en India

«La Red nacional por el derecho a la protección social en India ha realizado un estudio sobre las oportunidades para las mujeres de encontrar un trabajo u obtener un ascenso.»

Gregoria Apaza – Organización de mujeres en Bolivia

«En Bolivia, cuando una mujer quiere trabajar por cuenta propia, se enfrenta a la **oposición de los hombres**. Nuestros cursos explican cómo lidiar con esta oposición. Enseñamos a nuestro·as estudiantes cuáles son los derechos de las mujeres, ya que se ponen muy poco en práctica en nuestro país.»

Kondo Jigima – Caja de ahorros y microcréditos en Malí

«En nuestro país, la **tradición** dicta que **los hombres son dueños de la tierra y la cultivan**. Las mujeres malienses se ocupan de los niños y del hogar, lo que las hace muy dependientes. Al autorizar préstamos sólo a los hombres, los bancos también perpetúan esta tradición.»

CPFO – Centro de promoción de mujeres trabajadoras en Haití

«En nuestra cultura, el **machismo** está fuertemente presente. Se transmite **a través de la educación de nuestros hijos e hijas y de las costumbres de la sociedad**. Hay muchos tabúes de género en todas las ramas de la sociedad.»

### En nuestro país, la tradición dicta que los hombres son dueños de la tierra y la cultivan.

JOC Perú – Una organización de jóvenes

«**Vivimos en una sociedad machista** y estos **estereotipos** están aún más presentes en algunas regiones (la región oriental y andina) que en otras (la zona costera).»

ACV-CSC – Confederación sindical en Bélgica

«Aunque las desigualdades han desaparecido de nuestros textos legales, todavía queda mucho por hacer sobre el terreno para lograr una verdadera igualdad. Las mujeres realizan 2/3 de las tareas domésticas en nuestro país. Son significativamente más numerosas que los hombres (43,5% frente a 11%) para trabajar a tiempo parcial. Sólo el 63% de las mujeres llegan a trabajar todos los años requeridos para gozar de una pensión de jubilación completa. **La suma de estos elementos conduce a una brecha salarial del 21% y a una brecha del 28% en el monto de la pensión de vejez.** También en Bélgica **los estereotipos de género son tenaces**: una mujer gerente suele ser apostrofada espontáneamente por extraños como 'la secretaria'.»





## ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN: «¿QUÉ (DES)IGUALDADES HAY ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN NUESTRA ORGANIZACIÓN?»

**T**ambién debemos atrevernos a analizar nuestra propia organización. Las mujeres suelen estar sub-representadas, sobre todo en los niveles de toma de decisiones. Dicho esto, la igualdad de derechos y oportunidades va mucho más allá de los meros números y equilibrios. Tiene que ver con la forma en

que funciona una organización, la forma en que se despliegan las cualidades tanto de las mujeres como de los hombres, y el énfasis puesto en un contenido que satisfaga las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres. Y se trata de la cultura de la organización. ●



**Preguntas por formularse en cuanto a la representatividad H/M en todos los niveles de la organización:**

- ¿Se registran datos sobre H/M en la organización?
- ¿Qué nos dicen estas cifras sobre los patrones de desequilibrio y desigualdad en nuestra organización?

**Gefont – Confederación sindical en Nepal**

«En 2014, organizamos una **auditoría sobre la igualdad de género en nuestra organización**. Para ello, hemos recibido el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se formuló una recomendación importante: la necesidad de tener una **presencia mínima del 33% de mujeres en todos los órganos de la organización.**»

**Nombramos a un responsable de género y elaboramos una encuesta.**

**KSBSI – Confederación sindical en Indonesia**

«La conclusión principal de nuestra auditoría externa de género fue que resulta importante para nosotros **invertir en una mayor representatividad**. Por lo tanto, hemos incluido **cuotas** en nuestros estatutos. Nuestro objetivo es que el 40% de cada sexo esté representado en todos los órganos y actividades.»

**ANP – Sindicato de periodistas en Perú**

«Hace 15 años, nosotros mismos organizamos un análisis de género para nuestra organización. Resultó que la situación era catastrófica. Así que tomamos la **decisión estratégica de adoptar medidas para un mejor equilibrio de género.**»

**GRAIM – ONG de apoyo a las iniciativas mutualistas en Senegal**

«En 2015, decidimos realizar una auditoría de igualdad de género dentro de nuestra organización, con asesoramiento externo. Nombramos a un **responsable de género** y elaboramos una **encuesta**, que difundimos ampliamente. Luego **hicimos un diagnóstico** sobre la base de la información inventariada. Los resultados del análisis fueron ampliamente difundidos dentro de la organización.»



**UGT – Confederación sindical en Brasil**

«Nuestros estatutos prevén cuotas. Los **órganos directivos** deben estar compuestos por un mínimo de 30% de mujeres. Este porcentaje se respeta a la hora de componer la dirección del sindicato.»

**CGTB – Confederación sindical en Benín**

«En 2009, analizamos la participación de las mujeres en nuestros órganos de decisión. Los resultados fueron alarmantes. Sólo el 13% de las mujeres ocupaban un puesto en el consejo nacional y apenas el 2% en las estructuras regionales. **La junta directiva** decidió entonces poner fin a esta desigualdad. En todas las regiones, creamos comités de mujeres, que pusieron en marcha un plan de acción. También hemos pedido a todas nuestras organizaciones sindicales de base que se aseguren de que un mínimo del 30% de los participantes en las actividades a nivel confederal sean mujeres.»

**ACV-CSC – Confederación sindical en Bélgica**

«En un congreso en el año 2002, tomamos la importante decisión de invertir con nuestro sindicato en la igualdad entre hombres y mujeres. Desde entonces, todos los años se presenta un informe de progreso al Consejo General. Esto nos permite supervisar el **desarrollo del número de miembros y militantes según el género**, y nos proporciona una **visión general del número de mujeres en todos los órganos**. El informe de progreso de 2018 muestra que el 47% de nuestros miembros son mujeres. Tenemos un 37% de mujeres militantes y un 35% de mujeres en los órganos nacionales y regionales de toma de decisiones. Así que aún queda mucho trabajo por hacer para lograr un funcionamiento sindical representativo y democrático, pero avanzamos.»



 Preguntas por formularse en cuanto a la cultura organizativa:

- ¿Hay prejuicios y expectativas con respecto a los hombres/las mujeres?
- ¿Cómo se desarrollan las reuniones? (duración, tiempo, lugar...)
- ¿Qué temas se consideran importantes, qué temas no se tratan suficientemente? ¿Existe una diferencia de opinión entre hombres y mujeres sobre determinados temas?
- ¿Hay voluntad de escucharse, todos/todas pueden expresar su opinión?
- ¿Se pueden cuestionar los hábitos y tradiciones? ¿Existe algún tabú?

**LA PALABRA A...**



**Muchos hombres del sindicato no entienden que lograr la igualdad de género es parte de la misión del sindicato.**

**Gefont** – Confederación sindical en Nepal

«Nuestra sociedad tiene **muchas barreras para las mujeres**. Se les ofrecen pocas oportunidades y no tienen ninguna confianza en sí mismas. Por lo tanto, es muy difícil convencer a las mujeres para que se unan al sindicato y, aún más, para que ocupen una posición de liderazgo.»

«El **horario de las reuniones**, por la noche o los fines de semana, sigue siendo una cuestión difícil para las mujeres, ya que es complicado combinarlo con sus actividades de cuidado al que se dedican mayormente.»

**KSBSI** – confederación sindical en Indonesia

«Tanto los hombres como las mujeres están muy **influenciados por la sociedad patriarcal en la que vivimos**. Las mujeres no pueden ocupar cargos en el sindicato ya que las reuniones se celebran por la noche o en el fin de semana. A muchas mujeres sus maridos no les dan permiso porque ellas tienen que ocuparse de las tareas domésticas.»

**Regularmente encabezamos el debate sobre la importancia del equilibrio entre los géneros en la acción, no sólo en las palabras.**

**UGT** – Confederación sindical en Brasil

«**Algunos hombres se resisten cuando se trata de dar visibilidad a las mujeres**, una actitud dictada por nuestra cultura machista. Pero también hay **tabúes mantenidos por las propias mujeres líderes**. Por ello, regularmente encabezamos **el debate sobre la importancia del equilibrio entre los géneros en la acción**, no sólo en las palabras.»

**ACV-CSC** – Confederación sindical en Bélgica

«Hemos desarrollado una guía sobre el género que contiene **consejos sobre cómo trabajar hacia una cultura sindical que haga sentir bien tanto a las mujeres como a los hombres**. Tenemos que admitir que la cultura sindical sigue siendo muy masculina. Esto se demuestra por todo tipo de hábitos, es decir, reuniones a primera o última hora del día, discusiones informales después de las reuniones formales durante las cuales se toman las verdaderas decisiones, el hecho de tener que estar disponible todo el tiempo, etc.»

**Un proceso de formación nos permite escucharnos y entendernos.**

**La JOC Perú** – Una organización de jóvenes

«Jóvenes de todas partes de Perú participan en nuestras capacitaciones, lo que resulta en una mezcla de tradiciones y costumbres. **Hay que admitir que los estereotipos siguen siendo tenaces**: por ejemplo, que no hace falta decir que son las hermanas las que tienen que cuidar de sus hermanos pequeños. En cuanto a temas como la sexualidad, el aborto..., son temas de discusión sensibles, incluso tabúes. Sin embargo, **un proceso de formación nos permite escucharnos y entendernos.**»

**ANP** – Sindicato de periodistas en Perú

«Los sindicatos son muy machistas en América Latina. Muchos hombres del sindicato no entienden que **lograr la igualdad de género es parte de la misión del sindicato.**»

**Hemos desarrollado una guía sobre el género que contiene consejos sobre cómo trabajar hacia una cultura sindical que haga sentir bien tanto a las mujeres como a los hombres.**



## ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES: «¿HASTA QUE PUNTO SOMOS UN MOVIMIENTO SOCIAL DE Y PARA LOS HOMBRES Y LAS MUJERES?»

**Si** queremos luchar contra las desigualdades entre hombres y mujeres, lo mejor es adoptar **un enfoque doble**. Es decir, debemos, por un lado, emprender acciones específicas que se centren directamente en la promoción de la igualdad de género. Por otro lado, debemos dar prioridad en la organización a **la integración de la perspectiva de género en todos los aspectos de sus acciones** (prestación de servicios, trabajo político, comunicación, etc.)

En muchas organizaciones, observamos que un buen análisis de género conduce a actividades más específicas para las mujeres y a una mayor incorporación de la perspectiva de género (véanse los ejemplos de plan de acción).

Desde hace mucho tiempo, por supuesto, los movimientos de mujeres, o los movimientos sociales que organizan principalmente a las mujeres, han venido haciendo esto. ●

### Preguntas para hacerse:

- ¿En la elaboración de los programas, se tienen en cuenta las distintas necesidades y preocupaciones de hombres y mujeres?
  - ¿La incorporación de la perspectiva de género forma parte de la política de la organización?
  - ¿La organización realiza acciones específicas sobre el género?
  - ¿Se han previsto un plan de acción y un presupuesto de género?
  - ¿Es la igualdad de género una parte explícita de la política de recursos humanos?
- ¿Proporciona la organización regularmente capacitación para el personal sobre temas relacionados con el género?
  - ¿Hay una distribución equilibrada de mujeres y hombres en los medios de difusión/en la comunicación de la organización? ¿Se rechazan los estereotipos sexistas?







## LA PALABRA A...

**Constatamos que tanto las muchachas como los muchachos tenían estereotipos tenaces a la hora de elegir su formación profesional.**

**Gregoria Apaza** – Organización de mujeres en Bolivia

«La violencia conyugal es muy común en nuestro país. Ocho de cada diez mujeres la experimentan en su vida. También vemos un alto porcentaje de violencia en el lugar de trabajo. Organizamos **asistencia legal y psicológica para las víctimas**. Además, hemos ejercido una fuerte presión sobre el gobierno boliviano para que apoye un nuevo convenio contra la violencia en el lugar de trabajo en la conferencia de la OIT a finales de mayo de 2018.»

**GK** – Organización de salud en Bangladesh

«GK emplea a **muchas mujeres en todas las funciones**: de electricista a enfermera, de guarda a doctora. Sólo el nivel superior de nuestra organización sigue estando fuertemente gobernado por hombres, aunque recientemente se han incorporado dos mujeres en puestos directivos.»

**Reunimos a las mujeres en cooperativas. Juntas están más fuertes y pueden marcar la diferencia en el mercado laboral.**

**Movimiento nacional de trabajadoras del hogar** en India

«Informamos a las trabajadoras del hogar sobre sus derechos. Organizamos cursos de autodefensa. Ayudamos a las trabajadoras a negociar con sus empleadores. Ponemos a las mujeres en contacto entre sí para que puedan compartir sus experiencias. En caso de quejas, acompañamos a la trabajadora en sus conversaciones con el empleador. Y, si es necesario, vamos a la policía para presentar una denuncia.»

**AREDS** – ONG de desarrollo local en India

«Otorgamos **pequeños préstamos a las mujeres** para que ellas mismas puedan comprar un pequeño pedazo de tierra. Esto es excepcional, porque los bancos sólo prestan a los hombres. Reunimos a las mujeres en cooperativas. **Juntas están más fuertes y pueden marcar la diferencia en el mercado laboral**. Enseñamos a las niñas sobre la atención de la salud reproductiva y los estigmas como la menstruación. Eso provoca un cambio de mentalidad lento pero seguro.»

**Antes, una mujer sólo podía visitar un centro de salud con el permiso de su marido. Ahora más mujeres visitan nuestros centros de salud.**

**UTM** – Unión técnica de mutualidades en Malí

«Hemos organizado **acciones de sensibilización** de las mujeres sobre el acceso gratuito a los centros de salud. Antes, una mujer sólo podía visitar un centro de salud con el permiso de su marido. Ahora más mujeres visitan nuestros centros de salud.»

**UGT** – Confederación sindical en Brasil

«Nuestra organización tiene un **plan de acción de género y su respectivo presupuesto**. Sin embargo, al igual que la juventud y la discriminación basada en el origen, el género **no es una prioridad en la agenda política** de nuestra sede. Nuestras mujeres luchan por preservar el espacio y prestar suficiente atención a las necesidades de las mujeres y los hombres, que no siempre son las mismas. Sin embargo, no siempre conseguimos el espacio para concretarlas en actividades o acciones.»

**CEFOTRAR** – Centro de formación en Ruanda

«Constatamos que tanto las muchachas como los muchachos tenían **estereotipos tenaces a la hora de elegir su formación profesional**. Las muchachas estaban muy poco representadas en la formación de albañiles, carpinteros, zapateros o soldadores. En cuanto a los muchachos, estaban muy poco representados en las formaciones de costura y peluquería, una situación que queríamos remediar.»

**Formulamos una estrategia de género que sirve de guía para seleccionar las prioridades de todos los proyectos y programas.**

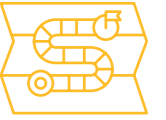
**GRAIM** – ONG de apoyo a las iniciativas mutualistas en Senegal

«En 2016, formulamos una **estrategia de género** que sirve de guía para seleccionar las prioridades de todos los proyectos y programas. Ésta nos permite concientizar a nuestro personal de que la igualdad de género es un factor crucial en la lucha por una sociedad sostenible.»

**Otorgamos pequeños préstamos a las mujeres para que ellas mismas puedan comprar un pequeño pedazo de tierra.**

**ACV-CSC** – Confederación sindical en Bélgica

«En el informe de progreso de género que se discute cada año en el Consejo General, también se establecen los énfasis para el año siguiente. Así, en 2020, nuestro sindicato hará todo lo posible por integrar a **más mujeres en las listas de candidatura para las elecciones sociales**. Esto permitirá que más mujeres sean elegidas para los consejos de empresa y los comités.»

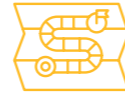


## SEGUNDA ETAPA

# ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN VOLUNTARIO EN MATERIA DE GÉNERO

**Un** plan de acción en materia de género adaptado a la organización es una buena guía y una herramienta para avanzar. Es importante que este plan de acción incluya **los recursos necesarios**, tanto humanos como económicos. La organización supervisa el plan de

acción, evalúa si está logrando los objetivos fijados y hace ajustes si es necesario. **Por lo tanto, la participación de todo-as lo-as empleado-as es crucial.** Un buen plan de acción en materia de género incluye medidas de incorporación de la perspectiva de género combinadas con intervenciones específicas para el género. ●



## MEDIDAS A FAVOR DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, O **GENDER MAINSTREAMING.**



- Asegúrese de que la organización tiene una política de género explícita, con programas y procedimientos para promover la igualdad de género.
- Capacite al personal (en todos los niveles de la organización) y haga que sean co-responsables.
- Establezca objetivos de equilibrio de género en la contratación y promoción del personal.
- Proporcione recursos humanos y económicos suficientes para lograr una mayor igualdad de género.

## LA PALABRA A...



### Las mujeres están representadas en todos los niveles de la organización.

**Gefont** – Confederación sindical en Nepal

«Ponemos mucho énfasis en el **empoderamiento** de las mujeres para que ellas también puedan y quieran convertirse en líderes. En nuestra organización, **los hombres también deben ser capacitados en temas de género.** Esto les permite ser más conscientes de la importancia de la igualdad de género.»

**Gefont** – Confederación sindical en Nepal

«Nos enorgullecemos de Gefont, que ha adoptado una fuerte política de igualdad de género. **Las mujeres están representadas en todos los niveles de la organización.** Y aun así, a veces es difícil para las mujeres hacer oír su voz. Esto está en gran parte condicionado por la cultura dentro de nuestra sociedad.»

**ANP** – Sindicato de periodistas en Perú

«**Fortalecer a las mujeres,** ésta es nuestra estrategia. Un proceso que ponemos en práctica capacitando a las mujeres y haciéndolas conscientes de la realidad. Hay mucho menos hombres que mujeres que participan en la capacitación de género.»

### En nuestra organización, los hombres también deben ser capacitados en temas de género.

**Conamuca** – Confederación nacional de mujeres campesinas en República Dominicana

«Muchas tradiciones de nuestra sociedad están basadas en la desigualdad entre hombres y mujeres. Por eso también **incluimos por ejemplo la religión y la cultura** en la formación de nuestro personal.»

**KSBSI** – Confederación sindical en Indonesia

«La formación y el **desarrollo del liderazgo de las mujeres** son esenciales. Muchas mujeres sufren una gran falta de confianza en sí mismas. Esto se debe al hecho de que nuestra sociedad todavía considera a las mujeres como ciudadanos de segunda clase. Es por eso que la formación de género también es obligatoria para los hombres de nuestra organización.»

**Gregoria Apaza** – Organización de mujeres en Bolivia

«Nuestra organización trabaja estructuralmente en cuestiones de género. **Tenemos una política de igualdad de género a nivel institucional.** Las mujeres constituyen el 70% de nuestro personal. Sin embargo, somos conscientes de la necesidad de proporcionar capacitación en materia de género a todo·as lo·as empleado·as, los hombres incluidos. Estamos trabajando en un **proceso de deconstrucción del dominio masculino** dentro del equipo.»

**Hemos ajustado formalmente nuestra visión y misión, y hay un fuerte compromiso de parte de la dirección de la organización.**

**GRAIM** – ONG de apoyo a las iniciativas mutualistas en Senegal

«En 2018, organizamos, con el apoyo de WSM, una **jornada de reflexión** para todo nuestro personal. Allí trabajamos en la implementación de nuestra estrategia de género en todo nuestro programa.»

**Cada vez, nos preguntábamos sobre el efecto en las mujeres y los hombres de las elecciones que habíamos hecho.**

**JOC Perú** – una organización de jóvenes

«Las cuestiones de igualdad de género son **una parte integral de nuestra organización.** Se tienen en cuenta explícitamente en todas nuestras decisiones estratégicas, en la constitución de nuestros órganos de gestión y en todas las posiciones ciudadanas que adoptamos.»

**Las cuestiones de igualdad de género son una parte integral de nuestra organización. Se tienen en cuenta explícitamente en todas nuestras decisiones estratégicas.**

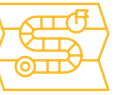
**CEFOTRAR** – Centro de formación en Ruanda

«Basándonos en nuestro análisis de género, **formulamos claramente los progresos que queríamos realizar.** Hemos ajustado formalmente nuestra visión y misión, y hay un fuerte compromiso de parte de la dirección de la organización. Estamos capacitando a las partes interesadas (maestro·as, padres, jóvenes). Nuestro principal objetivo es **aumentar la inscripción de las niñas en programas de formación profesional** que les proporcionen oportunidades para generar un buen ingreso. Estamos logrando buenos resultados. Entre 2014 y 2017, el número de muchachas en formación en el sector de la construcción aumentó del 3,5% al 26%.»

**ACV-CSC** – Confederación sindical en Bélgica

«Durante nuestro congreso de 2019, aplicamos un análisis de género a todos los temas. Cada vez, nos preguntábamos sobre el efecto en las mujeres y los hombres de las elecciones que habíamos hecho.»

SEGUNDA ETAPA · PLAN DE ACCIÓN



## INTERVENCIONES ESPECÍFICAS DE GÉNERO.



- **Organice acciones positivas para eliminar cualquier discriminación o desigualdad existente. Por ejemplo, introduzca cuotas.**
- **Organice actividades específicas para las mujeres.**
- **Organice actividades específicas para los hombres, particularmente sobre la igualdad de género. La participación de los hombres es necesaria para progresar en materia de igualdad.**
- **Dé voz a las niñas y mujeres: garantice una participación equilibrada en los procesos políticos y de toma de decisiones – 50/50 es la representación ideal, el objetivo mínimo es 40/60.**
- **Proporcione un presupuesto para el género. Esto es una parte esencial de la incorporación de la perspectiva de género.**
- **Evalúe los planes de género con regularidad y aprenda de ellos para que se pueda construir gradualmente la capacidad de su organización en materia de género.**



## Organizamos talleres donde enseñamos a los periodistas a utilizar un lenguaje no sexista, o inclusivo.

**Gefont** – Confederación sindical en Nepal

«A fin de **animar a las mujeres**, organizamos un top 100 de mujeres ejecutivas.»

**Gefont** – Confederación sindical en Nepal

«Nos presentamos personalmente a las fábricas para convencer a las mujeres de que vengan a las reuniones. Construimos una relación de confianza. A nivel de las fábricas, organizamos círculos de estudio con mujeres donde discutimos juntas todo tipo de temas relacionados con el género.»

## Trabajamos a todos los niveles (distrito, provincia, nacional) con comités de mujeres, un enfoque que tomamos a nivel de las fábricas. Esto ayuda a las mujeres a dar los primeros pasos para acercarse al sindicato.

**ANP** – Sindicato de periodistas en Perú

«Organizamos talleres donde enseñamos a los periodistas a utilizar un **lenguaje no sexista, o inclusivo**. También los alentamos a diversificar sus fuentes. La influencia de los medios de comunicación en la opinión pública es, en efecto, enorme en Perú; por lo que es esencial romper estos estereotipos.»

**CPFO** – Centro de promoción de mujeres trabajadoras en Haití

«Como movimiento de mujeres, trabajamos principalmente en la salud sexual y reproductiva y en la violencia contra las mujeres. Organizamos capacitaciones, pero también tenemos un centro de salud para mujeres.»

**KSBSI** – Confederación sindical en Indonesia

«Trabajamos a todos los niveles (distrito, provincia, nacional) con **comités de mujeres**, un enfoque que tomamos a nivel de las fábricas. Esto ayuda a las mujeres a dar los primeros pasos para acercarse al sindicato. También estamos desarrollando **una metodología específica que anima a las mujeres a hablar**, porque no lo hacen solas. Capacitamos a las mujeres en la negociación y les damos clases de autodefensa. También en nuestro trabajo político, llevamos a cabo acciones a favor de las mujeres. Por el momento, nos centramos en el convenio sobre la violencia de género en el trabajo. Y con frecuencia colaboramos en una red con otras organizaciones para defender los intereses de las trabajadoras: con organizaciones de mujeres migrantes, organizaciones de trabajadoras del hogar...»

## Queremos que las mujeres puedan vivir decentemente gracias a su trabajo. Por eso, cada año capacitamos a mil mujeres.

**Gregoria Apaza** – Organización de mujeres en Bolivia

«Queremos que las mujeres puedan vivir decentemente gracias a su trabajo. Por eso, cada año capacitamos a mil mujeres para que se hagan cocineras, panaderas, costureras, agricultoras o zapateras. Brindamos asistencia jurídica y psicológica a las víctimas de la violencia. Y llevamos a cabo importantes campañas de sensibilización para cambiar las percepciones de los hombres y las mujeres. Por ejemplo, hubo la campaña *Somos una Pareja 10* con el mensaje: *Compartamos el trabajo del hogar y disfrutemos juntos el mundial.*»

**JOCI Asia-Pacífico** – Movimiento internacional de jóvenes

«Muchas acciones nuestras en diferentes países giran en torno a la **defensa de los derechos de la mujer**. En Sri Lanka, por ejemplo, hemos llevado a cabo una acción en la zona de libre comercio en favor de mejores salarios y condiciones de trabajo. En Indonesia, apoyamos a las trabajadoras en su lucha por el derecho al permiso por maternidad. En Filipinas, ofrecemos capacitación a las mujeres solteras para que puedan generar ingresos. En el Pakistán, estamos ayudando a las trabajadoras del hogar que hayan sufrido abusos sexuales a presentar una denuncia ante los tribunales.»

**GK** – Organización de salud en Bangladesh

«En el campo, estamos poniendo mucho énfasis en la **prevención** y la **sensibilización**. Recientemente hemos llevado a cabo una campaña entre los colegiales de 13 años sobre el matrimonio infantil. Organizamos festivales que nos permiten, a través del teatro, abordar temas difíciles, como la violencia contra las mujeres. A nivel gubernamental, abogamos por la calidad de la atención pre y postnatal. Sin embargo, si realmente queremos lograr la igualdad entre hombres y mujeres, **también tendremos que invertir en la sensibilización de los jóvenes varones.**»

## Con estos ingresos, más mujeres se unen a la mutualidad de salud, lo que a su vez aumenta el número de personas con acceso a una atención médica asequible.

**UTM** – Unión técnica de mutualidades en Malí

«**Proporcionamos microcréditos, dando prioridad a las mujeres.**

Un pequeño préstamo permite a las mujeres comprar una parcela de tierra para cultivar juntas. Con estos ingresos, más mujeres se unen a la mutualidad de salud, lo que a su vez aumenta el número de personas con acceso a una atención médica asequible.»

**Conamuca** – Confederación nacional de mujeres campesinas en República Dominicana

«Desarrollamos acciones de **formación política** sobre género y derechos. Cada vez se tratan temas de importancia para la mujer, como la participación política de la mujer, los derechos sexuales y reproductivos, la violencia contra la mujer, la economía del cuidado y la protección social. También organizamos actividades específicas para los hombres sobre la economía del cuidado, los derechos sexuales y reproductivos y la percepción de la violencia.»



## Hemos adaptado nuestros módulos de formación a las necesidades expresadas por las muchachas.

**CEFOTRAR** – Centro de formación en Ruanda

«Para hacer realidad nuestro sueño de igualdad de género, utilizamos una variedad de estrategias. Tenemos **clubes de género** que permiten los intercambios. Hemos adaptado nuestros módulos de formación a las necesidades expresadas por las muchachas. Aplicamos una **política de discriminación positiva** para las inscripciones. Tan pronto como se gradúan, apoyamos a las muchachas en su búsqueda de trabajo. Proporcionamos instalaciones sanitarias separadas para mujeres y hombres. Estamos claramente optando por una inversión en el género y esto está demostrando ser efectivo y sostenible. Ciertamente tiene que ver con la estrategia a largo plazo que hemos desplegado. También hemos formado alianzas con otras organizaciones especializadas. Sin embargo, luchar contra los estereotipos y prejuicios culturales es una realidad constante.»

**ACV-CSC** – Confederación sindical en Bélgica

«Todas las divisiones sectoriales y regionales de nuestro sindicato tienen **responsables de género**. Este principio se aplica también a nivel nacional. Cada año, organizamos **una jornada de estudio sobre el género** y el 8 de marzo de cada año, hacemos **acciones sobre la brecha salarial**. Las divisiones sectoriales toman regularmente sus propias iniciativas para su sector específico. Por ejemplo, la división del sector del Metal se reúne regularmente con un grupo de mujeres activistas a las que empodera para que puedan hacer oír su voz (en este sector predominantemente masculino). Por su parte, la división del sector de Alimentación y de Servicios, que agrupa, entre otros, al personal del hogar, ha realizado una encuesta y adoptado medidas sobre la violencia de género en el lugar de trabajo. La división del sector cultural reunió a bailarinas que con frecuencia fueron sometidas a comportamientos verbales y físicos inapropiados.»

**Gefont** – Confederación sindical en Nepal

«Los estatutos han sido **adaptados como resultado del análisis de género**. Esto se hizo con bastante rapidez, ya que la dirección de la organización estaba consciente de su importancia. El Comité Ejecutivo Nacional tiene ahora un 40% de miembros femeninos, incluyendo uno de los dos vicepresidentes, uno de los dos Secretarios Nacionales y tres de los siete secretarios. Sin embargo, todavía es difícil convencer a las mujeres para que asuman papeles de liderazgo, siendo su principal obstáculo su triple jornada.»

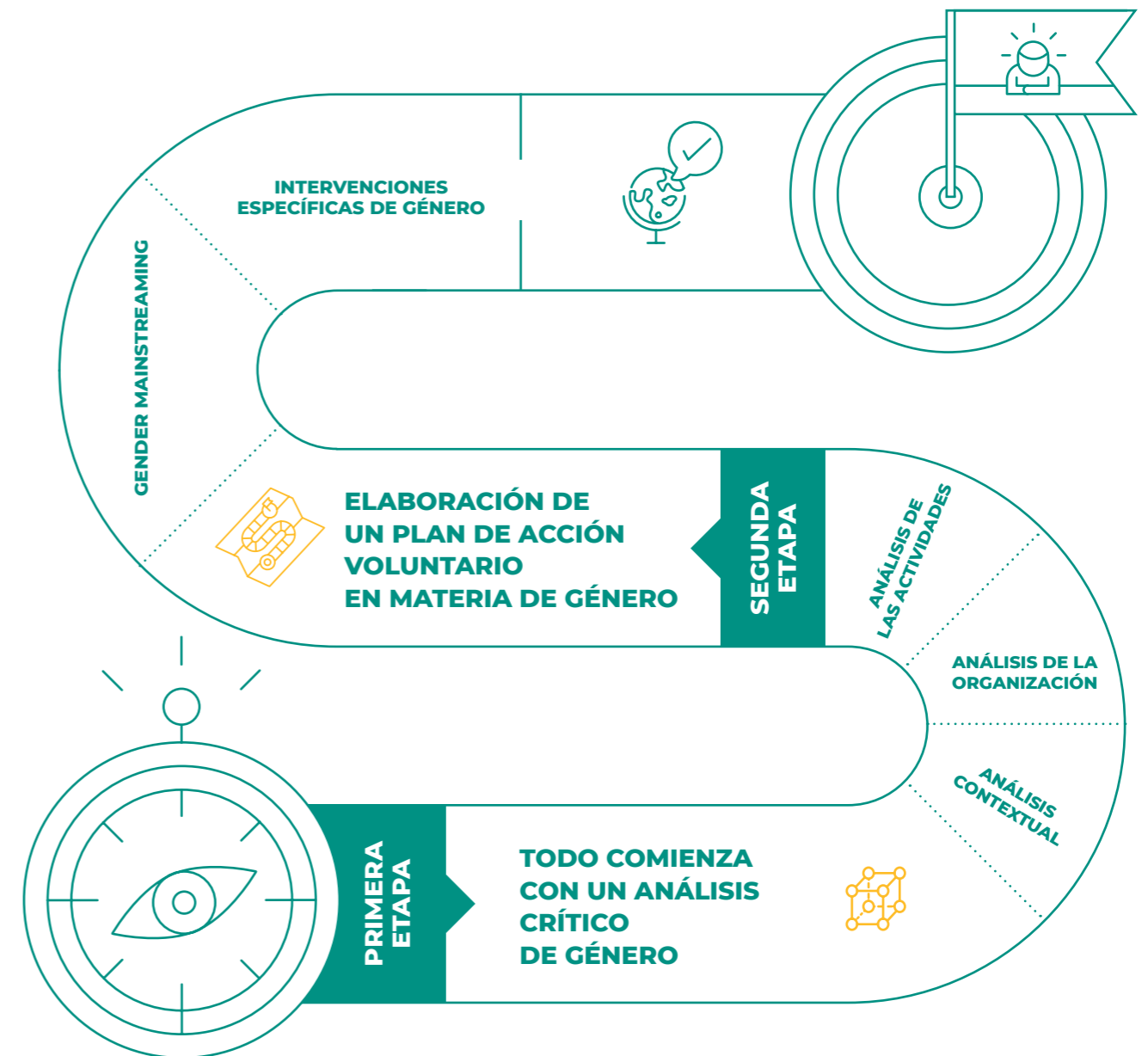
**Estamos claramente optando por una inversión en el género y esto está demostrando ser efectivo y sostenible.**

**CGTB** – Confederación sindical en Benín

«Estamos empoderando a las mujeres líderes. Las animamos a convertirse en mentores de mujeres jóvenes. También alentamos a las mujeres dirigentes a que asuman y reciban responsabilidades en cargos como el de Presidenta, Secretaria General... Es importante que no se limiten sólo a los departamentos que "tradicionalmente" se les designan, como los asuntos de la mujer o los asuntos sociales.»

**Cada año, organizamos una jornada de estudio sobre el género y el 8 de marzo de cada año, hacemos acciones sobre la brecha salarial.**

## CONCLUSIÓN: PLAN DE RUTA



# GLOSARIO DE GÉNERO



## **Sexo:**

se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres dan a luz y tienen senos.

## **Género:**

conjunto de características y roles considerados “típicamente” masculinos o femeninos. El género se refiere a la construcción social del hombre o la mujer. Los roles de los hombres y las mujeres están contruidos socialmente y culturalmente y por lo tanto se pueden modificar. Hablamos de una relación de poder que a menudo se caracteriza por una desigualdad que va en perjuicio de la mujer. Por ejemplo, el hecho de que las mujeres estén más preocupadas por el cuidado de los demás es una construcción social y cultural.

## **Igualdad de género:**

el hecho de que las mujeres y los hombres deben disfrutar de un trato igualitario y no pueden ser discriminados por su sexo. En otras palabras, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no pueden depender de su sexo. Por lo tanto, la igualdad de género no significa que los hombres y las mujeres sean iguales sino que, en una situación de igualdad de género, las mujeres y los hombres contribuyen por igual a todas las esferas de la sociedad.

## **Incorporación de la perspectiva de género (o gender mainstreaming):**

es una estrategia para fortalecer la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad. La incorporación de la perspectiva de género significa que en todas las etapas, en todos los niveles y en todas las diferentes áreas de la toma de decisiones, una organización tiene en

cuenta sus efectos potenciales sobre las mujeres/hombres.

## **Empoderamiento:**

el proceso por el cual los individuos y/o las comunidades crean oportunidades y condiciones que les permiten tomar el control de sus vidas y su entorno, y poder cambiarlos.

## **Acción positiva:**

medidas para eliminar la discriminación contra un grupo determinado dentro de la organización, dándole un impulso, sin rebajar los requisitos de calificación.

## **Cuota:**

porcentaje fijo y obligatorio del grupo sub-representado. El incumplimiento de esta norma a veces resulta en una penalización.

## **Representación equilibrada:**

el número de mandatos femeninos o masculinos es proporcional al número de miembros femeninos o masculinos de la organización.

## **Paridad:**

mismo número de mujeres y de hombres.

## **Regla de 1/3:**

una cultura dominante sólo puede romperse si se incluye en la organización al menos un tercio de una minoría. Se requiere una presencia mínima del 33% para que el grupo menos representado deje de ser abordado sobre la base de sus propias características (estereotipadas).

### COMPOSICIÓN

Annemie Janssens &  
Jennifer Van Driessche

### CON LA COOPERACIÓN DE

Karin Debroey,  
Santiago Fischer,  
Ilère Ngongang,  
Jolien Pollet,  
Bart Verstraeten

### CON CORRECCIONES DE

Marte Beldé,  
Annemie Janssens,  
Katrien Liebaut,  
Marie-Line Simon,  
Jennifer Van Driessche,  
Bart Verstraeten

### DISEÑO GRÁFICO

Switch vzw

### PUBLICADO POR

WSM vzw/asbl  
Haachtsesteenweg 579  
1030 Schaarbeek  
Bélgica  
+32 2 246 31 31  
www.wsm.be

Septiembre 2020

**CON AGRADECIMIENTO** a todas  
las organizaciones asociadas que  
contribuyeron a este informe.



Con la cooperación de la Dirección General  
de Cooperación para el Desarrollo.





# GUÍA HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

## Reflexión compartida y buenas prácticas en cuatro continentes

**La desigualdad entre hombres y mujeres sigue siendo innegable** en 2020. No hay una fórmula mágica para lograr la igualdad de género. Sin embargo, está claro que un compromiso real es la condición crucial para lograr este objetivo. Esa es la clave para implementar una política de género fuerte.

Este informe tiene como objetivo ser una guía para que las organizaciones organicen una **reflexión profunda** sobre las diferentes etapas en el camino hacia la igualdad de género. Damos **consejos y recomendaciones concretas**. Sobre todo, compartimos **historias inspiradoras** de la realidad. Para ello, dejamos que los socios de todos los continentes den su opinión. De esta manera, esperamos fortalecernos mutuamente en nuestra búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres, en todas partes del mundo.

