

Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en los eventos

De los Organismos
Iberoamericanos
2023

OEI



oij.



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana

Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en los eventos

De los Organismos
Iberoamericanos

Con el apoyo de





Índice

1. Glosario de conceptos	4
2. Introducción	5
3. Objetivos	6
4. Lineamientos	7
4.1 Consideraciones antes del evento	7
4.2 Consideraciones durante el evento	8
4.3 Consideraciones después del evento	8
5. Selección de portavoces y embajadores/as	9
6. Bibliografía	10
7. Anexos	11
7.1 Anexo 1: Infografía	11
7.2 Anexo 2: Modelo de seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género en eventos	12
7.3 Anexo 3: Modelo de Declaración de Principios	14





Glosario de conceptos

Brechas de género: cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. El Foro Económico Mundial utiliza distintas dimensiones para calcular su Índice de Brecha de Género: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

Comunicación inclusiva y no sexista: incluye la eliminación de expresiones sexistas, el uso del femenino y el masculino o formas de género neutro para cargos, el uso del femenino y el masculino o las formas de género neutro al dirigirse a un grupo, la diversificación de la representación de mujeres y hombres, y la garantía de la igualdad entre ambos en las representaciones visuales o de cualquier otro tipo de medio.

Empoderamiento: 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.

Estereotipos de género: hacen referencia a la construcción o comprensión de los hombres y las mujeres, debido a la diferencia entre sus funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales.

Género: roles, comportamientos, actividades y atributos determinados socialmente para mujeres y hombres en épocas específicas. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.

Igualdad de género: se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres. Implica que los intereses, las necesidades y las prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. Es importante recordar que no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad de mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas, como lo determinan los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Perspectiva de género: este análisis de la realidad se basa en la consideración de los diferentes roles y funciones que socialmente se asigna a mujeres y hombres, que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio.

Representación equilibrada: es la participación de mujeres y hombres que no debe ser inferior al 40% para cada sexo. Existen excepciones a la aplicación de este principio, por ejemplo, cuando la sobrerrepresentación de mujeres responda al objetivo de corregir la situación histórica de desigualdad en un ámbito en concreto.

Transversalización de la perspectiva de género: el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles.

2

Introducción

Los estereotipos de género impregnan nuestra realidad, incluyendo las actividades que organizamos. De hecho, no es infrecuente asistir a paneles de personas expertas en los que solo participan expositores hombres; o actividades que se celebran fuera de los horarios de trabajo y a las que difícilmente pueden asistir quiénes tienen responsabilidades familiares, que tradicionalmente recaen principalmente en las mujeres.

Sin embargo, los eventos públicos son un reflejo de la propia idiosincrasia de la entidad que los organiza. Es más, tanto la logística del evento como los propios contenidos debatidos en el mismo, son una muestra de los valores y principios de la entidad y de su forma de organizarse. Por ello, es especialmente importante que las instituciones cuiden la imagen que se proyecta en este sentido, reiterando su compromiso con la igualdad de género en todos los eventos y actividades que organicen.

El análisis de género en los eventos de la OEI permite:

1. Conocer el alcance y la magnitud de las discriminaciones por razón de sexo y permite diseñar medidas para su abordaje y erradicación.
2. Reconocer las contribuciones que realizan mujeres y hombres en ciertos campos específicos de conocimientos.
3. Apoyar la toma de decisiones, evaluar los resultados de los eventos desarrollados, monitorear los avances y retrocesos para promover la igualdad de mujeres y hombres.
4. Identificar las causas subyacentes que pueden estar incidiendo en la reproducción de las desigualdades, permitiendo actuar sobre los nudos estructurales de la desigualdad para promover los cambios.
5. Facilitar la evaluación del progreso hacia las metas acordadas para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres.
6. Promover el cambio de roles y de los estereotipos de género.
7. Evitar sesgos en la recogida y medición de los datos.

3

Objetivos

El presente documento de “*Orientaciones para incorporar la perspectiva de género en los eventos de los Organismos Iberoamericanos*” se enmarca dentro de los esfuerzos de los Organismos Iberoamericanos para dar respuesta al mandato de transversalización de género en el Sistema Iberoamericano, reiterado desde el 2005 en sucesivas Cumbres Iberoamericanas.

En este sentido las orientaciones responden a una de las acciones propuestas en el documento de “[Políticas institucionales para la inclusión de a perspectiva de género en los Organismos Iberoamericanos](#)”, elaborado por el Comité Técnico de Género y puesto a disposición de los secretarios y las

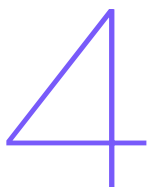
secretarías generales de todos los Organismos Iberoamericanos, relacionada con la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de eventos.

Asimismo, los lineamientos presentados también buscan ofrecer pautas para un adecuado cumplimiento de diversas iniciativas que han suscrito varios Organismos Iberoamericanos¹ que reclaman una mayor presencia femenina en los debates públicos, llamando a no organizar ni participar de ningún evento que no cumpla con una cuota mínima de participación de mujeres en calidad de expertas.

Cabe aclarar que estos lineamientos, elaborados con aportes técnicos de las representantes de todos los Organismos Iberoamericanos en el marco del Comité de Género, deben entenderse como una herramienta de orientación de carácter flexible que se ponen a disposición de los Organismos Iberoamericanos, para que estos consideren su adaptación y aplicación de acuerdo a sus propios contextos y dinámicas institucionales.



¹La SEGIB ha suscrito la iniciativa “No Sin Mujeres” y la OISS la iniciativa “#DóndeEstánellas”.



Orientaciones

A continuación, se presentan una serie de lineamientos a tener en cuenta en las diferentes fases de planificación, desarrollo y seguimiento de eventos, talleres y reuniones para asegurar una adecuada incorporación de la perspectiva de género:

4.1. Consideraciones antes del evento

- ▶ Incluir la perspectiva de género en la conceptualización de la actividad, asegurando que su contenido considere el enfoque de género como eje transversal, además de incluir algún contenido específico relacionado con la materia de la sesión;
- ▶ Asegurar que todas las comunicaciones previas al evento, así como los materiales creados para este por la entidad organizadora y por las personas expertas que colaboren, utilizan un lenguaje sensible al género e imágenes no estereotipadas;
- ▶ Procurar emitir invitaciones personalizadas a hombres y mujeres para participar en el evento, dándoles seguimiento específico en casos en que se presente un desbalance importante en las inscripciones y/o confirmaciones de asistencia al evento;
- ▶ Incidir en una adecuada e igualitaria difusión de la convocatoria, garantizando que la información sobre el evento, cuando este sea público, llegue tanto a hombres como a mujeres. Por ejemplo, mediante la canalización de la convocatoria a organizaciones o redes de mujeres especializadas en el sector y/o su publicación en espacios y medios que aseguran que tanto mujeres como hombres acceden a la información;
- ▶ Procurar una representación equilibrada entre mujeres y hombres entre las personas convocadas como ponentes en calidad de expertos/as, asegurando que el evento no contenga ningún panel o sesión únicamente de hombres;²
- ▶ Evitar colocar a ponentes hombres para los temas asociados tradicionalmente a cuestiones masculinas (como, por ejemplo, economía, política, seguridad, etc.) y de la misma manera, evitar que aquellos temas asociados con los roles y estereotipos femeninos sean solo y repetidamente abordados por ponentes mujeres (como, por ejemplo, educación, políticas sociales, etc.);
- ▶ Solicitar a las personas expositoras, la inclusión de temas vinculados a la igualdad de género, el impacto diferenciado sobre hombres y mujeres y/o la visibilización de aportes realizados por las mujeres en los contenidos de las ponencias. Si no quedara suficientemente desarrollado este tema, asegurar su inclusión y abordaje en el turno de preguntas o debate;
- ▶ Socializar con las personas expositoras las orientaciones de lenguaje inclusivo de género de los Organismos Iberoamericanos, previamente a su participación, para que las puedan tener en cuenta a la hora de preparar sus intervenciones;
- ▶ Informar a las personas responsables de la moderación y/o facilitación de la actividad, así como a las personas conferencistas, sobre la importancia de detectar y rebatir el sexismo ocasional, así como comportamientos y actitudes que promueven estereotipos basados en el género y/o perpetúan un tratamiento desigual de personas, para que no se perpetúen o toleren durante el evento;

² Ver infografía en Anexo 1.

- ▶ Asegurar una representación equilibrada de hombres y mujeres en el personal de apoyo del evento, ya que contar únicamente con mujeres contribuye a perpetuar los roles y estereotipos de género;
- ▶ Facilitar la asistencia equilibrada de mujeres y hombres, procurando que el horario, lugar y otros temas logísticos para la realización de la actividad permitan la conciliación personal, familiar y laboral especialmente de las mujeres, que con mucha frecuencia son las principales responsables del cuidado de personas dependientes.
- ▶ Evitar que la elaboración de actas y memorias recaiga únicamente en mujeres, para no reproducir roles tradicionales de género.

4.2. Consideraciones durante el evento

- ▶ Asegurar que las personas responsables de moderar y/o facilitar la actividad promuevan una participación equilibrada de mujeres y hombres a la hora de dar los turnos de palabra y/o gestionar los espacios de preguntas y debates;
- ▶ Asegurar que las personas responsables de moderar y/o facilitar la actividad estén preparados/as con preguntas y comentarios con enfoque de género cuando sea indicado;
- ▶ Promover un evento libre de acoso o discriminación para todas las personas asistentes sin importar su género, identidad y expresión de género, dando a conocer la Declaración de Principios del Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo de en el ámbito de trabajo de los Organismos Iberoamericanos.³

4.3. Consideraciones después del evento

- ▶ Realizar el seguimiento y reporte de la actividad con datos desagregados por sexo, combinando información cuantitativa (número de asistentes, ponentes, etc.) y cualitativa (tipo de organizaciones representadas, encuestas de satisfacción, evaluación del evento, etc.);
- ▶ Asegurar que las comunicaciones después del evento incluyan consideraciones de género y un lenguaje sensible al género;
- ▶ Promover en la comunicación institucional, web y redes sociales la visibilización equitativa de los aportes realizados por hombres y mujeres en la actividad, procurando también resaltar los retos y oportunidades en relación a la igualdad de género en la materia tratada en la actividad.

3. La COMJIB aprobó en 2023 el Instrumento Regional de Orientaciones con perspectiva de género y corresponsabilidad en el sistema de cuidados en el teletrabajo.

5

Selección de portavoces y embajadores/as

Dado que los/as portavoces y embajadores/as son personas que se comprometen a dar a conocer el trabajo que desarrollan las instituciones y a representar y compartir los valores de solidaridad, pluralidad y respeto por la diversidad que caracterizan a la Comunidad Iberoamericana, es altamente recomendable que a la hora de los procesos de selección se aplique también la perspectiva de género.

A este respecto algunas sugerencias para guiar la selección de candidatos/as incluyen/incluirían:

- ▶ Buscar siempre y en la medida de lo posible, un equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de seleccionar los/as portavoces y embajadores/as;
- ▶ Evitar seleccionar únicamente a portavoces/embajadores hombres que destaquen en espacios asociados tradicionalmente a cuestiones masculinas (Ej. deportistas) y a portavoces/embajadoras mujeres que destaquen en espacios asociados tradicionalmente a cuestiones femeninas (Ej. artesanas) con la finalidad de no reproducir estereotipos de género;
- ▶ Asegurar que las personas seleccionadas no muestren o hayan mostrado, actitudes o comportamientos contrarios a la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y/o la promoción del feminismo a lo largo de su trayectoria;
- ▶ Asegurar que las personas seleccionadas no hayan contribuido a través de sus acciones a la desigualdad de género y no hayan sido nunca denunciadas o tengan causas pendientes, particularmente por violencia y acoso contra las mujeres;
- ▶ A la hora de seleccionar portavoces y/o embajadores/as, dar preferencia a aquellas personas que defiendan abiertamente la igualdad de género y procuren dar voz a las mujeres en sus espacios de referencia.



6

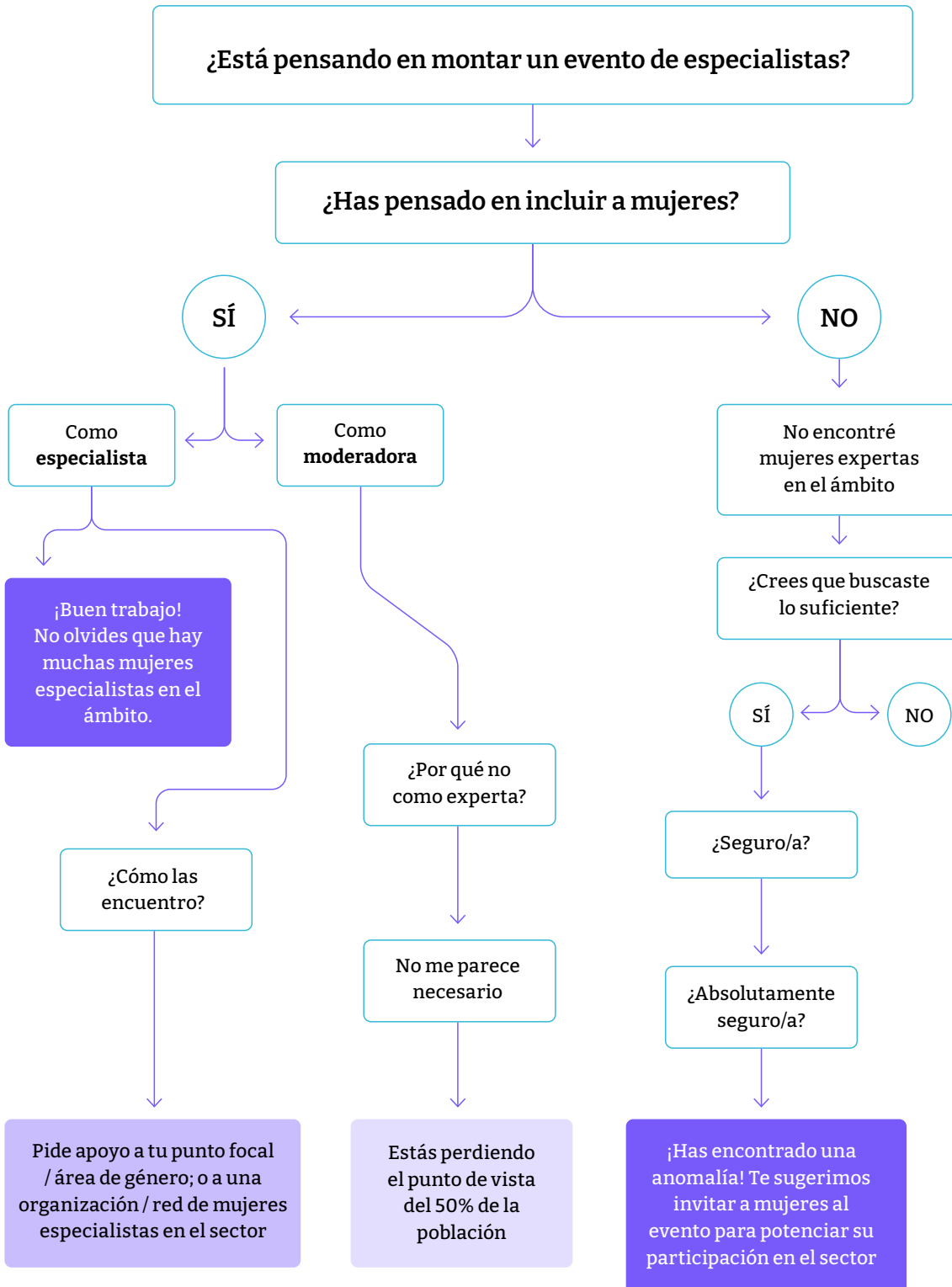
Bibliografía

- ▶ **SEGIB**, 2016, Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la Cooperación Iberoamericana.
- ▶ **OISS**, 2017, La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social Iberoamericanas.
- ▶ **OCDE**, 2006, Gender Mainstreaming in OSCE Events.
- ▶ **UICN**, 2019, Estrategia de incorporación de género en eventos de la UICN.
- ▶ **INICIATIVA THINK TANK**, 2018, El género en la planificación de eventos.
- ▶ **GOBIERNO DE AUSTRIA**, 2018, Gender Equality – The Key to Success Handy and Helpful Hints at Gender Equality in External Communications.
- ▶ **GRUPO SOFIA**, 2019, Las mujeres saben.
- ▶ **GENE HAMMET**, 2017, Why Gender Diversity Matters to Event Planners.



Anexos

7.1. Anexo 1: Infografía



7.2. Anexo 2: Modelo de seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género en eventos

DESCRIPCIÓN DEL EVENTO			
Nombre evento			
Institución/es organizador/as			
Fecha			
Hora			
Formato (presencial/virtual)	En caso de ser presencial, indicar el lugar		
Nº de personas	Moderación	Ponentes	Asistentes
Nº de mujeres			
Nº de hombres			
VALORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO			
Pregunta	Sí	No	Explicación
1. ¿Se abordan temáticas específicas de género en los contenidos del evento?			[¿Hay temas que reconozcan los derechos de las mujeres y/o su empoderamiento? ¿se reservan momentos exclusivos para mujeres de cara a establecer vías de aprendizaje y espacios seguros que favorezcan su participación?]
2. ¿Las temáticas del evento plantean avances que refuercen la igualdad de género?			[¿Cómo aportan a la eliminación de roles y estereotipos de género, a la reducción de las brechas de género, etc.?]
3. ¿Se usa una comunicación inclusiva en los materiales y contenidos del evento?			[No uso de expresiones sexistas y lenguaje que represente la diversidad de las personas. Ejemplo: ¿cómo son los títulos de las ponencias/congresos? ¿se usan imágenes que reflejan la diversidad de las personas?]

<p>4. ¿Ha habido una representación equilibrada de mujeres y hombres en las personas expertas?</p>			<p>[¿Es una temática vinculada tradicionalmente con los hombres o las mujeres? ¿cómo se presentan las biografías de ambos sexos? ¿qué tipos de preguntas se realizan hacia mujeres y hombres expertas?, ¿quién realiza la moderación?].</p>
<p>5. ¿Ha habido una representación equilibrada de mujeres y hombres en las personas participantes?</p>			<p>[¿Es una temática vinculada tradicionalmente con los hombres o las mujeres? ¿hay paridad en las intervenciones/preguntas de las personas participantes?]</p>
<p>6. ¿El evento se ha organizado en un horario que favorezca la conciliación?</p>			<p>[¿El evento finaliza antes de las 18:00h?].</p>
<p>7. ¿Se garantiza la accesibilidad física al evento?</p>			<p>[¿El lugar es accesible para personas con movilidad reducida?]</p>
<p>8. ¿El evento da a conocer la política de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso?</p>			<p>[¿Mediante qué plataforma o medio se difunde?]</p>

7.3. Anexo 3: Modelo de Declaración de Principios

La presente declaración de principios se enmarca dentro de los esfuerzos de **[insertar nombre de Organismo Iberoamericano]** para dar respuesta al mandato de transversalización de la perspectiva de género en el sistema iberoamericano, reiterado desde 2005 en sucesivas Cumbres Iberoamericanas.

En este sentido, la **[insertar nombre de Organismo Iberoamericano]**, hace público su compromiso con el objetivo de promover y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización, así como de fomentar eventos libres de acoso o discriminación para todas y cada una de las personas asistentes, sin importar su género, identidad y expresión de género.

De acuerdo con este compromiso, la **[insertar nombre de Organismo Iberoamericano]** declara que las actitudes de acoso sexual y por razón de sexo en todo tipo y modalidad representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Por lo que desde la **[insertar nombre de Organismo Iberoamericano]** no se permitirá ni tolerará ninguna expresión ni forma de acoso sexual o por razón de sexo hacia las personas asistentes u organizadoras de eventos ofrecidos por la **[insertar nombre de Organismo Iberoamericano]**. Esto incluye, pero no está limitado a: agresiones físicas, acoso verbal, intimidación, contacto físico o acercamiento no deseado.

Cualquier situación de incomodidad, acoso sexual o discriminación por razón de sexo observada por las personas organizadoras del evento o denunciada por las personas asistentes podrá resultar en una llamada de atención y en casos graves o muy graves de una expulsión inmediata e irrevocable de la persona denunciada, sin perjuicio del derecho de la persona afectada a recurrir en cualquier momento a la vía jurisdiccional.

Si eres testigo o víctima de cualquier acto de acoso, te das cuenta de que alguien está siendo acosado/a o tienes cualquier comentario relacionado con la seguridad y comodidad de las personas asistentes por favor, comunícalo inmediatamente a una persona organizadora del evento.

Con el apoyo de



Cooperación
Española