



iberomab

Red de Reservas de Biosfera

GUIA PARA INCLUIR
LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN LA
RED IBEROMAB



La Igualdad de Género es una cuestión de justicia. En 2015 la ONU aprobó la Agenda 2030 con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El **ODS 5** promueve *la Igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas*. Trabaja para garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas. Este compromiso y reto también lo ha adquirido la Red de Comités, Puntos Focales y Reservas de Biosfera de Iberoamérica y El Caribe (Red IberoMaB). En este documento se dan pautas y se detallan acciones para lograr la igualdad y realizar así un cambio social real.



Elaborado por el Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género de IberoMaB

Coordinación

Secretaría del Comité Español del Programa MAB/Secretaría de la Red Ibero-MaB

Coordinación técnica

Natalia Beltrán Díaz. Secretaría del Comité Español del Programa MaB (OAPN)

Rosa Alcubilla Hernando. Consultora externa experta en proyectos de Igualdad de Género

Grupo de Trabajo

Alexser Vázquez Vázquez, México

Alfonsina Salvarredy, Argentina

Alicia Delgado Notivoli, España (Secretaria MaB/ Tragsatec)

Beni Rodríguez Fernández, España

César Bracamonte, Argentina

Daniel Martínez Suárez, España (Secretaria MaB/ Tragsatec)

Deyssi J. Rodríguez Martínez, Guatemala

Gloria Marina Apen González, Guatemala

Hector Velásquez, Colombia

Juana Barber Rosado, España

Lázaro Márquez Llauger, Cuba

Lucía Maya, Argentina

Marina Leticia Lopez Sincal, Guatemala

Romina D'Angelo, Argentina

Tania Moreno, Costa Rica

Virginia Estevez Adán, España (Secretaria MaB)

Yesenia Marín Quesada, Costa Rica

Forma de citar

Secretaría IberoMaB (ed.). 2022.

Guía para Incluir la Perspectiva de Género en la Red IberoMaB 60 pp.

Edita

Organismo Autónomo Parques Nacionales del Ministerio
para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

ISBN: 978-84-8014-952-5

NIPO: 678-22-003-1

Diseño gráfico

Álvaro García Cocero - CENEAM



iberomab
Red de Reservas de Biosfera



Índice

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	EL CONTEXTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA LAS RESERVAS DE BIOSFERA DE IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE IBEROMAB	8
	A. Mujer en Iberoamérica y El Caribe	8
	B. Normativa y declaraciones internacionales	13
	C. Documentos Estratégicos del Programa MaB	15
	D. Normativa iberoamericana	15
3.	ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE ESTE DOCUMENTO	17
4.	OBJETIVO	18
5.	DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS RESERVAS DE BIOSFERA	19
	1. Recopilación de Información y Elaboración de un Diagnóstico Participativo.	
	2. Medidas y Plan de Acción. Priorizar y Planificar	
	3. Seguimiento y Evaluación del Impacto de Género	
6.	REFERENCIAS, ENLACES, BIBLIOGRAFÍA, BIBLIOGRAFÍA WEB	29
7.	ANEXOS	33
	Anexo 1. Glosario	33
	Anexo 2. Igualdad y Equidad de género	41
	Anexo 3. Asociaciones de Mujeres Rurales en Iberoamérica y El Caribe	43
	Anexo 4. Normativa Internacional sobre Igualdad	44
	Anexo 5. Guías para una comunicación no sexista y un lenguaje inclusivo	46

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género no sólo es una cuestión de justicia social, que trae beneficios a toda la humanidad, sino que es imprescindible para el desarrollo sostenible. Para que el avance sea real y se logre un mundo igualitario, se requiere un esfuerzo colectivo. Actualmente las desigualdades, el racismo y la violencia continúan.

Cerrar las brechas de género es un compromiso de derechos humanos, una cuestión de eficiencia y competitividad. Kofi Annan (1938-2018), ex secretario general de las Naciones Unidas, afirmó “La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno”.

En **2015 la ONU aprobó la Agenda 2030 con 17 [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#)**, que marcan la agenda de desarrollo y derechos humanos para el 2030. El ODS 5 Igualdad de Género promueve la igualdad entre los géneros empoderando a las mujeres y niñas. Garantiza la igualdad de oportunidades y reduce la desigualdad de resultados, eliminando leyes, políticas y prácticas discriminatorias. Recoge las demandas de diferentes grupos que pedían un Objetivo independiente de género junto a la transversalización de este enfoque en todas las metas. La Agenda 2030 es muy clara, sin mujeres no hay desarrollo.

Incorporando de manera transversal el enfoque de género en los ODS se contribuye, no solo al cumplimiento del ODS #5 sino también al:

- » **ODS 3 Salud: garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva.**
- » **ODS 4 Educación de calidad: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas.**
- » **ODS 6 Agua y Saneamiento: lograr el acceso equitativo a servicios de saneamiento e higiene adecuados para todas las personas.**
- » **ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas.**
- » **ODS 10 Reducir Inequidades: reducir la desigualdad en y entre los países.**
- » **ODS 16 Paz, Justicia e instituciones fuertes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia a todas las personas y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.**
- » **ODS 17 Alianzas para los objetivos: fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.** Las Reservas de Biosfera son áreas protegidas reconocidas internacionalmente, en el marco del programa el Hombre y la Biosfera (MaB, en inglés Man and the Biosphere) de la UNESCO. La Red de Comités Nacionales MaB y Reservas de Biosfera de Iberoamérica y El Caribe, **IberoMaB**, fue creada en 1992 para fortalecer, impulsar y difundir el programa MaB y las Reservas de Biosfera en los países latinoamericanos, El Caribe, España y Portugal.

Los gobiernos de América Latina y El Caribe han ratificado la mayoría de los compromisos nacionales, regionales e internacionales en relación con la igualdad de género y los derechos de las mujeres. En materia de empoderamiento económico, los derechos patrimoniales, económicos y laborales de las mujeres han sido trasladados a las distintas normas nacionales, ya sea Constituciones, Códigos

Civiles, de Trabajo, de Familia o Leyes de Empleo. Las Leyes obligan a corregir las discriminaciones, si se detectan.

No obstante, persisten todavía desafíos en los marcos legislativos de los países de la región que generan discriminaciones directas o indirectas, afectando a la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres. Por ello, los cambios deben venir acompañados de acciones positivas que permitan corregir situaciones de desigualdad con el objetivo de conseguir los efectos que las leyes proponen.

La Agenda 2030 es muy clara en este tema, sin mujeres no hay desarrollo sostenible, esto también aplica al desarrollo económico de la región iberoamericana.

Durante la XVIII Reunión de la Red IberoMaB, celebrada en Santa Marta (Colombia) en mayo de 2018, se retomó el Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género de la Red IberoMaB que comenzó su andadura en el Congreso de Lima (Perú) celebrado en 2016. En noviembre de 2019 se celebró en el Centro de Formación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AE-CID) en La Antigua (Guatemala) el Seminario IberoMaB "Hoja de ruta para la Igualdad de Género en las Reservas de Biosfera de IberoMaB: Diagnóstico, transversalidad y desarrollo de capacidades de actuación". [Dos conclusiones de este encuentro](#) fueron:

- » *"Es preciso conseguir que al hablar de desarrollo sostenible se entienda que el mismo se asienta en un enfoque de género como uno de los principios fundamentales".*
- » *"Es preciso promover la reflexión sobre la participación de la mujer en las Reservas de Biosfera, en especial en atención a su papel económico, social, cultural, de conservación e identidad".*

Entre las **acciones** propuestas en las conclusiones de este seminario figuran:

- » **"Crear un documento o plan integral de equidad de género que sirva como guía base para toda la Red, que sea aplicable e incluya indicadores para impulsar un proceso de acompañamiento, atención, orientación y reflexión y que pueda ser aplicado a la idiosincrasia de cada Reserva de Biosfera".**
- » **"Elaborar una guía metodológica con perspectiva de género para la evaluación técnica de dicho enfoque en las Reservas de Biosfera (tomando los ejemplos existentes en España y Honduras), que incluya recomendaciones sobre la necesidad y las vías para incluirlo en todas sus acciones".**

En el campo de la política de igualdad de oportunidades se usan conceptos fundamentales, palabras clave. En el *Anexo 1. Glosario* se ofrece una extensa recopilación de términos relacionados con el enfoque de igualdad de género.

Además, en el *Anexo 2. Igualdad y Equidad de género* se profundiza expresamente en las diferencias entre los términos igualdad y equidad de género.

El objetivo de esta guía es contribuir a alcanzar la igualdad y tener las mismas oportunidades, en todas las situaciones y ámbitos, los hombres y las mujeres que integran las Reservas de Biosfera. En la guía aparecen directrices y acciones para realizar un cambio social real. Da pautas para incluir la perspectiva de género en la Red IberoMaB y así contribuir a incentivar, impulsar y acelerar la igualdad real de género. Y, sumarse al lema de ONU Mujeres "Las mujeres en un mundo laboral en transformación: hacia un planeta 50-50 en 2030".

El Fondo Monetario Internacional (FMI) indicaba en su informe *The Global Gender Gap Report 2018* (*Informe Global de Brecha de Género 2018*) que se tardarían más de 100 años en cerrar la brecha de género, algo que no ha conseguido todavía ningún país. Un año después, en el 2019, afirmó que al ritmo actual no habrá igualdad de género en las empresas hasta el 2219, faltarían 200 años. Señalaba que cuando se empodera a una mujer se reduce la pobreza y se promueve el desarrollo sostenible. Insistían en que hay que ser más contundentes con las acciones de emprendimiento, empoderamiento e igualdad. La Revista Finanzas & Desarrollo (FD), del FMI, de marzo de 2019, titulada "[Las mujeres y el crecimiento económico](#)", analiza la brecha de género, la economía inclusiva, los costos ocultos del cuidado familiar no remunerado, la bancarización y el futuro de la mujer.

2. EL CONTEXTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA LAS RESERVAS DE BIOSFERA DE IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE IBEROMAB

A. Mujer en Iberoamérica y El Caribe

A.1. Participación política. Liderazgo

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, artículos 1 y 2, establece la igualdad entre hombres y mujeres. En la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU, celebrada en México en 1975, se exhortó a los gobiernos a crear las bases de una participación igualitaria de las mujeres en la política. Las mujeres se han comprometido en luchas y reivindicaciones, y empujaron desde los años 70 creando conciencia y activismo en toda Latinoamérica. La Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, fruto de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993), recoge con más detalle la situación de inequidad de la mujer en el mundo y las acciones que se deben emprender para garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. En 1995 se celebró en Pekín la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, impulsando la igualdad y el empoderamiento de la Mujer.

El número de Presidentas de los países que componen IberoMab es insignificante. Sin embargo, sí ha aumentado el número de parlamentarias y juezas. En el siglo XXI han estado varias mujeres presidiendo países latinoamericanos: Michelle Bachelet (Chile), Cristina Fernández de Kirchner (Argentina), Laura Chinchilla (Costa Rica), Dilma Rousseff (Brasil) y Mireya Moscoso (Panamá). ONU Mujeres señala que “hay pruebas fehacientes de que el liderazgo de las mujeres en los procesos políticos y de toma de decisiones mejora dichos procesos”.

En España y Portugal, y al otro lado del Atlántico, también predominan los hombres en los puestos de liderazgo y en política. Aunque la tendencia es positiva y la cuota de mujeres aumenta progresivamente. Se puede destacar que en los gobiernos de ambos países hay más mujeres que hombres al cargo de los ministerios. No obstante, dichos gobiernos están presididos por hombres.

Se han realizado avances, pero las mujeres siguen siendo discriminadas. El rol tradicional de crianza y cuidados, los prejuicios, las dificultades, hacen que la mujer participe poco en política. Cuando lo hacen, son discriminadas y juzgadas.

A.2. Participación laboral. Brecha salarial.

Los países que tienen una mayor participación femenina en la fuerza laboral han visto un crecimiento de su PIB per cápita. Sin embargo, no se ha incorporado a la mujer en igualdad de condiciones. La inserción desventajosa de las mujeres en el mercado laboral se demuestra en: menor cantidad de horas en forma remunerada, mayor tasa de desempleo, mayor precariedad laboral, discriminación laboral, menores ingresos.

Algunas medidas laborales, como la flexibilización de horarios y las modalidades de trabajo en casa pueden derivar en precarización laboral, que no sólo recaen mayormente sobre las mujeres, sino que fortalecen su responsabilidad exclusiva en el cuidado familiar.

A pesar del aumento sostenido de las tasas de participación económica de las mujeres, los países de la región latinoamericana muestran un importante retraso en cuanto a la equidad de género en las actividades económicas. La participación laboral de las mujeres en la región ha retrocedido una década debido al COVID, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),

organismo dependiente de Naciones Unidas y responsable de promover el desarrollo económico y social de la región. La fuerza laboral femenina de América Latina se desplomó en el 2020. Uno de los factores que incidió en la pérdida de empleo femenino ese año fue que los sectores más golpeados por la pandemia son los que más emplean mujeres. En el informe de febrero del 2021 [“La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad”](#), la Cepal señala que en medio de las restricciones sanitarias impuestas para frenar los contagios de COVID-19 en toda América Latina, “se registró una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, que por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares no retomaron la búsqueda de empleo”. La Cepal estimó que hay una fuerte representación femenina en los sectores económicos más afectados por la pandemia y, por lo tanto, en mayor riesgo, como el comercio, las industrias manufactureras, el turismo y los servicios domésticos. Son sectores que se caracterizan por altas tasas de informalidad, bajas remuneraciones y bajos niveles de calificación”. En cuanto a acceso a la protección social –indica el informe–, un bajo porcentaje de mujeres en estos sectores están afiliadas o cotizan a un sistema de seguridad social: un 35,8 por ciento en el sector del comercio, un 45,4 por ciento en el sector de las manufacturas, un 25,9 por ciento en el sector del turismo y un 24 por ciento en el sector de los hogares.

El PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzaron tres cuadernos de investigación sobre la temática “La participación laboral de las mujeres, un desafío pendiente”. Los hallazgos del PNUD resaltan que los porcentajes de informalidad de empleo se han mantenido entre las mujeres más pobres, que trabajan fundamentalmente en empleos relacionados con el servicio doméstico y el autoempleo. “Más del 80% de las trabajadoras se encuentran empleadas en sectores de baja productividad – agricultura, comercio, y servicio –, esta proporción no ha cambiado en los últimos 15 años. Debemos avanzar rápidamente hacia respuestas más contundentes que promuevan la productividad e inclusión de las mujeres en el mercado laboral como un factor catalítico para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 en su conjunto”, afirmó Luis Felipe López Calva, Director Regional del PNUD en América Latina.

Otro punto que no se puede olvidar es el de las mujeres y la falta de la titularidad de la tierra. Se recomienda el estudio [La brecha de género en la propiedad de la tierra en América Latina](#), de Carmen Diana Deere, donde afirma que la brecha entre hombres y mujeres en la titularidad de las tierras en América Latina es enorme, y analiza los factores que contribuyen a una mayor equidad de género en la herencia de la tierra en los programas estatales.

Es posible avanzar en igualdad laboral, pero se necesita una agenda de transformación, compuesta por gobiernos, empresas, trabajadores y hogares, con políticas deliberadas y coherentes, basadas en evidencias.

La Brecha Salarial es uno de los mayores desafíos de América Latina. El Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) señaló a finales del 2019 que las mujeres allí tendrán que esperar 217 años antes de llegar a ganar lo mismo que los hombres y tener igual representación en el trabajo. En este mismo sentido, el WEF indica que la población femenina recibe una paga que está apenas por encima de la mitad de lo que obtienen los hombres, por lo que el organismo reportó una brecha salarial de un 58% entre los dos sexos.

No obstante, la brecha de género varía mucho por países. Según el [Informe sobre la Brecha de Género Global elaborado por el WEF en 2021](#) Nicaragua es el país con una menor brecha de género de IberoMaB, seguido por España, Costa Rica y Portugal.



La Asamblea General de las Naciones Unidas ha establecido el 18 de septiembre como Día Internacional de la Igualdad Salarial.

Conviene destacar que América Latina es la región con mayor emprendimiento femenino del mundo. Es la forma de sobrevivir, ya que tienen pocas oportunidades laborales, y la opción del empleo informal es su único recurso. Según [ONU Mujeres](#) (la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer) el empleo informal es el 60% del empleo de mujeres. La necesidad les lleva a emprender.

A.3. Violencia contra la mujer. Femicidios.

América Latina ha sido calificada por la ONU como la región más peligrosa y letal para ser mujer, después de África. En el [Informe presentado por el Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer](#) (CLADEM) a la Relatora de la ONU sobre “Violencia contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias”, se analizan los “[Patrones de Violencia contra las Mujeres en América Latina y el Caribe](#)”. Hay factores culturales de subordinación de la mujer frente al hombre que necesitan conciencia social para cambiarlos. En todo el mundo se sufren altos índices de violencia, pero existen diferentes grados, que tienen que ver con el nivel de tolerancia.

Hablamos de violencia física, política y sexual. También de abuso y acoso. La cara más amarga de estas violencias machistas son las muertes de mujeres. Las cifras de asesinatos en la región son alarmantes, por eso se tipificó el feminicidio, delito diferente al asesinato u homicidio en los que frecuentemente se ven involucrados hombres. Es un crimen de odio que se da simplemente por el hecho de ser mujer. Centroamérica registra los niveles más altos de feminicidios por cada 100.000 habitantes, siendo El Salvador quien encabeza la lista, seguido por Honduras y Bolivia. Preocupa que la población se esté acostumbrando a ver este tipo de violencia.

Varios países tienen leyes integrales sobre violencia por razón de género contra las mujeres. El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG), de la Cepal, en el 2019 destacaba la Ley de Perú por su carácter mixto, debido a que se enfoca no solo en la violencia contra las mujeres, sino también en aquella perpetrada en el ámbito familiar. La ley incluye la violencia que ocurre en la comunidad, así como la tolerada y perpetrada por los agentes del Estado, lo que le da su carácter de integridad.

A.4. Triple discriminación: mujer, rural, indígena.

En América Latina existe una población de más de 23 millones de mujeres indígenas, pertenecientes a 670 pueblos indígenas. Según la Cepal este grupo está en situación de desigualdad comparado con el resto de la población en el mundo. Es una de las regiones más inequitativas del planeta. Racismo, violencia y discriminación afectan a las mujeres indígenas. Dedicadas históricamente a la crianza, con salarios bajos, inmersas en una discriminación educativa desfavorable para los pueblos originarios, las mujeres indígenas son casi invisibles. Si además de ser indígenas, son pobres, y viven en áreas rurales o zonas urbano marginales, la discriminación es mucho mayor. Las problemáticas de género se agravan en países pluriétnicos, multiculturales y plurilingües.

“Las categorías y conceptos como etnicidad, raza y sexo residen en que a través de la historia y hasta nuestros días, los rasgos biológicos tales como sexo y el color de la piel presupone inequidad, discriminación y dominación de un grupo que se autodefine superior con mejores y más legítimos derechos que aquellos a los que se desvaloriza y excluye” (Horbath, Jorge Enrique. 2008. [La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México](#): Revisión y balance de un fenómeno persistente, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), 2008.

La pobreza con la que ahora se asocian a los pueblos indígenas es resultado de la exclusión histórica y estructural. Hay una discriminación laboral sistemática y estructural institucionalizada, por las condiciones desiguales iniciales para adquirir cualificaciones profesionales por cuestiones de etnia y género.

Los estereotipos y prejuicios hacia las personas indígenas suponen una fuerte discriminación de género. El racismo ha lastimado la autoestima de muchas personas, negando muchas veces su origen y educando a sus hijos en la lengua oficial, para que no sufran la discriminación que ellos vivieron.

Asociaciones, Federaciones y Grupos de Mujeres Rurales ayudan a visibilizar y empoderar a las mujeres, a la vez que las apoyan en su emprendimiento y autonomía. Naciones Unidas estableció el **15 de octubre como Día Internacional de las Mujeres Rurales**, para reconocer el **papel decisivo de las mujeres en el desarrollo rural, la seguridad alimentaria y la erradicación de la pobreza**. Se celebra este día desde el 2008, y muchos grupos de mujeres rurales aprovechan esta fecha para reivindicar igualdad, y erradicar ideas arraigadas en nuestra cultura que sustentan prácticas de discriminación, violencia y exclusión hacia las mujeres. Los Planes de Acción de las Reservas pueden usar esta fecha para impulsar cambios, realizando actos, jornadas, eventos y foros.

Existen muchos grupos y asociaciones de mujeres en España, Portugal, América Latina y Caribe que trabajan temáticas ambientales y de género. No todas poseen páginas web, pero realizan aportes de gran valía en su entorno. Otras sí tienen presencia en las redes y de esa manera se puede destacar y dar seguimiento a sus propuestas. Es imposible nombrar a todas, teniendo en cuenta el número de países que incluye IberoMab, pero sí es importante mencionar algunas, para visibilizar su trabajo y para vincular a gente activa, mujeres que hacen historia, a pesar de las dificultades. En el Anexo 3. Asociaciones de mujeres rurales en Iberoamérica y el Caribe, encontramos un listado de asociaciones.

A.5. Activismo medioambiental. Ecofeminismo

El ecofeminismo es una corriente del feminismo que integra la temática ecologista. Visibiliza en Latinoamérica el aumento de la exclusión, la desigualdad social y la degradación ambiental. América Latina destaca por su biodiversidad, y se ha convertido en una región estratégica para la explotación de sus recursos naturales. De ahí la deforestación, degradación de los suelos, contaminación del aire, tierra y aguas, pobreza, desempleo, daños para la salud. Han surgido grupos de ambientalistas y movimientos sociales de mujeres que luchan contra estos abusos. Las mujeres sufren la utilización de sustancias tóxicas en sus sitios de trabajo, la contaminación de aguas, tierras y aire, la deforestación comercial que realizan las empresas multinacionales, dañando los cultivos. El ecofeminismo latinoamericano da una visión más holística del cosmos, tomando como referencia la Cosmovisión Indígena, una espiritualidad con mayor equilibrio ambiental e interconexión. La participación femenina en las políticas ambientales y en la toma de decisiones sigue siendo escasa. Es de interés el artículo de Nancy Santana titulado [El Ecofeminismo Latinoamericano. Las Mujeres y la Naturaleza como Símbolos](#).

Algunas destacadas ecofeministas son: Ivonne Gebara en Brasil, Rosa Dominga Trapazo y el colectivo Talitha Cumi en Perú, Safina Newbery y el colectivo Urdimbre de Aquehua en Argentina, Mary Judith Ressa en Chile, Lolita Chávez Ixcaquic en Guatemala, García Pujol y el colectivo caleidoscopio en Uruguay y Gladys Parentelli, Rosa Trujillo y el colectivo Gaia en Venezuela.

Las ecofeministas insisten en que el compromiso con el medio ambiente y el desarrollo sostenible es tanto de hombres como de mujeres, y reniegan de la etiqueta de “salvadoras del planeta”, no aceptando que recaiga sobre las mujeres en exclusiva la recuperación de un mundo verde.

Hay amenazas, desapariciones y asesinatos de mujeres defensoras del medio ambiente y del territorio. Denuncian el extractivismo abusivo y los despojos territoriales por megraproyectos. Se está criminalizando a estas activistas. Es recomendable el documento de Sandra Bustillos Durán, publicado en 2005 en Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, titulado “Mujeres de tierra. Ambientalismo, feminismo y ecofeminismo”.

A.6.. Economía Ecológica y Economía Feminista

Ambas economías tienen como meta la sostenibilidad de la vida. No les gusta la realidad socioeconómica existente y desean transformarla. La Economía Ecológica incorpora toda la naturaleza, la Economía Feminista incorpora todos los trabajos que caen fuera del mercado. El objetivo no es el beneficio privado, sino las personas (mujeres y hombres) y sus condiciones de vida. La Economía Feminista no cree justo considerar sólo el tiempo dedicado al trabajo de mercado, ignorando el trabajo de cuidados, realizado históricamente por las mujeres. Somos interdependientes, y a lo largo de la vida precisamos cuidados, a veces más biológicos, otras veces más emocionales. Estos factores no se tienen en cuenta en la economía actual. Los trabajos de cuidados no son medibles en su totalidad, pues hay una parte subjetiva, de emociones, afectos, escucha... El tiempo de las mujeres queda fuera de las relaciones económicas productivas, es social y biológicamente imprescindible y satisface necesidades inmediatas en la familia y en la comunidad.

El trabajo doméstico y de cuidados, no remunerado o mal pagado, perpetúa las desigualdades económicas y de género. Parte del crecimiento económico y del beneficio proviene de estas dos fuentes. Sin embargo, el actual funcionamiento de nuestras sociedades basadas en el máximo beneficio privado es insostenible. La acumulación y la sostenibilidad son irreconciliables. Los recursos son finitos y nuestra sociedad produce cantidades enormes de residuos. Reorientar la economía hacia un modelo justo y sostenible es urgente. Hay que repensar conceptos como trabajo, producción, tiempo, cuidados, bienestar, dependencia, reproducción. El capitalismo verde o capitalismo sostenible no es la solución para luchar contra el cambio climático, la deforestación y la pérdida de biodiversidad. Se centra solo en la producción y el consumo, sin abordar el impacto de la producción y la expansión.

A.7. Mujer y religión.

En América Latina la Iglesia católica tuvo prácticamente el monopolio de la religión hasta la década de los ochenta. Hoy en día los grupos evangélicos tienen una gran importancia, favorecida por la larga tradición de presencia evangélica en la región. A principios del siglo XX estos grupos lucharon por la libertad de conciencia, involucrándose en la lucha por la separación de la iglesia católica del Estado, hablando de un estado laico. En las décadas convulsas de 1960 y 1970 las iglesias evangélicas no fueron ajenas a la polarización ideológica. En los 80 y 90 emergieron partidos políticos evangélicos que no admiten cambios liberalizadores en la familia y en la sociedad. Tanto católicos como evangélicos son mayoritariamente conservadores y no se comprometen con la igualdad.

En este contexto surgió una teología feminista latinoamericana con perspectiva liberadora, con diversas afiliaciones religiosas. En el libro [la Teología Feminista Latinoamericana](#), de María Pilar Aquino y Elsa Támez, de 1998, hablan de estas teologías hechas por mujeres y con perspectiva de género como una esperanza para la humanidad. Afirman que “el cambio en la conciencia de las mujeres ocurre cuando ellas perciben el contraste que existe entre su propia valía humana y el estatuto de subordinación que les han asignado los sistemas patriarcales, en los ámbitos públicos y privados”.

Mónica Tarducci, analiza el fundamentalismo protestante, islámico y judío en su libro [“Fundamentalismo y Relaciones de Género: Aires de Familia más allá de la diversidad”](#). “Así como el término integrista hace referencia al catolicismo y nace a principios del siglo XX en un contexto europeo y latino, el fundamentalismo es protestante y anglo-americano”.

La publicación de Cassandra Balchin [“Hacia un futuro sin fundamentalismos. Un análisis de las estrategias de los fundamentalismos religiosos y de las respuestas feministas”](#), de Asociación para los derechos de la mujer y el desarrollo, organización internacional feminista (AWID) recoge experiencias y análisis de respuesta a los fundamentalismos. Señala “el rol central de las alianzas con otros movimientos sociales progresistas, alternativos, que trabajan desde el marco de los derechos o políticamente liberales, como forma de garantizar que el activismo feminista no quede aislado en el terreno político o social”. Entre las conclusiones apunta: “se requieren esfuerzos globales de mayor envergadura para encontrar soluciones eficaces a los factores que facilitan el auge de los fundamentalismos. Esto implica abordar cuestiones globales centrales como la pobreza, el neoliberalismo y la globalización, el autoritarismo, la militarización, la violencia y la falta de pluralismo, así como la manipulación cínica de la religión por parte del estado y de actores no estatales”.

B. Normativa y declaraciones internacionales

El Derecho Internacional prohíbe la discriminación por razón de sexo.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos**, de 10 de diciembre de **1948**, Asamblea General de las Naciones Unidas, en su artículo 1, establece: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Como se ha expuesto en párrafos anteriores, en la **Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU**, celebrada en **México en 1975**, se exhortó a los gobiernos a crear las bases de una participación igualitaria de las mujeres en la política. La **Segunda Conferencia Mundial** tuvo lugar en Copenhague en 1980, la **Tercera** en Nairobi en 1985. En la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer**, celebrada en Beijing en 1995, se impulsaron la igualdad y el empoderamiento. Se firmó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, abordando la situación de las mujeres y estableciendo dos estrategias fundamentales para alcanzar la igualdad: la integración de la transversalidad de género y el empoderamiento. Se destacó que *“La mujer tiene conocimientos especiales de los vínculos ecológicos y de la ordenación de los ecosistemas frágiles [...] su función es fundamental para la promoción del desarrollo sostenible, como lo es su preocupación por la calidad y el carácter sostenible de la vida para las generaciones actuales y futuras”*.

En el [Convenio de Naciones Unidas sobre Diversidad Biológica \(CDB\) de 1992, Río de Janeiro](#), se reconoce el papel de las mujeres en las áreas protegidas a escala mundial y se destaca su importancia en la conservación y el uso sostenible de la diversidad biológica. “Las mujeres juegan un papel vital en la conservación y uso sostenible de la diversidad biológica [...] y es necesaria su completa participación en la formulación y ejecución de políticas para su conservación”.

En **2010, la Secretaría del Convenio sobre Diversidad Biológica** insistió en que las políticas han de contribuir a la igualdad. *“La responsabilidad de cualquier iniciativa de conservación de la biodiversidad consiste en garantizar el desarrollo e implementación de políticas nacionales e internacionales de conservación, que contribuyan a la igualdad, por medio de la creación de posibilidades y beneficios equitativos tanto para las mujeres como para los hombres”*.

La Conferencia de las Partes en el Convenio sobre Diversidad Biológica adoptó, ya en 2008, el **Plan de Acción sobre Género** en el marco del Convenio, para alinearlo con el **Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011-2020** y sus Metas de Aichi. El Plan marca cuatro objetivos estratégicos para integrar las consideraciones de género en la aplicación del Convenio:

- » Integrar una perspectiva de género.
- » Promover la igualdad de género.

- » Demostrar los beneficios de la incorporación de la perspectiva de género.
- » Aumentar la eficacia de la labor que se realiza para aplicar el Convenio.

Las acciones identificadas en este Plan comprenden cuatro esferas de trabajo:

- » **Esfera de políticas:** creación de un marco de políticas que pueda proporcionar el mandato, el apoyo político y los recursos necesarios para asegurar la incorporación de consideraciones de género en la aplicación del Convenio.
- » **Esfera de organización:** igualdad de género en la dotación de personal, la capacidad institucional, la formación del personal, la rendición de cuentas y las correspondientes políticas de igualdad de oportunidades.
- » **Esfera de realización:** incorporación de consideraciones de género a la aplicación del Convenio y el Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011-2020.
- » **Esfera de circunscripción:** movilización de socios y aprovechamiento de esfuerzos existentes, de las mejores prácticas y de las lecciones aprendidas.

La Conferencia Río+20, junio de 2012, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible, se enfoca en la erradicación de la pobreza como requisito previo para el desarrollo sostenible e igualitario y establece una agenda internacional que desgana los objetivos de la comunidad internacional en el periodo 2016-2030: **la Agenda 2030**. Ésta gira en torno a cinco ejes centrales: planeta, personas, prosperidad, paz y alianzas. Pretende ampliar los **Objetivos de Desarrollo del Milenio** (ocho propósitos de desarrollo humano fijados en el año 2000, que los 189 países miembros de las Naciones Unidas acordaron conseguir para el año 2015) y alcanzar aquellos que no se cumplieron. La consecución de estos objetivos no es vinculante.

El ODS 5, Igualdad de género, quiere lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a mujeres y niñas, un derecho humano fundamental para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Lograr este Objetivo 5 requiere adoptar medidas urgentes tanto en la esfera pública como privada.

El **Fondo Monetario Internacional (FMI)** indicaba en su **informe mundial de 2018** que se tardaría más de 100 años en cerrar la brecha de género. Afirmaba que cuando se empodera a una mujer se reduce la pobreza y se promueve el desarrollo sostenible.

En el Simposio celebrado en la Universidad del Norte, en 2018 en Colombia, "[Mujer y Biodiversidad. Una estrecha relación con la vida](#)", se analizaron los significativos y desconocidos aportes de la mujer en el desarrollo sostenible.

El Capítulo "El Gran Cierre: disección de los efectos económicos", perteneciente al Informe de Previsiones Económicas Globales del FMI del 2020 y 2021, concluye que la pandemia de la COVID-19 afectó más a las mujeres a nivel económico y social, y se requiere una política específica de intervención para evitar efectos duraderos en las desigualdades y oportunidades de empleo.

Las desigualdades no han desaparecido, a pesar de la legislación. El **Informe de 2017 de la OCDE "Perseguir la igualdad de género: una batalla cuesta arriba"** afirma que ningún país del mundo ha conseguido todavía la igualdad de género.

En el **Anexo 4. Normativa internacional sobre igualdad** se amplían las referencias a legislación internacional y se explican, de forma detallada, otras normativas que promueven la igualdad y enfrentan el fenómeno de la discriminación.

C. Documentos Estratégicos del Programa MaB

La Estrategia de Sevilla y el Marco Estatutario de la Red Mundial son documentos generados en la Conferencia de Sevilla en **1995**, durante el **II Encuentro Mundial de Reservas de Biosfera**. Definen las directrices de las reservas y reformulan sus objetivos y fines, para alcanzar así un equilibrio duradero entre la diversidad biológica, el desarrollo económico y el patrimonio cultural.

El **Plan de Acción de Madrid** fue aprobado durante el III Congreso Mundial de Reservas de Biosfera, celebrado en 2008. Dio un nuevo impulso al programa para el periodo 2008-2013, permitiendo la adaptación de las reservas a problemas como el calentamiento climático y fomentando la creación de reservas transfronterizas o, incluso, transcontinentales. Este plan estableció objetivos y acciones que subrayaban la necesidad de utilizar las Reservas de Biosfera como lugares de demostración para ofrecer respuestas eficaces a los nuevos retos, como la pérdida de los conocimientos tradicionales y la diversidad cultural, la demografía, la pérdida de tierras cultivables, el cambio climático, la biodiversidad y el desarrollo sostenible.

El Plan de Acción de Lima 2016-2025 y la Declaración de Lima son el resultado del **IV Congreso Mundial de Reservas de Biosfera**, celebrado en **2016** en Lima, Perú. Además de reforzar las sinergias con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Acuerdo de París sobre el cambio climático, se propuso impulsar la participación de los jóvenes y de las comunidades indígenas, además de promover una mayor interacción con las estructuras locales de gobierno, e intensificar la colaboración con el sector privado y con instituciones científicas.

El **Plan de Acción de la Red de Comités Nacionales MaB, Puntos Focales y Reservas de Biosfera de Iberoamérica y El Caribe 2018-2025** fue adoptado durante la XVIII Reunión de la Red IberoMaB realizada en Santa Marta, Colombia, en mayo de 2018.

El **Grupo de trabajo de Igualdad de Género** inició oficialmente sus trabajos en el seno del 4º Congreso Mundial de Reservas de Biosfera celebrado en Lima, Perú en 2016 y continuó con el Seminario de la Red IberoMaB, llevado a cabo con la AECID a través del Programa Interconecta, en el Centro de Formación de la Cooperación Española en La Antigua (Guatemala), en noviembre de 2019.

D. Normativa iberoamericana

- » La **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, también llamada **Pacto de San José de Costa Rica**, suscrita tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José en Costa Rica, entró en vigencia el 18 de julio de **1978**. Busca respetar y garantizar los derechos y libertades de toda persona, sin discriminación alguna por motivos de sexo, adoptando las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para hacer efectivo sus derechos y libertades.
- » El **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"**, de **1988**, que considera la estrecha relación existente entre los derechos económicos, sociales y culturales con los derechos civiles y políticos, por lo que son un todo indisoluble, de manera tal que jamás puede justificarse la violación de unos en aras de la vigencia de los otros.
- » La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, de 1994**. Exige la adopción de políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer por todos los medios apropiados y

sin dilaciones. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

- » **XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe, Santo Domingo 2013**, los países acordaron definir y establecer instrumentos de medición periódica del trabajo no remunerado que realizan las mujeres y asegurar en los presupuestos públicos la dotación de recursos necesarios a los mecanismos responsables de recopilar y sistematizar las informaciones para la realización de las encuestas nacionales de uso del tiempo, con objeto de facilitar el diseño de políticas públicas adecuadas y justas” (CEPAL, 2013c, B, art. 55). También se acordó la adopción de presupuestos con un enfoque de género como eje transversal para la asignación de fondos públicos, garantizando que aquellos sean suficientes, estén protegidos y cubran todos los ámbitos de política pública para el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados a fin de alcanzar las metas de igualdad y justicia social y económica para las mujeres (CEPAL, 2013c, F, art. 113).
- » La **Ley N° 27.499 - Ley Micaela** o Ley de Capacitación Obligatoria en Género, de Argentina, fue promulgada el 10 de enero de 2019. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Surge a partir del femicidio de Micaela García, una chica de veintiún años violada y asesinada en abril de 2017. Portugal y España se encuentran dentro de la Unión Europea como marco de referencia legislativo. En este marco destaca la **Carta Europea de Derechos Humanos** que reconoce la igualdad de género como derecho fundamental y cuenta con documentos de trabajo específicos como la **Recomendación CM\REC(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo**. Además, ambos países cuentan con leyes específicas para impulsar la igualdad entre hombres y mujeres.



3. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE ESTE DOCUMENTO

La redacción de esta guía ha seguido el siguiente proceso participativo:

1. Redacción de un borrador por la Secretaría de IberoMaB.
2. Conformación de un Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género integrado por personas propuestas por los Comités Nacionales y RB de la Red.
3. Distribución del borrador entre las personas integrantes del Grupo de Trabajo y trabajo conjunto mediante una serie de reuniones virtuales con el objetivo de recabar sus aportaciones (sugerencias de modificación, introducción de nuevos elementos, supresiones, cuestiones de forma, etc.).
Al solicitar la opinión de las personas que gestionan las Reservas de Biosfera, se les ha considerado portavoces de los territorios en los que desempeñan su labor.
4. Reuniones de Trabajo en el Seminario de Género programado entre los días 26 y 27 de Octubre de 2021.
5. Presentación del Documento ante la Red de IberoMab en la sesión plenaria del Seminario de Género convocada para el día 28 de octubre de 2021.
6. Elaboración de los cambios, correcciones y sugerencias recibidos y cierre del documento definitivo.
7. El documento que resulte será presentado para su aprobación en la siguiente reunión de la Red IberoMaB que se llevará a cabo en Costa Rica en diciembre de 2021.



4. OBJETIVO

El Objetivo General de este documento es generar una herramienta útil para los Comités Nacionales y Puntos Focales de IberoMaB para promover la transversalidad de la perspectiva de género, integrándola en los planes de acción y en la gestión ordinaria de sus Reservas de Biosfera.

Para este objetivo se usarán herramientas y elementos que consisten en acciones orientadas a:

- » Diagnosticar el estado de la igualdad de género en las Reservas de Biosfera de IberoMaB.
- » Identificar las principales brechas de inequidad y sus problemáticas asociadas.
- » Diseñar medidas afirmativas para la superación de las desigualdades detectadas.
- » Visibilizar las discriminaciones en todos los ámbitos en que se estén produciendo, desde los más leves micromachismos hasta las diferentes violencias en todas sus formas.
- » Sensibilizar a las poblaciones de las Reservas de Biosfera IberoMaB sobre todas las formas de desigualdad de género, tanto las implícitas como las explícitas.
- » Promover un cambio en las relaciones de género imperantes, hacia una consideración igualitaria de mujeres y hombres en cuanto a:
 - » Respeto
 - > Derechos
 - > Deberes
 - > Oportunidades
 - > Reconocimiento
 - > Pertinencia cultural (respeto y pluralismo)
 - » Empoderamiento personal y comunitario de las mujeres.
 - » Visibilizar la aportación social y económica de las mujeres, en especial en los trabajos domésticos, los cuidados y la preservación de la tradición cultural y productiva, de los valores naturales y el papel específico de las mujeres en relación a la Reserva de Biosfera.
 - » Combatir el uso sexista y androcéntrico del lenguaje y las imágenes.
 - » Potenciar mecanismos encaminados a la transformación sectorial de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género.
 - » Promover la transversalidad de la perspectiva de género integrándola en las políticas, planes y programas, en todos los niveles y etapas.

5. DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS RESERVAS DE BIOSFERA

Un plan de Igualdad es un conjunto ordenado de objetivos y medidas evaluables dirigidas a quitar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de hombres y mujeres, con el objetivo de eliminar las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo. Las medidas se toman después de realizar un diagnóstico de la situación.

Las actuaciones que se proponen se encaminan a favorecer la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, y a propiciar un modelo de ciudadanía más igualitario, basado en el respeto y la equidad. El punto de partida es que existen desigualdades porque a hombres y mujeres se les han adjudicado papeles diferentes en la sociedad, por ello el principal criterio es aplicar la perspectiva de género a todo el trabajo que se realice. Es decir, analizar, hacer visibles y actuar sobre las causas de la diferencia de roles, sus consecuencias y construir una nueva cultura al tiempo que se abordan los problemas e injusticias encontradas.

El pleno cumplimiento de los 17 ODS no se alcanzará si la igualdad de género no está presente de manera explícita y transversal.

Se debe trabajar para que los Planes pasen de ser declarativos a efectivos, que no sólo sean una mera declaración de intereses.

Es necesario que el plan cuente con la población en todas sus fases, que se busque la colaboración de líderes naturales de cada pueblo para que las acciones sean legítimas y que no parezca una imposición de la Administración.

Todo **plan** debe ser:

- » **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la población.
- » **Transversal:** debe estar presente en todas las áreas y fases de planificación.
- » **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- » **Sistemático-coherente:** el objetivo final, la igualdad real, se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- » **Representativo:** las partes interesadas deben verse reflejadas en las acciones definidas.
- » **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- » **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Se elabora el Plan de Igualdad definiendo objetivos, acciones, responsables, calendario de trabajo, recursos, así como el sistema para su revisión, seguimiento, evaluación y control (indicadores).

Es conveniente que se compartan los diferentes Planes de Igualdad de cada Reserva de Biosfera, una vez que vayan elaborándose, para fomentar sinergias y alianzas que faciliten en gran medida los avances.

De acuerdo con la información analizada, las **FASES para la elaboración de Planes de Igualdad** serán:

1. Recopilación de información y elaboración de un diagnóstico participativo: Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades)
2. Medidas y plan de acción. Priorizar y planificar: Análisis CAME (Corregir, Afrontar, Mantener y Explotar)
3. Seguimiento y evaluación del impacto de género: Selección de indicadores

1. Recopilación de Información y Elaboración de un Diagnóstico Participativo.

Para la elaboración del Plan primero se recopila toda la información disponible en relación a la Igualdad de Género. Se realizan la recogida y el análisis de datos cuantitativos desagregados, al menos por sexo, edad, comunidad lingüística, nivel de estudios y nivel de renta. Se recogen datos concretos y exactos sobre: características de la reserva y estructura organizativa, características de la población, condiciones de trabajo, situación social, lenguaje utilizado en los documentos internos y en las campañas de promoción del territorio, participación de las mujeres en la toma de decisiones o violencia de género, entre otros.

Puede consultarse información relativa al lenguaje y la comunicación en el *Anexo 5. Guías para una comunicación no sexista y un lenguaje inclusivo*.

A partir de estos datos se realiza un diagnóstico, un análisis de la situación de las mujeres y de los hombres dentro de la Reserva de Biosfera en relación a las condiciones sociales y laborales, en el que se reflejan, mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, las posibles desigualdades o diferencias existentes.

El informe tiene como objetivo detectar las discriminaciones por razón de género e indicar cuáles son los aspectos que deben mejorarse, con el fin de corregir las posibles desigualdades que existan. Asimismo, detectará cuáles son los factores favorables identificados y que pueden resultar de utilidad en el logro de los objetivos del Plan de Igualdad de la RB.

Al realizar el diagnóstico se detectan aquellas áreas o materias en las que es más necesario implantar medidas de igualdad y se establecen las metas a alcanzar. Se percibe qué factores del contexto (físico, político, histórico, cultural, condición física, etc.) pueden estar influyendo de forma significativa en los estereotipos sociales sobre mujeres y hombres. Se averigua en qué medida hay factores estructurales, ambientales, de mentalidades y costumbres, sociales, económicos, educativos y organizativos que influyen en los roles de mujeres y hombres en ese territorio concreto.

Para que el diagnóstico tenga éxito y los datos sean interpretados de forma correcta, la población debe participar en su realización, esto permitirá incluir su opinión y su percepción de la situación. Un método participativo para el diagnóstico supone ventajas añadidas porque ningún proceso de desarrollo es más exitoso que aquél que se inicia desde la información y con el consenso de todas las personas implicadas.

Algunas técnicas e instrumentos de recogida de datos son: entrevistas en profundidad, cuestionarios, grupos focales, solicitud de datos y documentación necesaria. En ocasiones se opta por la técnica de la entrevista individual o grupal para conseguir datos significativos pero no necesariamente representativos. Para hacerlo de una forma más visible, se recomienda reflejar los datos en tablas y en gráficos. Es importante que en la elaboración del diagnóstico participe alguna persona especializada en materia de Igualdad de Género para asegurar un adecuado análisis de la información desde la óptica de la igualdad.

Entre las técnicas más utilizadas para la realización de diagnósticos participativos destaca el uso de matrices DAFO, cuyo planteamiento se explica en el apartado siguiente.

La realidad no es estática y, en consecuencia, un diagnóstico es tan sólo un punto de partida en un momento determinado. El Plan resultante ha de tener en cuenta los cambios que se produzcan y, por tanto, hay que prever que el diagnóstico deberá ser actualizado de forma permanente.

El objetivo es poner en marcha un proceso para *“Promover la igualdad de trato y de oportunidades sin prejuicio de género en la Red IberoMaB. Contribuir al empoderamiento de las mujeres y poner en valor sus saberes y experiencias”*.

ANÁLISIS DAFO

El Análisis **DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades)** es una herramienta de diagnóstico idónea. Analiza tanto la situación interna (debilidades y fortalezas) como la externa (amenazas y oportunidades). Ofrece una imagen estática de la situación en el momento en el que se realiza, por ello hay que reformularlo cada cierto tiempo, especialmente cuando se producen cambios en el entorno y/o en la propia organización.

Ejemplos de debilidades que pueden encontrarse son: falta de interés por la igualdad, envejecimiento femenino, trabajo no reconocido de la mujer, jóvenes desmotivadas, falta de formación, escasa motivación emprendedora, perpetuación del sistema patriarcal, falta de conocimiento sobre el manejo de las tecnologías y abandono temprano del interés por la formación.

Situaciones de amenaza pueden ser: dependencia familiar y económica, despoblamiento, burocracia excesiva, falta de percepción de la desigualdad, economía sumergida, e infravaloración del aporte femenino al medio.

Las fortalezas son atributos positivos o recursos internos con los que se cuenta para alcanzar el objetivo. Son factores que se pueden controlar y que son una ventaja competitiva.

Entre las fortalezas se encuentran: mujeres participativas, difusoras del patrimonio y las tradiciones, conocedoras de prácticas sostenibles, mujeres de diferentes edades, conocimiento de tareas ancestrales, artesanales y agrícolas, turismo de naturaleza y arte, vida saludable y sin estrés regresando a la naturaleza y a la vida sencilla.

Las oportunidades, al contrario, son variables externas, que pueden influir de manera positiva si se es capaz de capitalizarlas, observando el entorno, viendo las posibilidades. A veces se mezclan o confunden las fortalezas y las oportunidades, para ello se debe analizar si los factores que las determinan son internos o externos, los internos son fortalezas y los externos oportunidades.

Entre las oportunidades aparecen: nuevos yacimientos de empleo, cambios de necesidades, posibilidad de acceso a recursos económicos públicos y privados, mujeres empoderadas, interés por el turismo de naturaleza o asociado al patrimonio cultural, mejoras de las comunicaciones para los desplazamientos, formación femenina en recursos naturales y empleabilidad.

Es necesaria la participación de las mujeres de la reserva para conocer con exactitud, sus necesidades y determinar a partir de ellas las acciones a realizar. Conviene recoger las inquietudes de mujeres de todas las edades, teniendo en cuenta su realidad, sus conocimientos y sus expectativas.



2. Medidas y Plan de Acción. Priorizar y Planificar

Para esta fase puede resultar de utilidad el análisis complementario **CAME (Corregir, Afrontar, Mantener, Explotar)** por ser una herramienta muy práctica que canaliza y asienta los resultados del DAFO transformándolos en líneas estratégicas de acción del Plan.

Consiste en: **Corregir** las **Debilidades**/ **Afrontar** las **Amenazas**/ **Mantener** las **Fortalezas**/ **Explotar** nuevas **Oportunidades**. Con ella determinamos cuáles son las ventajas competitivas y cuál es la estrategia más conveniente a partir de la realidad del entorno.

Entre las **necesidades** que podrían identificarse están: formación en igualdad de género, empoderamiento y participación con enfoque de género, asesoramiento y apoyo técnico a acciones de emprendimiento, asistencia tecnológica a empresas de mujeres para la comercialización y venta online de productos, creación de redes de mujeres, dotación de locales, equipamientos, recursos y servicios públicos destinados a la mujer para su participación y el desarrollo de su actividad, conocimiento de nuevos nichos de empleo o formación en agroecología.

Según las desigualdades o discriminaciones encontradas en el diagnóstico, se acuerda un plan de acción, donde aparecen las medidas y acciones enfocadas a la solución de los problemas de inequidad y de las desventajas detectadas. El plan debe identificar a las entidades o personas responsables de ejecutar cada una de las acciones, el calendario de aplicación de las medidas concretas y prioritarias, los recursos que se destinarán y la forma de recoger y evaluar los resultados.

Por cada acción que se apruebe, deberán responderse una serie de preguntas: ¿qué objetivos satisfacen?, ¿a quiénes va dirigida?, ¿quién va a ser responsable de su implantación?, ¿qué métodos y recursos materiales y económicos se van necesitar?, ¿cuándo y durante cuánto tiempo se va a aplicar?

Tras aplicar este procedimiento, de acuerdo con la naturaleza y realidades de las Reservas de Biosfera de IberoMaB, se definen unos objetivos generales que son desglosados en varios objetivos específicos, para los cuales se identifican distintas acciones a llevar a cabo.

Tras establecer las acciones que se van a llevar a cabo llega el momento de implantar el plan y de ejecutar las medidas establecidas.

3. Seguimiento y Evaluación del Impacto de Género

El plan de igualdad tiene su continuidad en la puesta en marcha de las acciones y en el seguimiento y comprobación del cumplimiento de cada una de ellas.

El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios, de forma que los resultados obtenidos en el seguimiento deben ser utilizados como fuente de información para la evaluación del plan de igualdad. Los planes son documentos vivos, y flexibles, por eso durante el seguimiento se pueden modificar los contenidos o corregir errores.

La valoración del **impacto de género** ha de ser una **actividad programada de reflexión** que se realiza mediante procedimientos sistemáticos de recolección, análisis de información, interpretación y comparación, para emitir juicios fundamentados y comunicables, sobre actividades, productos, efectos, impactos, y recomendaciones para tomar decisiones que permitan ajustar la acción presente y mejorar la acción futura.

La evaluación del impacto de las acciones requiere de la **participación de todas las personas implicadas** en la acción, para que puedan ser aplicables sus aprendizajes y puestos en práctica. Esta participación también es importante porque el hecho de **hacer una evaluación genera procesos de empoderamiento en la mujer y de sensibilización en el hombre**, que lleva a ambos a tomar conciencia para no realizar, no aceptar y no legitimar acciones que perjudiquen al otro género.

En una memoria se deben recopilar detalladamente los datos e información recogidos. Se apuntan qué actividades se han realizado, el grado de cumplimiento de los objetivos específicos y generales, los recursos utilizados, el coste y el tiempo de la realización. Se hace un seguimiento y se efectúa la evaluación para reconducir las actividades, acotar los objetivos y ajustar el siguiente periodo de planificación.

Sugerencias para el seguimiento y la evaluación:

1. El sistema de seguimiento y evaluación debe diseñarse a la vez que se diseña el plan de igualdad.
2. Cada una de las medidas del plan de igualdad deberá tener definidos indicadores para su seguimiento ajustándose a sus objetivos.
3. El seguimiento se realiza paralelamente a la ejecución de las acciones.
4. Es fundamental disponer de toda la documentación generada desde la elaboración del diagnóstico de igualdad hasta la implantación y seguimiento de cada una de las medidas para una correcta evaluación del Plan.
5. Se recomienda elaborar, al menos, un informe de seguimiento anual que recoja las conclusiones del análisis de la información recopilada.
6. Es aconsejable difundir los principales resultados del seguimiento entre la población del territorio donde se aplica el plan.
7. En el seguimiento y evaluación se requiere la participación de todas las personas implicadas. Siendo conveniente que, en el equipo de trabajo, participen las personas que tomaron parte en el diseño del Plan de Igualdad.

En el caso de que la implantación del Plan de Igualdad haya tenido éxito se pueden plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas de cara al futuro, y si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación sirven para volver a enfocar los objetivos y acciones planteadas o para definir nuevas estrategias y lograr así los objetivos planificados. La evaluación tiene que ser útil, permitiendo reafirmar medidas y acciones desarrolladas, corregirlas, y facilitar la toma de decisiones.

Con la evaluación se determinarán el impacto y el resultado del Plan. Por lo tanto, con la evaluación se pretende conseguir:

- » Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.
- » Analizar el desarrollo del proceso.
- » Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- » Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

El Manual "Un Paso Más: Evaluación del Impacto de Género", publicado en la colección *Collecció Cooperació* en colaboración con la Agencia Española de Cooperación al Desarrollo en 2018, ofrece herramientas para evaluar el impacto de un proyecto y habla de las relaciones de poder, desigualdad y jerarquías, propias de las relaciones de género. Puede resultar de utilidad para abordar este trabajo.

Indicadores de evaluación de género

Los **Indicadores de Género (IG)** son herramientas estadísticas que miden y evalúan el impacto de los proyectos, programas, acciones, propuestas y metas orientadas a la equidad de género. Permiten señalar cualquier tipo de hechos sociales, y ayudan a conocer los cambios de ese fenómeno en un tiempo determinado, con un enfoque sensible al sistema de género/sexo. Evalúan la visibilización de ciertos fenómenos sociales. Cuando se utilizan indicadores neutros, tradicionales, se contribuye a hacer invisibles ciertos aspectos de las relaciones entre las personas que perpetúan las desigualdades sociales. Por ello, para reforzar la igualdad efectiva en la ciudadanía, es imprescindible el uso de indicadores que hayan sido elaborados e interpretados con sensibilidad hacia el género.

Se entiende **como indicador un número, un hecho, una opinión o una percepción** que señala una situación y que mide modificaciones de esa situación a través de un tiempo determinado.

Los indicadores de género consiguen:

1. Ver la participación de hombres y mujeres en proyectos y las razones de sus ausencias en los mismos.
2. Ver si se han considerado las necesidades e intereses de hombres y mujeres y si las acciones responden a los mismos.
3. Observar en qué forma se trata o ignora la discriminación de género.
4. Ver cómo un proyecto o programa afecta al rol de género y si éste varía en el tiempo.

En los indicadores se tienen en cuenta **dos requisitos básicos: los datos desagregados por sexo y el componente cualitativo, además de trabajar con datos cuantitativos**. El indicador cuantitativo nos sirve para obtener datos objetivos, indicadores representativos. Pero, con el indicador cualitativo, interpretamos los hechos reales, y preguntaremos cómo perciben las mujeres y/o los hombres, por ejemplo, el reparto entre los sexos del cuidado de familiares. Y, de este indicador cualitativo se sacarían las razones que explican el porqué de los desequilibrios en este tipo de actividad. El análisis cualitativo nos ofrece indicadores que nos hablan del sentido de las vivencias y experiencias. Es necesario utilizar instrumentos de medición precisos para lograr **indicadores numéricos (encuestas y registros estadísticos) y percepciones o indicadores cualitativos (entrevistas, grupos de discusión, etc.)**.

Con los Indicadores de Género pertinentes en las Reservas de Biosfera se podrá conocer la posición y condición de las mujeres y los hombres, sus intereses y necesidades. Se podrán realizar estudios e investigaciones periódicas que visibilicen su situación social y los factores que causan la desigualdad, así como los avances sobre la igualdad de género.

Los progresos deben ser evaluados y medidos, y una medida apropiada son las **estadísticas**, ya que proporcionan información numérica, porcentajes, tasas. Una estadística sobre mujeres no es necesariamente una estadística con perspectiva de género. Deben ser recopiladas y presentadas **desglosadas por sexo**. Además, los datos se deben recopilar observando los estereotipos y los factores sociales y culturales que producen los sesgos de género. Visibilizar la situación de las mujeres a través de su representación numérica es fundamental para **pasar de una perspectiva de creencias y percepciones** sobre las brechas de género, discriminaciones, desigualdades y distintas violencias hacia la mujer, **a una realidad concreta, objetiva y cuantificable**.

A continuación se incluye la tabla con objetivos, acciones e indicadores para impulsar la igualdad de género en la Red IberoMaB.

BORRADOR DEL PLAN INTEGRAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS RB DE LA RED IBEROMAB

Documento elaborado a partir de las aportaciones realizadas en agosto de 2021 por parte de los representantes de Argentina, Costa Rica, Cuba, España y Guatemala del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género de la Red IberoMaB. Posteriormente enriquecido con las aportaciones realizadas por el Grupo de trabajo de Igualdad de Género de IberoMaB en su reunión de 13 de septiembre de 2021. Este Plan Integral se elabora con la intención de establecer bases comunes entre los miembros de la Red IberoMaB para combatir las desigualdades y discriminaciones de género, para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las RB.

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1.1 ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
1. Reflejar las brechas de género en las Reservas de Biosfera de cada país miembro de IberoMaB	1.1. Identificar las formas de organización social y local en las estructuras de gestión y en los proyectos en el marco del Programa MaB para analizar la influencia de las condiciones sociales, económicas y culturales en las desigualdades entre hombres y mujeres	1.1.1 Realizar diagnósticos locales participativos con enfoque de género y pertinencia cultural (respeto y pluralismo)	1.1.1.a Número de diagnósticos elaborados 1.1.1.b Número de entidades (ONGs, comunidades, cooperativas, ...) participantes 1.1.1.c Número de personas que colaboran	RB, Comités nacionales	2022 2023
		1.1.2 Sistematizar y organizar información sobre las brechas de género con datos desagregados por sexo	1.1.2.a Número de RB, Comités y PF con los datos sistematizados 1.1.2.b Número de documentos elaborados	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2025
		1.1.3 Socializar la información obtenida con los comités o grupos gestores MaB, indicando recomendaciones para disminuir las brechas de género	1.1.3.a Número de reuniones de socialización 1.1.3.b Número de entidades participantes 1.1.3.c Número de asistentes 1.1.3.d Lista de recomendaciones	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2024
		1.1.4 Reflejar en documentos, actividades y medios de comunicación el aporte de las mujeres en la gestión de las RB	1.1.4.a Número de documentos donde se ha publicado la información 1.1.4.b Número de actividades realizadas 1.1.4.c Número de medios de comunicación donde se ha divulgado la información	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2025
		1.1.5 Visibilizar la situación de las mujeres en las RB, sus obstáculos y dificultades	1.1.5.a Número de publicaciones donde se difunde la información. 1.1.5.b Número de mujeres amenazadas, perseguidas o asesinadas 1.1.5.c Número de conflictos (violencia, problemas ambientales, etc.) vinculados a mujeres en las RB	Comités y PF Reservas de Biosfera Red IberoMaB	2024
		1.1.6 Elaboración de un formulario específico para recoger información sobre la igualdad de género en las RB	1.1.6.a Número de formularios realizados 1.1.6.b Número de personas que contestan, con datos desagregados por sexo		
	1.2. Buscar referencias y datos de instituciones u organizaciones que trabajan por la igualdad de género en el país para conocer y analizar las situaciones de inequidad detectadas	1.2.1 Sistematizar la información obtenida y difundirla internamente	1.2.1.a Número de documentos en los que se muestra la información recogida 1.2.1.b Actividades realizadas donde se han compartido los datos obtenidos	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2024

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS RESERVAS DE BIOSFERA

GUÍA PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA RED IBEROMAB

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1.1 ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
2.Promover acciones para la transformación y el cambio cultural y social en relación a los roles de género	2.1. Sensibilizar y capacitar sobre perspectiva de género a los comités nacionales MaB, a los comités locales de Reservas de Biosfera, a los equipos de gestión de las RB y a las comunidades locales para incorporar el enfoque de género	2.1.1 Formación en Nuevas Masculinidades, analizando estereotipos de la masculinidad tradicional	2.1.1.a Número de asistentes, con datos desagregados por sexo 2.1.1.b Número de actividades de formación	Comités y PF Reservas de Biosfera Red IberoMaB	2023 2025
		2.1.2 Coordinar actividades destinadas a involucrar a hombres y mujeres en el cuidado y atención de la familia y en el reparto de tareas	2.1.2.a Número de actividades realizadas 2.1.2.b Número de hombres participantes		
		2.1.3 Contactar con organizaciones que puedan capacitar a los comités MaB en temas de perspectiva de género	2.1.3.a Número de organizaciones con las que se ha contactado 2.1.3.b Número de personas que asisten a las capacitaciones, con datos desagregados por sexo 2.1.3.c Número de actividades realizadas		
		2.1.4 Diseñar un proceso permanente de sensibilización y capacitación en temas de derechos humanos, género y participación social	2.1.4.a Número de propuestas con continuidad		
	2.2 Fortalecimiento de las organizaciones de mujeres de las RB para una mayor participación social e incidencia política	2.2.1 Identificar organizaciones de mujeres de las RB y atender sus peticiones y demandas	2.2.1.a Número de organizaciones de mujeres contactadas 2.2.1.b Número de demandas detectadas	Reservas de Biosfera	2023 2025
		2.2.2 Potenciar las capacidades de las mujeres para su mayor implicación en los programas y proyectos MaB	2.2.2.a Número de talleres impartidos para fortalecer capacidades y habilidades 2.2.2.b Número de mujeres participantes		

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE GÉ-NERO EN LAS RESERVAS DE BIOSFERA

GUÍA PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA RED IBEROMAB

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1.1 ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
3.Fomentar el empoderamiento de las mujeres para impulsar su participación en procesos de desarrollo integral sostenible de los territorios	3.1. Promover la autoestima, el liderazgo y la autonomía económica de las mujeres	3.1.1 Impulsar alianzas comunitarias y convenios de cooperación con organizaciones de mujeres	3.1.1.a Número de alianzas 3.1.1.b Número de convenios firmados	Comités y PF Reservas de Biosfera Red IberoMaB	2023 2025
		3.1.2 Creación de asociaciones de mujeres en las Reservas de Biosfera	3.1.2.a Número de asociaciones creadas	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2025
		3.1.3 Talleres de autoestima y sororidad para crear redes de apoyo que empujen cambios, con especial atención a los derechos sexuales y reproductivos	3.1.3.a Número de talleres organizados y número de asistentes 3.1.3.b Número de contactos con otras asociaciones para crear las redes de apoyo	Comités y PF Reservas de Biosfera	2025
		3.1.4 Formación para impulsar el emprendimiento y el acceso de las mujeres al mundo laboral en diferentes nichos de mercado	3.1.4.a Número de cursos y seminarios impartidos 3.1.4.b Número de asistentes 3.1.4.c Número de mujeres contratadas	Comités y PF Reservas de Biosfera	2025
		3.1.5 Establecer medidas (teletrabajo, guarderías, flexibilidad horaria,...) que faciliten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal	3.1.5.a Número de acciones creadas para la inserción laboral 3.1.5.b Número de medidas de conciliación adoptadas 3.1.5.c Número de personas que se acogen a esas medidas, desagregado el dato por sexo	Comités y PF Reservas de Biosfera	2025
		3.1.6 Intensificar los programas de desarrollo económico y productivo con equidad en las RB	3.1.6.a Número de programas desarrollados	Comités y PF Reservas de Biosfera	2025
	3.2 Promover la contratación de personal femenino en igualdad de condiciones y oportunidades en las RB	3.2.1 Planificar acciones formativas que impulsen el emprendimiento y el acceso de las mujeres al mundo laboral en diferentes nichos de mercado.	3.2.1.a Número de acciones formativas impartidas 3.2.1. b Número de asistentes 3.2.1.c Número de emprendimientos impulsados	Comités y PF Reservas de Biosfera	2025
		3.2.2 Análisis de carencias y necesidades para la conciliación laboral y personal	3.2.2.a Lista de carencias y necesidades detectadas	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2025
		3.2.3 Impulsar y apoyar la formación digital de las mujeres con talleres en nuevas tecnologías e internet para superar la brecha tecnológica	3.2.3.a Número de talleres impartidos 3.2.3.b Número de mujeres participantes	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2025
		3.2.4 Promover intercambios de experiencias para conocer las fortalezas y debilidades en el desarrollo de las actividades en las RB	3.2.4. a Número de intercambios 3.2.4.b Número de experiencias detectadas 3.2.4.c Lista de fortalezas y debilidades	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2025
	3.3. Fomentar la transmisión de conocimientos tradicionales y ancestrales sostenibles ligados a la actividad de las mujeres, pueblos indígenas (originarios) y comunidades locales	3.3.1 Realizar talleres formativos y editar publicaciones para transmitir conocimientos y experiencias	3.3.1.a Número de talleres organizados 3.3.1.b Número de participantes 3.3.1.c Número de publicaciones 3.3.1.d Número de mujeres ligadas a conocimientos ancestrales	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2025
		3.3.2 Fortalecer las relaciones de los Comités de Gestión MaB y los Comités Nacionales con los pueblos indígenas para su mayor implicación en los procesos de toma de decisiones	3.3.2.a Número de integrantes de pueblos indígenas que participan en los Comités MaB	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2025

DIRECTRICES PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE GÉ-NERO EN LAS RESERVAS DE BIOSFERA

GUÍA PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA RED IBEROMAB

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1.1 ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
4. Impulsar la igualdad de género en los planes, programas y proyectos de IberoMaB en todas sus fases de ejecución	4.1. Incorporar el enfoque de género diseñando indicadores para evaluar los avances ajustados al cumplimiento de los ODS, principalmente al ODS 5	4.1.1 Desarrollar e implementar metodologías y herramientas operativas prácticas diseñadas en función de las necesidades y el perfil del personal	4.1.1.a Número de planes y programas que impulsan la igualdad 4.1.1.b Número de herramientas utilizadas	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2025
		4.1.2 Adaptación de los pasos y estrategias de la Guía al contexto de cada reserva y sus planes	4.1.2.a Número de planes que han adaptado y considerado la Guía	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2025
	4.2 Desarrollar actividades de socialización con los actores y sectores implicados, para mostrar los avances con perspectiva de género	4.2.1 Realizar intercambio de conocimientos y experiencias sobre igualdad de género en la Red	4.2.1.a Número de intercambios realizados 4.2.1.b Número de asistentes	Comités y PF Reservas de Biosfera	2023 2025
		4.2.2 Impulsar la divulgación de experiencias exitosas y buenas prácticas que muestren el liderazgo de la mujer en la gestión de las RB	4.2.2.a Número de experiencias exitosas difundidas 4.2.2.b Número de lugares donde se ha divulgado	Comités y PF Reservas de Biosfera Red IberoMaB	2023 2025
	4.3. Aplicar lenguaje inclusivo y la difusión de imágenes acordes	4.3.1 Revisar, corregir y usar sistemáticamente lenguaje e imágenes inclusivas y libres de estereotipos en las comunicaciones internas y externas de la Red	4.3.1.a Número de revisiones realizadas	Comités y PF Reservas de Biosfera Red IberoMaB	2023 2025
		4.3.2 Capacitación en lenguaje inclusivo	4.3.2.a Número de personas capacitadas, con datos desagregados por sexo 4.3.2.b Número de actividades de formación	Comités y PF Reservas de Biosfera	
	4.4. Identificar a personas e instituciones destacadas en el fomento de la igualdad de género y el liderazgo de la mujer	4.4.1 Establecer contactos con personas e instituciones relevantes en cuestiones de género a través de reuniones periódicas	4.4.1.a Número de personas contactadas 4.4.1.b Número de instituciones 4.4.1.c Número de reuniones	Comités y PF Reservas de Biosfera Red IberoMaB	2023 2025
	4.5. Reconocimiento de la comunidad LGTBIQ+ y su aporte en las gestiones en las RB	4.5.1 Identificar, capacitar e incorporar a las personas LGTBIQ+ en todos los procesos de las RB	4.5.1. a Número de personas LGTBIQ+ que participan en las actividades y encuentros	Comités y PF Reservas de Biosfera Red IberoMaB	2023 2025
5. Visibilizar la diversidad en el nombre del Programa Hombre y Biosfera (MaB) de UNESCO	5.1. Promover un cambio de nombre del Programa para que sea inclusivo	5.5.1 Buscar el apoyo de otras Redes del Programa MaB 5.5.2 Presentar una propuesta ante IBEROMAB para el cambio	5.1.1.a IberoMaB emite una Resolución apoyando el cambio 5.1.1.b Número de apoyos obtenidos por otra Redes	Comités y PF Red IberoMaB	2021 2025

6 REFERENCIAS, ENLACES, BIBLIOGRAFÍA, BIBLIOGRAFÍA WEB

- » Aquino, M.P; Támez, E. Teología feminista latinoamericana. Ediciones Abya Yala. Quito (Ecuador), (1998) https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1218&context=abya_yala
- » Anamuri, Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas, en Chile <https://www.anamuri.cl/>
- » Asociación de Mujeres Organizadas de Biolley ASOMOBI, <http://asomobi-costarica.com/>
- » Asociación de Mujeres Rurales del Uruguay (AMRU) <https://coprofam.org/amru/>
- » Corazón del Bosque. Asociación Agropecuaria y Artesanal La Guadalupana <https://www.facebook.com/corazondelbosque/>
- » BIE, Boletín de Igualdad en el Empleo (2015) Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_26.pdf
- » BID, Banco Interamericano de Desarrollo, La próxima despensa global. Cómo América Latina puede alimentar al mundo. Un llamado a la acción para afrontar desafíos y generar soluciones <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-pr%C3%B3xima-despen-sa-global-C%C3%B3mo-Am%C3%A9rica-Latina-puede-alimentar-al-mundo-Un-llama-do-a-la-acci%C3%B3n-para-afrontar-desaf%C3%ADos-y-generar-soluciones.pdf>
- » Bonino Méndez. L. Micromachismos: La violencia invisible en la pareja http://pmayobre.webs.uvigo.es/pop/archi/profesorado/pablo_rama/micromachismos.pdf
- » Bustillos Durán, S. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades (2005) Mujeres de tierra. Ambientalismo, feminismo y ecofeminismo: <https://www.redalyc.org/pdf/859/85915204.pdf>
- » CEPAL (2021) La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-muje-res-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- » CLADEM (2014) Patrones de Violencia contra las Mujeres en América Latina y el Caribe <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33590.pdf>
- » Colección Cooperació, AECID, (2008). Un Paso Más: Evaluación del Impacto de Género. http://www.kalidadea.org/pdf/evaluacion_de_impacto_de_genero.pdf
- » Colección XYZ, Argentina Unida Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). Perspectiva de género y diversidad. <https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/26/Perspecti-va-de-Genero-y-Diversidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- » Convenio de Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica (CDB) (1992) <https://www.cbd.int/doc/legal/cbd-es.pdf>
- » Convenio sobre la Diversidad Biológica. Plan de Acción sobre género 2015-2020 Guía de bolsillo: resumen y ejemplos (2014) <https://www.cbd.int/gender/doc/CBD-GenderPlanofAction-ES-WEB.pdf>

- » Dávila Díaz, M. (2004) Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género: indicadores de Género <https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/indicadoresgenero.pdf>
- » Deere, C. (2005) Estudios Sociológicos de El Colegio de México. https://www.researchgate.net/publication/239929803_La_brecha_de_genero_en_la_propiedad_de_la_tierra_en_America_Latina/link/57d89cc808ae5f03b498605c/download.
- » EFE Efeminista.com (2018). <https://www.efeminista.com/como-elaborar-plan-igualdad/>
- » FAO (2019) Empoderar a las mujeres rurales para potenciar la agricultura. El trabajo de la FAO en materia de género. <http://www.fao.org/3/CA2678Es/ca2678es.PDF>
- » Fundación ASPAYM Castilla y León. Guía para el Lenguaje Inclusivo y No Discriminatorio https://www.aspaymcyL.org/pdf/Memorias/GUIA%20LENGUAJE%20NO%20SEXISTA%20E%20INCLUSIVO_FUNDACI%C3%93N.pdf
- » Fundación Fernando Bernáldez y EUROPARC-España (2015) Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/images/5_MUJERES_Y_EUROPARC_ESPANA.pdf y http://www.redeuroparc.org/system/files/shared/Mujer_y_AP_Informe_final.pdf
- » Fundación Mujeres (2008) Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>
- » Genera Igualdad, PNUD (2015) El Premio Ecuatorial 2015 y la igualdad de género. <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/informate/informate-noticias/noticia/3260-el-premio-ecuatorial-2015-y-la-igualdad-de-genero>
- » Generalitat de Catalunya. Colección 10 XQ, Igualdad de las Mujeres en el Trabajo (2010). 10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género http://istas.net/descargas/10XQ_Genere_cast.pdf
- » Grupo de Desarrollo Rural de la Alpujarra -Sierra Nevada Almeriense. DAFO de igualdad de género en el medio rural. <http://www.alpujarraalmeria.es/estrategia2020/wp-content/uploads/subidas/instrumentosyresultados/tecnico/DAFO%20GENERO.pdf>
- » Grupo de Desarrollo Rural La Loma y Las Villas, Jaén. Igualdad de género en el medio rural. DAFO y batería de necesidades. <https://www.adlas.es/descargas/estrategia/GF.10%20DAFO%20y%20bateria%20de%20necesidades.pdf>
- » Herramienta Empresarial de Género WEP, ONU Mujeres. <https://weps-gapanalysis.org/>
- » Horbath, J.E (2008) La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México : revisión y balance de un fenómeno persistente. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20120606125325/04horb.pdf>
- » Hornedo, Geles y Alonso, Aitor. "microMachismos, cómo detectarlos y combatirlos (2020) https://static0planetadelibroscom.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/45/44074_Micromachismos.pdf

- » Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha. Guía para la Elaboración de Indicadores de género (IG) (2010)
https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_para_la_elaboracion_de_indicadores_0.pdf
- » Instituto de las Mujeres (2021) Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas
https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf
- » Lerner, G. La creación del patriarcado. Editorial Crítica S.A (1990)
https://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la_creacion_del_patriarcado_-_gerda_lerner-2.pdf
- » Martín, M. (2018) Guía. Sugerencias para usar una comunicación no sexista en el ámbito laboral
<https://mujerdecantabria.com/wp-content/uploads/2018/08/Gu%C3%ada-sugerencias-para-usar-una-comunicaci%C3%B3n-no-sexista-en-el-%C3%A1mbito-laboral-UNIDO.pdf>
- » Ministerio del Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (2011). Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural
https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/DIAGN%C3%93STICO%20COMPLETO%20BAJA_tcm30-101391.pdf
- » Objetivos de desarrollo sostenible, Naciones Unidas, (2015)
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- » ONU Mujeres
<https://www.unwomen.org/es>
- » ONU Mujeres. Herramienta Empresarial de Género WEP
<https://weps-gapanalysis.org/>
- » ONU Mujeres. (2016) Plan de Igualdad. Guía para una buena elaboración e implementación
<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/12/gua%20para%20un%20plan%20de%20igualda%20de%20las%20empresas%20heforshe%20paraguay.pdf?la=es&vs=5537>
- » Osorio, C. Revista Punto Género. (2011). La emergencia de género en la nueva ruralidad
https://www.researchgate.net/publication/269779558_La_emergencia_de_genero_en_la_nueva_ruralidad
- » Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. CEPAL, Cooperación Española (2017)
https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf
- » Pineda, M. SinerGias Cuadernos del Área Género, Sociedad y Políticas. FLACSO, Argentina (2015) Decisiones en contextos de cambios: Interpelaciones e inspiraciones de la Conferencia de Beijing
https://issuu.com/catunescomujer.org/docs/archivo_definitivo_sinergias_beijin
- » RAE, Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas
https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf
- » Red DIE Red de empresas con Distintivo "Igualdad de la Empresa". Instituto de las Mujeres.
<https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/home.htm>
- » Red DIE Red de empresas con Distintivo "Igualdad de la Empresa". Instituto de las Mujeres (2017) Guía de Buenas Prácticas, Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf

- » Reserva de la Biosfera del Montseny
<https://parcs.diba.cat/es/web/reserva-de-la-biosfera-del-montseny/pla-igualtat-genera>
- » Reserva de la Biosfera del Montseny (2020). Plan de Igualdad de Género del Parque Natural y Reserva de la Biosfera del Montseny
<https://parcs.diba.cat/documents/82976683/169776594/PlanIgualdadGenero+%281%29.pdf/23c34f7a-86d2-7491-3f1e-f11dd6585fe0?t=1616415058994>
- » Revista Finanzas & Desarrollo (FD), FMI (2019) Las mujeres y el crecimiento económico
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf> <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>
- » Rico, M.N. CEPAL (2016) La Agenda Regional de Género y sus sinergias con la Agenda 2030. Desafíos de los indicadores de género de los ODS para que nadie se quede atrás
- » Santana, Nancy. El Ecofeminismo Latinoamericano. Las Mujeres y la Naturaleza como Símbolos
<https://observatorio.aguayvida.org.mx/media/el-ecofeminismo-latinoamericano.pdf>
- » Secretaría Confederal de la Mujer, CCOO (2007) Guía de buenas prácticas para el uso de un Lenguaje No Sexista en la Negociación Colectiva
<https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/guia-de-lenguaje-no-sexista-ccoo.pdf>
- » Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2009) Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad
<https://www.ccoo.es/05ab8505133c8ff5d8087d77446536e8000001.pdf>
- » Selma, A. Retos en materia de igualdad de género en el Siglo XXI (2019) Editores: Dykinson
- » Simposio Mujer y Biodiversidad. Una estrecha relación con la vida (2018) Universidad del Norte, Colombia
<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8089/9789587890136%20eMujeres%20y%20Biodiversidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- » Shiva, V. Abrazar la vida. Mujer, Ecología y Desarrollo (1988)
<https://observatorio.aguayvida.org.mx/media/vandana-shiva-abrazar-la-vida.-mujer-ecologia-y-supervivencia.pdf>
- » Universidad del Norte, Colombia. Mujer y Biodiversidad. Una estrecha relación con la vida (2018)
<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8089/9789587890136%20eMujeres%20y%20Biodiversidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- » Universidad del País Vasco. Guía rápida uso inclusivo en castellano. Lo que no se nombra no existe. Entendiendo la importancia del lenguaje inclusivo
<https://www.ehu.es/documents/2007376/12795677/Guia-rapida-Uso-inclusivo-del-castellano.pdf/08dfa286-d5db-eda7-ab99-a6ec5a9df5a6>

7. ANEXOS

Anexo 1. Glosario

Acción Positiva: medida específica, acción o plan compensatorio. Su objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad. Tales acciones serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso Sexual: comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resulta una amenaza de la posición laboral.

Agente de Igualdad: profesional que diseña, dinamiza, gestiona y evalúa programas, planes, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades para la mujer. Figura impulsada por la Unión Europea en la década de los ochenta y reconocida en España en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).

Androcentrismo: tendencia, consciente o no, a considerar al hombre como centro o protagonista de la historia y la civilización humanas en detrimento de las mujeres, cuya importancia se rebaja o no se tiene en consideración. Se otorga al varón y a su punto de vista una posición central en el mundo, las sociedades, la cultura y la historia.

Análisis de género: es una herramienta que identifica y documenta las diferencias de poder, roles, recursos, normas, necesidades e intereses de mujeres, hombres, niñas y niños en una comunidad o grupo. Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre las mujeres y los hombres.

Brecha de Género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Es una forma de representar la disparidad entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos y oportunidades.

Brecha salarial: diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos feminizados, aquellos en los que la mayoría del personal son mujeres.

Brecha tecnológica: desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y uso de las nuevas tecnologías.

Buenos tratos: prácticas y relaciones de amor y respeto que se tienen consigo mismo y con los demás. Hay otro trato que es condenado: el maltrato. El buen trato es una herramienta de prevención de la violencia de género.

Ciberviolencia de género: violencia contra la mujer en el mundo virtual y online. Se utilizan las nuevas tecnologías como medio para ejercer daño o dominio hacia la mujer. Dentro de la ciberviolencia se encuentra el cibercontrol, el ciberacoso, la cibermisoginia, etc.

Coaching: proceso de acompañamiento individual de una persona a otra, con la finalidad de evaluar el potencial de la persona, para incrementar al máximo su desarrollo, capacidades y habilidades, tanto profesionales como personales.

Coeducación: significa no establecer relaciones de dominio que supediten un sexo al otro, sino incorporar en igualdad de condiciones las realidades e historia de las mujeres y de los hombres para educar en la igualdad desde la diferencia. La escuela coeducativa necesariamente debe plantearse la presencia real de las mujeres –y no sólo en las aulas- tanto en todo lo referido a la organización y gestión del sistema educativo y de los centros escolares como a la relación e interacción entre el alumnado y el profesorado, a los currículos, a las programaciones de aula y a los materiales y libros de texto.

Comisión Interministerial de igualdad entre mujeres y hombres: es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad. (LOIEMH, art. 76)

Composición Equilibrada (Ver Democracia paritaria): la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera). Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad, también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.

Complementariedad y dualidad: dos principios de la cosmovisión de los pueblos indígenas que buscan y reafirman la armonía entre diferentes, complementándose.

Conciliación Vida Familiar-Laboral: supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada.

Cosificación de la mujer: representar o tratar a una mujer como un simple objeto sexual que existe para el uso y el placer de los demás, ignorando sus cualidades y habilidades y reduciéndolas a un mero instrumento o bien de consumo

Déficit Democrático: es el efecto provocado por una participación política desequilibrada de hombres y mujeres, lo que repercute en una disminuida legitimidad democrática.

Democracia Paritaria (Ver Composición equilibrada): sistema de organización social y política en la que se considera que hombres y mujeres deben participar por igual en la toma de decisiones y en todas las esferas de la sociedad. El concepto democracia paritaria se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

Derechos sexuales y reproductivos: son parte de los derechos humanos y su finalidad es que todas las personas puedan vivir libres de discriminación, riesgos, amenazas, coerciones y violencia en el campo de la sexualidad y la reproducción.

Desegregación de datos por sexo: recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite realizar un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y poder visibilizar la discriminación. En España la variable sexo está presente en la recogida de datos de la mayoría de estadísticas oficiales. Para incluir la perspectiva de género en todas las estadísticas se debe introducir además el concepto de transversalidad.

Desigualdades de Género: diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los grupos. Esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres en el acceso a recursos como la salud, la educación, el trabajo y la participación política.

Diagnóstico de Igualdad de Remuneración (DIR): es una herramienta de autoevaluación desarrollada por ONU Mujeres para medir la brecha salarial de género en las empresas. Apoya a las empresas y organizaciones a evaluar si están aplicando el principio de “Igual remuneración por trabajo de Igual valor”, en línea con lo establecido por el [Convenio N° 100 de la OIT](#).

Discriminación Directa: situación que se produce cuando una persona es tratada, por su sexo, de manera menos favorable que otra en situación análoga.

Discriminación Horizontal: dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. A las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos, mientras que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que socialmente se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Discriminación Indirecta: trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

Discriminación Positiva: trato favorable cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad. Sus efectos se miden en los resultados.

Discriminación Vertical: conocida también como “techo de cristal”, es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

Diversidad de género: plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son un grupo desfavorecido, ni un colectivo que reivindica derechos, son sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

Ecofeminismo: corriente del feminismo que integra la temática ecologista. Es un movimiento que sostiene la existencia de vínculos profundos entre la subordinación y la opresión de las mujeres y la explotación y degradación del mundo natural.

Economía Reproductiva: conjunto de actividades no remuneradas y de carácter no financiero, principalmente desarrolladas por las mujeres, que se realizan en el hogar y en la comunidad.

Enfoque de género: herramienta analítica y metodológica que permite integrar las diferentes necesidades, responsabilidades y preocupaciones de mujeres y hombres en cada etapa de su ciclo de vida, de manera que sean relaciones equitativas y justas.

Equidad de Género: imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Empoderamiento: término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Es la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

Estereotipo: modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.). El término suele usarse en sentido peyorativo. Son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y la educación.

Estrategia dual: combinar las políticas dirigidas específicamente a los diferentes grupos de mujeres con el enfoque integrado de género. Incorporar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Evaluación con enfoque de género o con perspectiva de género: proceso que comprueba en qué medida un plan de acción modifica algunos de los factores detectados como desencadenantes de los desequilibrios entre mujeres y hombres, mejorando las condiciones.

Feminismo: corriente de pensamiento que reivindica la igualdad de hombres y mujeres. El feminismo constata la desigualdad por razón de sexo que conlleva una situación de inferioridad sociocultural de las mujeres frente a los hombres. Esto le lleva a reclamar y a defender la igualdad de derecho de oportunidades de los sexos.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales aprendidas, por oposición a las biológicas, entre hombres y mujeres. Cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que "el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia".

Hembrismo: neologismo que significa actitud de desprecio hacia el hombre, discriminación sexual hacia el varón, o idea de la superioridad de la mujer sobre el hombre en todos los ámbitos de la vida. Unas teorías atribuyen el origen de este vocablo a la victimización enraizada de ciertos grupos de mujeres, mientras que otras aluden al temor de ciertos hombres a perder sus privilegios y posición.

Heteronormatividad: término que describe o identifica una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se le considera el único modelo válido de comportamiento y de relación sexoafectiva y de parentesco, 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.

Homofobia: antipatía u odio hacia los homosexuales. Es el temor, la ansiedad, el miedo al deseo y placer erótico entre personas del mismo sexo.

Igualdad de Género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Se evalúa el impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas.

Igualdad de Sexo: las personas tienen el mismo valor, independientemente de los caracteres o actitudes que se les asocian por ser mujeres u hombres. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social.

Igualdad de Oportunidades: ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de Trato: situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

Igualdad de Resultados: implica que los individuos de una sociedad deben alcanzar un nivel equivalente en determinadas variables claves como ingreso, bienestar, esperanza de vida, felicidad, ...

Igualdad Formal: consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

Igualdad Real: situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios. Se evalúa el impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas.

Indicadores de género: señalan los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Puede ser una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo. El indicador nos proporciona la visión de los resultados de acciones e iniciativas.

Invisibilidad: desvalorización que hace la sociedad de las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia. La humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, negando y ocultando sus actividades, llegando a ni tan siquiera nombrarlas (de ahí, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal se necesita recuperar la historia de las mujeres, las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas.

Lenguaje no sexista, inclusivo: reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas. En el Anexo 9. Guías para una comunicación no sexista y un lenguaje inclusivo, se amplía esta información.

Mainstreaming (o Transversalidad): estrategia para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres evaluando las implicaciones y efectos de cualquier acción política sobre los diferentes géneros, desde la fase de planificación hasta cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Mansplaining (o machoexplicación): neologismo propuesto por Rebecca Solnit que consiste en explicar algo a alguien, especialmente un hombre a una mujer, de una manera considerada como condescendiente o paternalista. Es un comportamiento interruptor.

Masculinidad: se refiere al significado social de la hombría o virilidad, que se construye y define social, histórica y políticamente. 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.

Mediación: mecanismo de resolución alternativa de conflictos en el que interviene un tercero, un mediador, que presenta propuestas de arreglo y ayuda a las partes implicadas, para alcanzar acuerdos consensuados de forma dialogada.

Mentoring: tutorización o seguimiento por parte de una persona con más experiencia en la organización y más habilidades en un área específica, con otra menos experimentada, con el objetivo de que ésta crezca y desarrolle sus competencias.

Micromachismo: término propuesto por el psicólogo argentino [Luis Bonino Méndez](#), que agrupa a sutiles e imperceptibles maniobras de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan contra la autonomía femenina. Es un machismo silencioso y sutil, aceptado y legitimado socialmente. Se recomienda el documento de [Geles Hornedo y Aitor Alonso](#) "microMachismos, cómo detectarlos y combatirlos".

Misoginia: actitud de aversión, desprecio, odio o falta de confianza en las mujeres, basada en la idea de que la mujer es inferior al hombre.

Misoginia interiorizada: se refiere a mujeres que se mueven con una actitud de desprecio o menosprecio a sus pares de género. Ocurre cuando las mujeres son cómplices de su propia opresión.

Patriarcado: predominio de la autoridad que ejerce un varón sobre un grupo de personas o sociedad, específicamente sobre las mujeres, niñas y niños. Las mujeres son confinadas en el espacio privado y dedicadas a la función reproductora, mientras que los varones se reservan el espacio público. El libro [La creación del patriarcado](#), de Gerda Lerner, ayuda a entender este sistema de dominio institucionalizado.

Participación Equilibrada: reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Perspectiva de Género: herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Se recomienda el trabajo *Perspectiva de Género y Diversidad de la colección XYZ*.

Piso pegajoso (o suelo pegajoso): es la realidad por la cual las mujeres tienen numerosas dificultades para poder abandonar la esfera de lo privado (el ámbito doméstico), hacia el espacio público, y que le dificultan el acceso al mercado laboral. Este concepto fue desarrollado por la socióloga Catherine White Berheide para explicar el fenómeno que afecta a las mujeres contrapuesto al concepto de "techo de cristal"

Planes de Igualdad (o Plan de Igualdad de Oportunidades): fijan los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Pobreza menstrual: Falta de acceso a productos de higiene sanitarios por problemas económicos.

Políticas de igualdad de oportunidades: políticas que incorporan las perspectivas de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones. Medidas temporales elaboradas con el objetivo de corregir o compensar las situaciones de desigualdad y discriminación.

Principio de Igualdad de trato: consideración de trato equitativo. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Roles de género (o estereotipos de género): normas sociales y comportamientos que se esperan de una persona al considerarse adecuados por el hecho de ser hombre o mujer, en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad. Define cómo se espera que actuemos, hablemos, nos vistamos y nos comportemos, según nuestro sexo asignado. Describen qué debe hacer cada persona, los lugares que ocupar y su participación en el reparto de los recursos y de los resultados.

Resiliencia: es la capacidad de una persona o de un grupo para desarrollarse bien, para seguir proyectándose en el futuro a pesar de los acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas. Permite desarrollar conductas positivas ante el estrés, las amenazas o los conflictos. Es un ajuste saludable a la adversidad, desde las fortalezas y potencialidades del ser humano.

Segregación laboral de Género: concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Sexismo: actitud o comportamiento jerárquico y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer.

Síndrome del burnout: síndrome de agotamiento emocional, de despersonalización y de baja realización personal que puede afectar a las personas que trabajan o dedican muchas horas a la atención o cuidado de otras personas.

Sistema sexo-género: sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. A la mujer le corresponden conceptos como sensibilidad, dulzura, belleza, espacio interior, altruismo, paciencia y familia. Estas características son asumidas como naturales por la sociedad. De forma opuesta y complementaria se adjudica al hombre las características de proveedor, conquistador, cazador, agresivo, dueño del espacio público, etc. Desde ahí se construye una relación simbólica desigual entre la mujer privada y débil y el hombre público y fuerte en un juego de sometimiento-dominación. El sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, pero el género es una construcción socio-cultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino.

Sororidad: término que habla de hermandad, confianza, fidelidad, apoyo y reconocimiento entre mujeres. Es la alianza entre mujeres, con complicidad, para caminar juntas hacia la igualdad. El 2018 la RAE definió este término como “agrupación que se forma por la amistad y reciprocidad entre mujeres que comparten el mismo ideal y trabajan por alcanzar un mismo objetivo”.

Techo de cristal: barreras invisibles que dificultan o impiden a las mujeres el acceso al poder, a los niveles de decisión o a los niveles más altos de responsabilidad, quedando estancadas sus carreras profesionales en las categorías y los niveles organizativos más bajos.

Trabajo no remunerado: es aquel trabajo en funciones de cuidado, servicios de salud y educación, realizados por mujeres y niñas hacia familiares y miembros de la comunidad, el cual se lleva a cabo sin recibir algún salario o ingreso a cambio.

Transversalidad (Ver Mainstreaming de género): supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Tutorización (o mentoring): una persona con más experiencia en la organización (mentor) y más habilidades en un área específica, enseña, guía y ayuda a otra (persona tutelada o aprendiz) menos experimentada, en su desarrollo personal y profesional.

Usos del tiempo: concepto que hace referencia a la distribución que hacen las personas del tiempo de que disponen. Es un indicador que sirve para saber qué actividades realizan hombres y mujeres y qué tiempo destinan a esas actividades de la vida diaria, como el trabajo remunerado, el trabajo no remunerado y las actividades personales.

Violencia Estructural: barreras invisibles e intangibles contra la realización de opciones potenciales y de los derechos básicos. Relaciones de poder que generan y legitiman la desigualdad de sexos.

Violencia de Género: toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en base a la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando. La violencia de género es el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Visibilización: proceso de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres a nuestra realidad. Reconocimiento y revalorización de las mujeres, de su papel en el mundo y en la vida.

Anexo 2. Igualdad y Equidad de género

Según Naciones Unidas, el sexo con el que hayamos nacido nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades de nuestra vida. La **igualdad de género** es un principio jurídico universal. Para medir la igualdad de género se consideran cinco aspectos: la participación política de las mujeres, el acceso a la educación, el acceso al mercado de trabajo, la violencia de género y la legislación existente destinada a garantizar la equidad de género.

Al hablar de **equidad de género** introducimos además un componente ético para asegurar una igualdad real que compense la desigualdad histórica que el género femenino ha sufrido en la esfera familiar, representación política o mercado laboral. La equidad tiene como fin último lograr la igualdad, considerando las diferencias sociales, desigualdades y necesidades dispares de hombres y mujeres. La equidad posibilita la adopción de medidas para corregir las desigualdades que afectan a las mujeres (por ejemplo medidas de acción positiva para compensar desventajas históricas y sociales).

Cuando se habla de **perspectiva de género** se hace referencia a la forma de ver una situación, o de tener un punto de vista. Se analiza la forma en que la sociedad entiende que deben comportarse los sexos. Nos permite analizar la forma en que se crean y perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género y la orientación sexual. Incorporar la mirada de género en el desarrollo de políticas y programas es vital para conseguir la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Según el [Documento "Igualdad y/o Equidad"](#), la igualdad entre mujeres y hombres puede ser definida como "trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos". Y, la equidad de género puede ser definida como "el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato idéntico o con uno diferenciado".



Fotos: María Elena Pérez Rubio

La imagen **número 1 es un ejemplo de igualdad, trato igualitario**, todas las personas reciben similares oportunidades y recursos iniciales, de salida, para desarrollar su actividad. Los tres se benefician aparentemente del mismo apoyo. Pero, son muy distintas sus necesidades, y aún entregándoles los mismos recursos, el resultado no es igual. Se debe dotar a las personas de herramientas según sus capacidades, con el objetivo de que puedan ejercer la propia autonomía en similares condiciones de partida que los demás.

La imagen **número 2** nos muestra que cada uno recibe el apoyo que necesita, concepto de discriminación positiva, lo que produce **equidad**, que tiene que ver con la igualdad de resultados, es decir, el logro de metas iguales para todas las personas. La igualdad de oportunidades no da siempre resultados idénticos, pues los participantes tienen diferentes circunstancias. Hay que promover la equidad de género, que no implica renegar de las diferencias intrínsecas entre varones y mujeres, sino la permanente intención de que estas diferencias no se traduzcan en desigualdades de poder, de oportunidades, de derechos.

La imagen **número 3** es un ejemplo de **justicia**, nos muestra a los tres personajes contemplando el paisaje sin apoyos, porque se han abordado las causas de la inequidad, se eliminó la barrera sistémica. Se han corregido las trabas que producían desigualdad, todas las personas participantes tienen ahora las mismas posibilidades de ver el paisaje. Pueden ejercer sus derechos independientemente de su biología.

La socióloga y defensora de los derechos humanos dominicana Magaly Pineda, en la publicación [“Decisiones en contextos de cambios: Interpelaciones e inspiraciones de la Conferencia de Beijing”](#) afirmaba: *“Decimos que no nos conformamos con un Ministerio de la Mujer; no nos alcanza con que aumenten un poquito el presupuesto. Lo que necesitamos es que las articulaciones del Ministerio de Desarrollo, de Salud Pública, de Justicia, de Economía, etc., con el Ministerio de la Mujer sean claras; que nuestras demandas entren en las planificaciones anuales de los gobiernos o, aún más, ya tempranamente, en los programas de los partidos políticos que disputan el poder. Yo no entiendo un Ministerio de la Mujer cerrado...”*.

Anexo 3. Asociaciones de Mujeres Rurales en Iberoamérica y El Caribe

- » La [Asociación de Mujeres Organizadas de Biolley \(ASOMOBI\)](#), de la Zona Sur de Costa Rica, lucha para mejorar las condiciones de vida de las familias de la comunidad y la de los pueblos aledaños al Parque Internacional de La Amistad, comprometiéndose con el desarrollo social y ambiental. Compuesta por 37 mujeres emprendedoras, sus negocios giran en torno al café y al turismo rural comunitario. Como ellas señalan, con su producto estrella “Café Cerro Biolley” contribuyen al fortalecimiento de la equidad de género, al publicarse como producido por mujeres, “con sello de mujer”. El documental [A small section of the world \(Una pequeña sección del Mundo\)](#), narra la historia de estas costarricenses, ejemplo de resistencia y emancipación de la mujer.
- » La [Asociación de Mujeres Rurales del Uruguay \(AMRU\)](#), motiva a las mujeres para su crecimiento personal y comunitario. Inciden en la necesidad de formarse, para así poder emprender en colectivo. Entre sus objetivos está el de prepararse para incidir en políticas públicas. Se dedican a actividades productivas como elaboración de conservas, tejidos, pintura en tela, entre otros. El objetivo de la asociación es defender a la familia rural y revalorizar el rol de la mujer rural, además de la inclusión social.
- » [Corazón del Bosque. Asociación Agropecuaria y Artesanal La Guadalupana](#), en Guatemala, es un modelo de desarrollo comunitario basado en el Ecoturismo. La Reserva Natural privada está gestionada enteramente por una asociación comunitaria cuya vocación es la conservación del bosque. Las mujeres son un pilar en la gestión del parque ecológico y participan activamente en los asuntos comunitarios. Cuentan también con varios proyectos productivos como la crianza de conejos, vivero, venta de abono orgánico y de productos artesanales creados por las mujeres.
- » [Anamuri, Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas](#), en Chile, a través de la “Campaña de la Semilla” inciden en la importancia de la Soberanía Alimentaria. Defienden el rol de las mujeres rurales como protagonistas de los procesos de agroecología. Recuperan la identidad de ser campesinas, su forma de vivir y consumir, restituyendo valores. [En este video](#) del programa Voces para el Cambio, la presidenta explica sus objetivos, luchas y retos. Se apoyan en el lema y mensaje que lanzó la FAO (Organización para la Agricultura y la Alimentación) para el Día Mundial de la Alimentación, de 1998, “La mujer nutre al mundo”.
- » **CIMTA**, Consejo Indígena de Mujeres Tacanas, de Bolivia, perteneciente al Consejo Indígena del Pueblo Tacana (CIPTA), buscan soluciones prácticas para desafiar la pobreza. [En el siguiente video](#) hablan las mujeres del Consejo Indígena de revalorizar sus artesanías y hacen un esfuerzo por la conservación del bosque. Por ello en el 2015 el pueblo tacana fue galardonado con el prestigioso Premio Ecuatorial, del PNUD (Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas), en la Conferencia sobre el Clima, por sus esfuerzos por reducir la deforestación en el Parque Madidi. El Premio Ecuatorial se otorga a iniciativas destacadas de comunidades locales y pueblos Indígenas que promueven soluciones innovadoras basadas en la naturaleza para el desarrollo sostenible. Entre los criterios principales para recibir este premio está el empoderamiento de la mujer y la inclusión social.

Anexo 4. Normativa Internacional sobre Igualdad

- » La **Carta de Naciones Unidas, firmada en San Francisco** en 1945, **señalaba el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación**.
- » **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)**, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en **1966**, en vigor desde **1976**. Busca garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de sus derechos civiles y políticos, e igual protección de la ley sin discriminación por razón de sexo.
- » **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR)**, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en **1966**, en vigor desde **1976**. Busca lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos, y garantizar su ejercicio, sin discriminación alguna por motivo de sexo.
- » **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de **1979** y ratificada por España en **1983**. Busca asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, así como garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. Amplía los derechos de las mujeres en el ámbito político, laboral, educación, sanidad y economía. El artículo 14 hace referencia explícita a la situación de las mujeres rurales, reconoce el papel importante que ejercen y exige a los Estados firmantes que adopten las medidas oportunas para garantizar, en condiciones de igualdad, la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo rural en todos los niveles, además de mejorar el acceso a los sistemas de Seguridad Social, financiación, servicios sanitarios, educación y ocupación.
- » **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- » Declaración y Programa de Acción de Viena fruto de la **Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993)**. Recoge la situación de inequidad de la mujer en el mundo y las acciones que se deben emprender para garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Se insiste en que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos universales.
- » **Cumbre Mundial sobre la Alimentación, noviembre de 1996, FAO** (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). La Declaración de Roma sobre la seguridad alimentaria mundial y los siete objetivos del Plan de Acción de la Cumbre destacan la importancia de la contribución de las mujeres y de la igualdad de género.
- » **Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato** entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- » **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.
- » **Reglamento (CE) 1083/2006**, del 11 de julio, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), al Fondo Social Europeo (FSE) y al Fondo de Cohesión. En el artículo 16 se afirma que la Comunidad Europea y los Estados miembros deben velar por la inclusión de las cuestiones de género en todas las etapas de la ejecución de los fondos.
- » **Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010, la Carta de la Mujer**, adoptada

en marzo de 2010. Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**. Renueva el compromiso con la igualdad entre los sexos e insiste en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todas sus políticas.

- » **Resolución del Parlamento Europeo**, del 5 de abril de **2011**, sobre el papel de las mujeres en la agricultura y las zonas rurales. Se solicita a la Comisión Europea que reconozca el papel de la mujer en la promoción local de las zonas rurales, que se fomente el espíritu emprendedor y que se promueva la participación de las mujeres en grupos de acción local en el marco del programa Leader (Liaison Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale, que significa "vínculos entre acciones de desarrollo de la economía rural).
- » Se recomienda el trabajo de Vandana Shiva : [Abrazar la vida. Mujer, Ecología y Supervivencia.](#)

Anexo 5. Guías para una comunicación no sexista y un lenguaje inclusivo

1. [Guía. Sugerencias para usar una comunicación no sexista en el ámbito laboral](#), de María Martín
2. [Guía de buenas prácticas para el uso de un Lenguaje No Sexista en la Negociación Colectiva](#), de la Secretaría Confederal de la Mujer, de CCOO.
3. [Guía Lenguaje no sexista en la Administración Pública en Extremadura](#).
La guía se estructura en tres partes, una dedicada a las normas que obligan a usar ese tipo de lenguaje; una segunda con un listado de directrices para usar un lenguaje inclusivo en la administración con casos prácticos y elementos concretos, y una tercera con una bibliografía que incluye manuales de otras comunidades autónomas y naciones.
4. Entre las guías rápidas, breves, y útiles, para incorporar el lenguaje inclusivo en el uso cotidiano, está la [Guía rápida uso inclusivo en castellano. Lo que no se nombra no existe. Entendiendo la importancia del lenguaje inclusivo](#), de Universidad del País Vasco.



iberomab
Red de Reservas de Biosfera