



# Dialogando con enfoque de género

Guía de implementación para los casos de la Fase de Consulta



IDB-TN-03092

Copyright © 2025 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



# Dialogando con enfoque de género

Guía de implementación para  
los casos de la Fase de Consulta

Este documento fue preparado por **Maria Camila Barriga**,  
especialista de la Fase de Consulta.

**Agradecimientos:** Un especial agradecimiento al equipo de la Fase de Consulta: Gastón Aín, Martín Packmann, Sebastian Gonzalez y Anja Brenes, por sus aportes, contribuciones teóricas y revisiones dentro y fuera de las sesiones de validación de la Guía. Igualmente, muchas gracias a la directora del MICI, Andrea Repetto, por sus aportaciones, comentarios y revisión del documento. Gracias a Elena Lafuente por sus sugerencias de edición. Así mismo, un agradecimiento a Mirna Cuentas, Lani Inverariti y Maria Amelia Viteri por sus aportes en el marco de las entrevistas realizadas para estos efectos. Finalmente, un agradecimiento especial a Bautista Logioco por su experticia, aportes y el tiempo dedicado a la revisión del presente documento.

**Diseño:** Words for Development.



# Contenido

<b>Sobre el MICI y la Fase de Consulta</b> .....	1
<b>I • Antecedentes</b> .....	3
<b>II • Alcance y marco conceptual</b> .....	10
<b>A) Objetivo</b> .....	11
<b>B) Conceptos clave</b> .....	11
<b>C) Marco teórico</b> .....	13
<b>III • Integrando la perspectiva de género en las etapas de la Fase de Consulta</b> .....	17
<b>A) Evaluación</b> .....	17
<b>B) Proceso de Fase de Consulta</b> .....	26
<b>C) Seguimiento</b> .....	33
<b>IV • Reflexión final</b> .....	36
<b>V • Recursos bibliográficos</b> .....	38



# Sobre el MICI y la Fase de Consulta

El Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación (MICI) es la oficina de rendición de cuentas del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo<sup>1</sup>. Es independiente de la gerencia y equipos de proyectos del BID, y se encarga de atender reclamos de comunidades afectadas por operaciones del Grupo BID cuando se alega un incumplimiento de sus salvaguardas sociales y ambientales.

Para ello, el Mecanismo ofrece dos procesos: la Fase de Consulta (FC) y la Fase de Verificación de la Observancia (FVO). La FC o fase de resolución de controversias ofrece un proceso voluntario para que la Administración del Grupo BID, el Organismo Ejecutor/Cliente y las comunidades y/o personas que alegan afectaciones (en adelante “partes”) aborden las problemáticas y encuentren una solución consensuada. La FVO ofrece un proceso de investigación que determina si la Administración del Grupo BID cumplió con sus salvaguardas ambientales y sociales en la operación financiada. La operación y estructura del MICI se rige por dos políticas: (i) la [Política MICI-BID](#), aplicable a las operaciones del BID y BID Lab, y (ii) la [Política MICI-CII](#), aplicable a las operaciones financiadas por BID Invest.

El funcionamiento de la Fase de Consulta está regulado en la sección H de las Políticas del MICI y en las [Directrices de la Fase de Consulta](#). Tiene tres etapas: evaluación, proceso de fase de consulta y seguimiento. Durante la evaluación, el equipo de FC busca identificar si existen condiciones y voluntad de las partes para iniciar un proceso de resolución de controversias. En el proceso de FC, el equipo de la Fase de Consulta actúa como tercero imparcial y facilita un diálogo entre las partes para alcanzar un acuerdo que resuelva la problemática. Cuando se alcanza un acuerdo, la FC puede hacer seguimiento de su cumplimiento por un máximo de cinco años.

---

1. El Grupo Banco Interamericano de Desarrollo está integrado por el Banco Interamericano de Desarrollo, la Corporación Interamericana de Inversiones (BID Invest) y el Fondo Multilateral de Inversiones (BID Lab).



R	A	E	F	G
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20

2017  
2015-2018  
of the plan

Handwritten text on the chalkboard, including a table and some lines of text.

# I • Antecedentes

Las iniciativas de desarrollo pueden tener efectos adversos diferenciados dependiendo del género de las personas impactadas. Si una iniciativa no tiene en cuenta las brechas históricas que afectan a mujeres, niñas y población LGTBQ+, aumenta el riesgo de afectación diferenciada y/o desproporcionada de estos grupos por impactos negativos. La falta de identificación y abordaje de estas brechas en el diseño e implementación de intervenciones puede contribuir a un acceso desparejo a los beneficios del desarrollo, perpetuando desigualdades ya existentes<sup>2</sup>. Las brechas se profundizan cuando la dimensión de género se cruza con otras formas de desigualdad, basadas en factores como la raza, etnia, situación de discapacidad, nivel socioeconómico, idioma, nivel de alfabetización, entre otros<sup>3</sup>.

En paralelo, el derecho internacional de los derechos humanos ha logrado importantes avances normativos en materia de igualdad de género. A nivel global, se destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración y Plataforma de Acción de Viena, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Declaración y Plataforma de Beijing. En el contexto latinoamericano, se encuentra la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).

---

2. BID (2021) "Marco de Política Social y Ambiental" [en línea] Disponible en: <https://www.iadb.org/es/quienes-somos/topicos/soluciones-ambientales-y-sociales/marco-de-politica-ambiental-y-social>. p. 115.

3. *Ibid.*, p. 113.

**TABLA 1 • INSTRUMENTOS RELEVANTES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO**

1948	<a href="#">Declaración Universal de los Derechos Humanos</a>	Establece el principio de no discriminación y la igualdad entre todas las personas, sin distinción de sexo, raza, etnia, entre otros (art. 2).
1979	<a href="#">Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer</a> (CEDAW)	Incorpora medidas encaminadas para alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación por razones de género (art. 1), incluidas “medidas de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer” (art. 4).
1993	<a href="#">Declaración y Programa de Acción de Viena</a>	Reconoce los derechos de las mujeres y niñas como derechos humanos e incorpora su derecho a participar en la vida pública (par. 18).
1994	<a href="#">Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer</a> (Convención de Belém do Pará)	Instrumento de carácter regional que se enfoca en la definición de “la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales” <sup>4</sup> .
1995	<a href="#">Declaración y Programa de Acción de Beijing</a>	Introduce la integración de la perspectiva de género en 12 áreas (como ambiente, salud, economía, resolución de conflictos, entre otras) para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en todos los niveles del desarrollo <sup>5</sup> .
2000	<a href="#">Consejo de Seguridad de Naciones Unidas: Resolución 1325 relativa a las mujeres, la paz y la seguridad</a>	Incluye disposiciones sobre la integración de la perspectiva de género en las negociaciones y acuerdos de paz (par. 8.c.).
2019	<a href="#">Guía de perspectiva de género para los Principios Rectores de Empresas y Derechos humanos</a>	Proporciona medidas para integrar el enfoque de género en la implementación de los tres pilares de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.

4. Organización de Estados Americanos (1994) “Convención do Belem do Pará” [en línea] Disponible en: <https://www.oas.org/es/MESECVI/convencion.asp>.

5. Naciones Unidas. ONU Mujeres (2014) “Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming” [en línea] Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/02/gender-mainstreaming-issues>. p. 7.



En el campo de la resolución de conflictos y la construcción de paz, el documento orientador es la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad, adoptada en el año 2000. La resolución 1325 sienta las bases para aumentar la participación efectiva de mujeres en procesos de resolución de conflictos y para incorporar la perspectiva de género en la negociación y adopción de acuerdos de paz, entre otros temas<sup>6</sup>. Originalmente concebida en el contexto de los conflictos armados, la resolución ha sido ampliada y adaptada a otras realidades, como las de América Latina y el Caribe, gracias a la aprobación de resoluciones subsiguientes por el Consejo de Seguridad. Así, la resolución y su marco normativo contribuyen a garantizar la participación significativa de las mujeres en procesos de gestión de conflictos sociales, socioambientales, sociopolíticos y en la construcción de paz en la región. En línea con lo anterior, 10 países latinoamericanos<sup>7</sup> cuentan con planes nacionales de acción en mujeres, paz y seguridad, que contemplan diversas dimensiones como el involucramiento de las mujeres en redes de mediación, la protección de defensoras de derechos humanos y del ambiente y el abordaje de la conflictividad socioambiental.

### RECUADRO 1 • EL PAPEL DE LA MUJER EN LA CONSTRUCCIÓN DE PAZ

*“La paz local, nacional, regional y mundial es alcanzable y está inextricablemente vinculada al adelanto de la mujer, que constituye una fuerza fundamental para la dirección de la comunidad, la solución de conflictos y la promoción de una paz duradera a todos los niveles”.*

Fuente: Naciones Unidas (1995) “Declaración de Beijing” [en línea] Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf?file=filea>. p. 12.

6. Naciones Unidas. Consejo de Seguridad (2000) “Resolución 1325 relativa a las mujeres, paz y seguridad” [en línea] Disponible en: <https://undocs.org/es/S/RES/1325%20%282000%29>.

7. Según los datos disponibles de 2023, los países son: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, El Salvador, Guatemala, México, Paraguay, Perú y Uruguay. Disponible en: <https://mujerespazyseguridad.co/planes-nacionales-de-accion-pan-1325/>.

Dadas las brechas históricas y la interseccionalidad con otras desigualdades, es común que mujeres, niñas y población LGTBQ+ enfrenten obstáculos adicionales para acceder a mecanismos de reclamación y reparación efectiva. En este sentido, el Grupo de Discusión sobre Género y las Experiencias de Mujeres en el Acceso Efectivo a Remedio identificó diferentes desafíos estructurales durante el 7° *Foro de Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos*. Los desafíos identificados incluyen la desigualdad en acceso a la educación, reflejada en el hecho de que *“las mujeres tienen niveles menores de conocimiento de sus derechos, legislación y mecanismos de reparación”*<sup>8</sup>. Así mismo, el Grupo señala la falta de aplicación de marcos legales adecuados y la ausencia de contextos que promuevan la inclusión y la rendición de cuentas para proteger y promover los derechos humanos de las mujeres. Finalmente, el Grupo resalta la falta de mecanismos de quejas a nivel proyecto que apliquen un enfoque de género en sus operaciones<sup>9</sup>.

En el ámbito de las iniciativas de desarrollo, los derechos humanos y el acceso a mecanismos de reclamo, el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos desarrolló, en 2019, la *“Guía de perspectiva de género para los principios rectores de empresas y derechos humanos”*. En lo que respecta a los mecanismos no judiciales de reclamo, la guía establece que *“todos los criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales deben interpretarse teniendo en cuenta las cuestiones de género, habida cuenta especialmente del carácter cruzado de la discriminación que sufren las mujeres para acceder a esos mecanismos y hacer valer las reparaciones que se les han otorgado como resultado de sus denuncias contra empresas”*<sup>10</sup>.

Sumado a este contexto, el Grupo BID ha integrado compromisos con la igualdad de género en sus marcos de política ambiental y social. En el brazo público, el Marco de Política Ambiental y Social del BID (en adelante “MPAS”) resalta *“el compromiso del Grupo BID de acelerar los avances en materia de igualdad de género, diversidad e inclusión”*<sup>11</sup>. También incluye una norma específica de igualdad de género aplicada a los proyectos financiados por el BID. En cuanto al brazo privado, la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social establece el compromiso de BID Invest con la promoción de la igualdad de gé-

---

8. Naciones Unidas (2018) “Gender Discussion Group: Women’s experiences of accessing effective remedies and defending rights”. 7mo Foro de Empresas y Derechos Humanos [en línea] Disponible en: [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableWomenExperiences.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableWomenExperiences.pdf).

9. *Ibid.*

10. Naciones Unidas. Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos (2019) Op. Cit., p. 35.

11. BID (2021) “Marco de Política Social y Ambiental” [en línea] Disponible en: <https://www.iadb.org/es/quienes-somos/topicos/soluciones-ambientales-y-sociales/marco-de-politica-ambiental-y-social>. p. 3.

nero y la identificación de “posibles riesgos e impactos por motivos de género y [exigir] que los clientes implementen medidas eficaces para evitarlos, prevenirlos o mitigarlos”<sup>12</sup>. Estas disposiciones forman parte del alcance del Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación (en adelante “MICI” o “Mecanismo”), como oficina independiente de la Administración del Grupo BID.

En términos del proceso MICI desde la Fase de Consulta, las Directrices de la Fase establecen la equidad de género como un aspecto fundamental en la gestión de solicitudes en el marco de la FC. En este sentido, el párrafo 4.20 indica que

*“Cuando grupos de mujeres [y población LGTBIQ+] participen en la Fase de Consulta, los funcionarios del MICI prestarán particular atención en la identificación de brechas de género y adoptarán un enfoque sensible a las cuestiones de género durante la evaluación, el diseño, la facilitación y el monitoreo parte de la Fase de Consulta. Los funcionarios de la Fase se esforzarán por promover la participación activa de las mujeres [y población LGTBIQ+] en la deliberación y los procesos de toma de decisión durante el procesamiento del caso”<sup>13</sup>.*

Así mismo, de acuerdo con las Directrices, quienes trabajan en la Fase de Consulta deben velar por una serie de principios clave para la gestión. Para efectos de esta guía, se destacan (i) el **co-diseño** en tanto los procesos de la FC deben considerar las preferencias metodológicas, de formato, culturales y lingüísticas de las personas a quienes están dirigidos, incluidas las mujeres y las personas LGTBIQ+ que participen en ellos; (ii) el **principio de acción sin daño**, particularmente en contextos de desigualdades estructurales de género, donde aplicar una lente de género es fundamental para evitar la profundización de las desigualdades mencionadas, y (iii) **atención a asimetrías** que presenta el marco para que los procesos también sean sensibles a las asimetrías de género<sup>14</sup>.

En el espacio de los mecanismos independientes de rendición de cuentas de instituciones financieras internacionales, existen pocos ejemplos de integración de una perspectiva de género en los procesos de resolución de disputas. El único caso identificado en el domi-

---

12. BID Invest (2020) “Política de Sostenibilidad Ambiental y Social” [en línea] Disponible en: [https://idbinvest.org/sites/default/files/2022-11/idb\\_invest\\_politica\\_de\\_sostenibilidad\\_2020\\_SP%281%29.pdf](https://idbinvest.org/sites/default/files/2022-11/idb_invest_politica_de_sostenibilidad_2020_SP%281%29.pdf). p. 8.

13. MICI (2018) “Directrices de la Fase de Consulta : El proceso de resolución de controversias del MICI” [en línea]. Disponible en: <https://mici.iadb.org/es/publications/ConsultationPhaseGuidelines>. p. 15.

14. *Ibid.*, pp. 7 y 8.

nio público es la *“Nota de orientación sobre la resolución de disputas con perspectiva de género”* de la Oficina de Asesoría, Cumplimiento y Ombudsman (CAO) de la Corporación Financiera Internacional. El documento mencionado *“identifica desafíos comunes en la adopción de enfoques inclusivos de género para la resolución de disputas y estrategias y herramientas para [su abordaje]”*<sup>15</sup>.

Teniendo en cuenta las brechas históricas en términos de igualdad de género y el marco normativo existente, en 2022 el MICI inició un proceso de reflexión interna sobre el tema. A partir de un análisis realizado por el Instituto Danés de Derechos Humanos, a solicitud del Mecanismo, se llevó a cabo un taller interno en el que cada fase definió acciones a implementar. En este contexto, la Fase de Consulta estableció como acción prioritaria la elaboración de la presente guía (en adelante *“Guía de implementación de la perspectiva de género para la gestión de casos en la Fase de Consulta”* o *“Guía”*).

---

15. CAO (2019) *“Nota de orientación sobre la resolución de disputas con perspectiva de género”* [en línea]. Disponible en: <https://www.cao-ombudsman.org/resources/guidance-note-gender-inclusive-dispute-resolution>



Atendamos tus preocupaciones, suma tu voz al desarrollo

Atendamos tus preocupaciones, suma tu voz al desarrollo



## II • Alcance y marco conceptual

La presente Guía se basa en el contenido y la estructura de la sección H de las Políticas del MICI y en las Directrices de la Fase de Consulta. La metodología utilizada para su elaboración incluyó, en primer lugar, una revisión de la literatura existente en el marco de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos y los mecanismos de rendición de cuentas. Además, se adaptaron conceptos de las guías y directrices desarrolladas por agencias de Naciones Unidas y otros organismos de cooperación internacional sobre la integración de la perspectiva de género en el análisis y abordaje de conflictos y conflictividades. En segundo lugar, se realizaron cuatro sesiones con el equipo de la Fase de Consulta para recolectar insumos y validar conceptos. En tercer lugar, se entrevistó a tres expertas en diferentes campos relacionados con el tema: Lani Inverarity (*Accountability Counsel*), Maria Amelia Viteri (Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales del BID) y Mirna Cuentas (experta senior en diálogo y resolución de conflictos), a quienes el MICI, y en particular la Fase de Consulta, agradece el tiempo y la colaboración. Por último, el borrador de la guía fue revisado por Bautista Logioco, experto en resolución de conflictos y estudios de género, quien aportó su conocimiento y experiencia.

En cuanto a su contenido, la guía se estructura en siete apartados que permiten un acercamiento a la perspectiva de género en la Fase de Consulta del MICI. Así, comienza con la definición de su objetivo general, seguido de un glosario de palabras clave para la comprensión de conceptos fundamentales. Luego, se presenta un marco teórico para contextualizar la integración de un enfoque de género en la gestión de conflictos y en el ámbito específico de los mecanismos de rendición de cuentas. Posteriormente, la guía detalla acciones específicas para cada etapa de la Fase de Consulta (evaluación, proceso de fase de consulta y seguimiento), con el fin de contribuir a garantizar una gestión sensible al género en los casos gestionados por esta fase. A lo largo del documento, se facilitarán recursos para profundizar en los conceptos y herramientas que faciliten su implementación.

## A) Objetivo

La guía tiene como objetivo incorporar una perspectiva de género en la implementación de las Directrices de Fase de Consulta del MICI. Busca evitar la generación, profundización o perpetuación de brechas y divisiones preexistentes en materia de género en cumplimiento del principio de Acción sin daño. Lo anterior se logra a través de la promoción de la equidad de género y de la participación significativa de las mujeres (y población LGTBIQ+ cuando sea parte del caso) en la Fase de Consulta del MICI y sus procesos correspondientes.

## B) Conceptos clave

A continuación, se presentan algunas definiciones que se utilizarán a lo largo de la guía:

**Género:** son *“las características, roles y oportunidades definidas por una sociedad determinada que se consideran apropiados para hombres, mujeres, niños, niñas y personas no binarias. El género es producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas”*<sup>16</sup>.

**Normas de género:** son un subconjunto de normas sociales, que se refieren a las *“reglas informales y expectativas sociales compartidas que distinguen los comportamientos esperados en función del género”*<sup>17</sup>. Las normas de género definen cómo mujeres, hombres y personas LGTBIQ+ acceden a recursos públicos y privados, ocupan posiciones de poder, toman decisiones de vida y dividen el trabajo, entre otras cuestiones<sup>18</sup>.

---

16. Naciones Unidas. OMS (23 de agosto de 2018) “Género y salud” [en línea] Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender#:~:text=Definiciones,personas%20con%20identidades%20no%20binarias>.

17. Marcus y Harper citadas en Cookson, T. et. al., “Discussion Paper: Social Norms, Gender and Development: A Review of Research and Practice”. ONU Mujeres [en línea] Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/discussion-paper-social-norms-gender-and-development-a-review-of-research-and-practice-en.pdf>. p. 17

18. Naciones Unidas. ONU Mujeres (2015) “Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming” [en línea]. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/02/gender-mainstreaming-issues>. p. 15.

**Roles de género:** se refiere al *“conjunto de actitudes, conductas y expectativas, asignadas socialmente que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres (...). Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos”*<sup>19</sup>. En ciertos contextos, normas de género y roles de género se utilizan de forma indistinta.

**Interseccionalidad:** de acuerdo con ONU Mujeres, interseccionalidad se refiere a *“considerar cómo las diferentes identidades interactúan y se influyen unas a otras, y cómo lo anterior podría llevar a múltiples formas de opresión y discriminación, así como a tener fortalezas y capacidades. En el caso de los procesos de mediación, la interseccionalidad implica analizar las variables de poder y aspectos de la identidad (como género, etnia, clase, discapacidad, ubicación, [entre otras]”*<sup>20</sup>.

**Población/personas LGTBQ+:** el término engloba a las *“personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersex y queer o questioning (personas que están cuestionándose su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género”*<sup>21</sup>.

**Identidad de género:** se refiere a *“la experiencia interna e individual del género que cada persona siente profundamente (por ejemplo, ser hombre, mujer, un intermedio, ninguna de las dos cosas o algo distinto), que puede corresponder o no con el sexo que se le asignó al nacer o con el género que le atribuye la sociedad. Incluye el sentido personal del cuerpo (que puede implicar, si se elige libremente, la modificación de la apariencia o la función a través de medios médicos, quirúrgicos o de otro tipo), y las expresiones de género, incluida la vestimenta, la forma de hablar y los gestos”*<sup>22</sup>.

**Orientación sexual:** hace referencia a la *“capacidad duradera de tener profundos sentimientos románticos, emocionales y/o físicos hacia una persona o personas de un sexo o*

---

19. PNUD y AMEXCID (2023) “Guía para la transversalización de la perspectiva de género en programas y proyectos de cooperación internacional para el desarrollo” [en línea]. Disponible en: [https://www.undp.org/sites/g/files/zsk-gke326/files/2023-11/231101\\_guia.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zsk-gke326/files/2023-11/231101_guia.pdf). p. 18.

20. ONU Mujeres (enero de 2022) “Guidance Note: Gender Responsive Conflict Analysis” [en línea] Disponible en: [https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/ap-UN-Women-AFG\\_Gender-responsive-conflict-analysis.pdf](https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/ap-UN-Women-AFG_Gender-responsive-conflict-analysis.pdf). p. 7.

21. Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2024) “Guía para apoyar el diseño e implementación de medidas para la prevención y atención de la discriminación por motivos de género y orientación sexual” [en línea] Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/guia-para-apoyar-el-diseno-e-implementacion-de-medidas-para-la-prevencion-y-atencion-de-la>. p. 43.

22. *Ibid.*, p. 42

género determinado, o de sentir atracción por ellas. Abarca la hetero-, homo- y bisexualidad y una amplia gama de otras expresiones de la orientación sexual”<sup>23</sup>.

## C) Marco teórico

El enfoque o perspectiva de género es la estrategia definida y aceptada globalmente para alcanzar la equidad de género<sup>24</sup>. Según el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC):

*“El enfoque de género se refiere al proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada (...) en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para que las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres sean una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales con el fin que las [personas] tengan beneficios iguales y la desigualdad no se perpetúe. (...) La perspectiva de género no reemplaza la necesidad de políticas y programas enfocados específicamente en mujeres. Tampoco implica el reemplazo de legislación positiva o las unidades de género o puntos focales”<sup>25</sup>.*

De acuerdo con la “Nota de orientación: Incorporación de la perspectiva de género en la programación del desarrollo” de ONU Mujeres, se logran mayores impactos en términos de igualdad de género cuando se implementa una estrategia de múltiples vías (*multi-track*). De acuerdo con ONU Mujeres, la estrategia consiste en “combinar intervenciones específicas o centradas en el género para determinados grupos sociales, organizaciones y/o procesos, con esfuerzos de género integrados en el trabajo sustantivo de todos los sectores prioritarios”<sup>26</sup>. En este sentido, la práctica y teoría recolectada por ONU Mujeres implica que para aumentar el impacto de la aplicación del enfoque de género en una intervención deben existir acciones: a) dirigidas a grupos específicos como mujeres y/o

---

23. *Ibid.*, p. 44.

24. Naciones Unidas. ONU Mujeres (2015) “Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing” [en línea] Disponible en: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>.

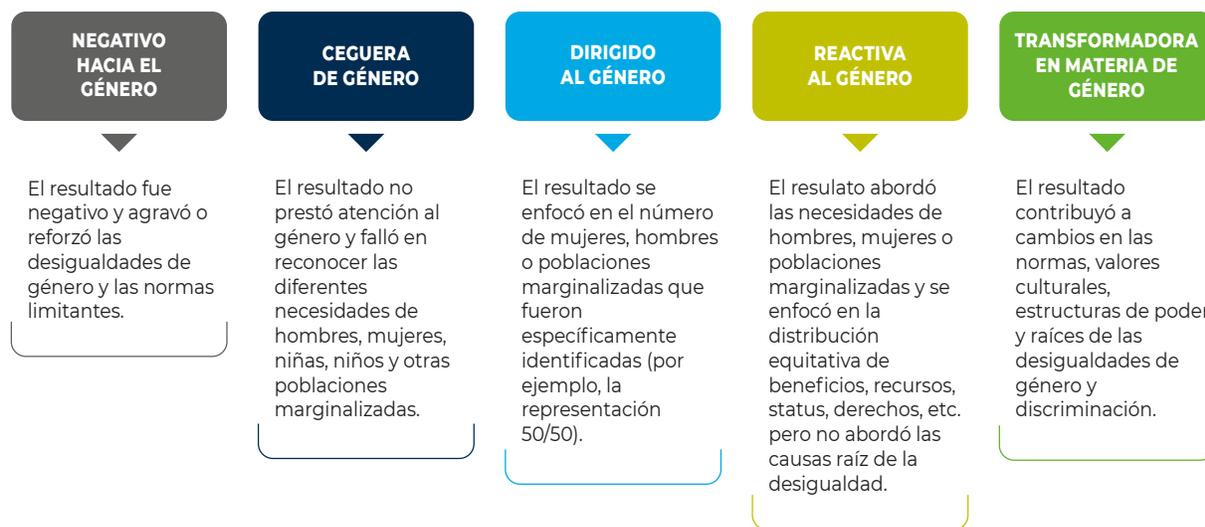
25. ECOSOC(1997) en ONU Mujeres (2020) “Gender Mainstreaming: A Global Strategy for Achieving Gender Equality” [en línea]. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/brochure-gender-mainstreaming-strategy-for-achieving-gender-equality-and-empowerment-of-women-girls>.

26. Naciones Unidas. ONU Mujeres (2015). Op. Cit., p. 17.

población LGTBIQ+ (acción focalizada), y b) que integren las cuestiones de género en la planeación, implementación y evaluación de la intervención en cuestión (abordajes integrados de género).

Para evaluar la integración del enfoque de género en políticas, programas, intervenciones y procesos existen diferentes herramientas, que a la vez sirven como guía para fijar el alcance de la integración de una perspectiva de género en una iniciativa. Una de ellas es la “Escala de efectividad de resultados en género”, elaborada en 2015 por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La escala define cinco categorías, que se ilustran a continuación:

**GRÁFICO 1 • ESCALA DE EFECTIVIDAD DE RESULTADOS EN GÉNERO<sup>27</sup>**



La clasificación de una actividad específica dentro de la Escala de efectividad de resultados en género dependerá de su nivel de impacto esperado y alcance. En este sentido, las iniciativas que integran efectivamente un enfoque de género deberían ubicarse entre la categoría “reactiva al género (gender responsive)” y “transformadora en materia de

27. Tomado de: PNUD.IEG. (2015) “The Gender Results Effectiveness Scale (GRES): A Methodology Guidance Note” [en línea] Disponible en: <https://erc.undp.org/methods-center/methods/assessing-crossing-cutting-themes/accessing-gender-equality>.



*género*". Según el Fondo de Naciones Unidas para la Población (UNFPA), en general, la integración del enfoque de género busca resultados transformativos. En otras palabras, tiene como fin último generar *"cambios en normas, valores culturales, estructuras de poder y en las raíces de las inequidades y la discriminación"*<sup>28</sup>.

En el ámbito de empresas y derechos humanos, el *Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos* elaboró un marco de género aplicable a los tres pilares de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos. El marco comprende tres etapas: evaluación reactiva de género, medidas transformadoras en materia de género y reparaciones transformadoras en materia de género<sup>29</sup>. De acuerdo con el Grupo, la evaluación debe *"responder a los efectos adversos diferentes, cruzados y desproporcionados en los derechos humanos de las mujeres, así como a las normas discriminatorias y a las estructuras de poder patriarcales"*<sup>30</sup>. Las otras dos etapas relacionadas con medidas y reparaciones transformadoras buscan *"introducir cambios en las normas patriarcales y en las relaciones desiguales de poder que sustentan la discriminación, la violencia de género y los estereotipos de género"*<sup>31</sup>.

Teniendo en cuenta este marco teórico, los procesos que componen la Fase de Consulta (evaluación, proceso de resolución de disputas y monitoreo) buscarán que los análisis parte de la evaluación sean reactivos al género y por tanto que permitan identificar brechas existentes y sus causas, incluidas las normas y roles de género, así como las diferentes necesidades e intereses de las personas según su género. Por otra parte, los procesos de fase de consulta y de monitoreo incorporarán medidas que permitan la participación efectiva de mujeres y población LGTBIQ+ en el proceso, y los acuerdos resultantes buscarán incluir medidas reactivas (*gender responsive*) y -en la medida de lo posible- transformadoras de género. En los casos donde existan riesgos específicos para la participación significativa de las mujeres o población LGTBIQ+, se tomarán las medidas necesarias para prevenirlos y mitigarlos en línea con las Directrices para atender el riesgo de represalias en la gestión de solicitudes del Mecanismo.

---

28. Naciones Unidas. ONU Mujeres (2020) Op. Cit., p. 6.

29. Naciones Unidas. Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos (2019). Op. Cit., p. 52.

30. *Ibid.*

31. *Ibid.*



# III • Integrando la perspectiva de género en las etapas de la Fase de Consulta

De acuerdo con las políticas del MICI-BID y MICI-CII, la FC está compuesta por tres etapas: evaluación, proceso de Fase de Consulta y seguimiento. Las Directrices de la Fase de Consulta establecen los principios, metodología y actividades que el equipo de la FC debe seguir en cada una de ellas. En las próximas subsecciones se presentan acciones que se deberán aplicar como complemento de las Directrices para fortalecer la integración de la perspectiva de género en los procesos.

## A) Evaluación

Durante la etapa de evaluación, el equipo de la Fase de Consulta indaga y recopila información sobre el contexto, los actores, los posibles temas de la agenda de diálogo, los riesgos de agravar la situación y cualquier otro aspecto relevante para determinar si existen condiciones para iniciar un proceso de diálogo o de Fase de Consulta. La información recopilada servirá de insumo para diseñar el proceso y analizar la viabilidad de alcanzar un acuerdo que atienda las preocupaciones expuestas en la solicitud ante el MICI (ver Políticas MICI, párrafos 27-30 y Directrices de la Fase de Consulta, sección 5.A).

La integración de una lente sensible al género en la etapa de evaluación buscará que las necesidades y experiencias de mujeres, hombres y personas LGTBIQ+ que hagan parte del caso se reflejen en el diseño del proceso. Igualmente, se buscará identificar riesgos específicos vinculados al género para la participación de mujeres o población LGTBIQ+ en la Fase de Consulta, para tomar las medidas de prevención y mitigación siguiendo las disposiciones de las Directrices para atender el riesgo de represalias en la gestión de solicitudes del Mecanismo. Para ello, es necesario integrar una lente de género al análisis

de conflicto y de los aspectos identificados en las Directrices de la Fase de Consulta mediante la inclusión de los siguientes factores a cada uno de los elementos:

**Contexto.** Al analizar el contexto de la solicitud y del proyecto, es fundamental identificar, en la medida de lo posible, las normas, roles, división de poder, dinámicas y posibles desigualdades basadas en género presentes en el área de proyecto u operación que motivó el reclamo. Lo anterior deberá hacerse prestando especial atención al impacto de estos factores en prevenir o limitar la participación significativa de las mujeres y/o población LGTBIQ+ en las distintas etapas del proceso. Así mismo, es necesario comprender cómo estos elementos interactúan con otras dimensiones de la identidad o sistemas de poder, como la raza, la etnia o la situación de vulnerabilidad (ver definición de interseccionalidad en el apartado correspondiente a Conceptos clave). Adicionalmente, se deberá identificar la existencia de violencias basadas en género en el área de influencia del proyecto u operación que motivó la solicitud ante el MICI, incluidas las violencias específicas ejercidas contra las mujeres en la vida pública, o contra defensoras de derechos humanos y ambientales, entre otras. Finalmente, es central tener en consideración las posibles dimensiones de género de los impactos alegados en la solicitud ante el MICI, y evaluar si estos contribuyen a generar, profundizar o perpetuar desigualdades por motivos de género.

**TABLA 2 • EJEMPLOS SOBRE FACTORES DE CONTEXTO Y GÉNERO**

Factores de contexto a nivel nacional <sup>32</sup>	Factores de contexto a nivel local/intervención
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Naturaleza y formas de desigualdad por razones de género.</li> <li>- Existencia de igualdad en derechos de hombres, mujeres y población LGTBIQ+ en el sistema legal.</li> <li>- Existencia de leyes sobre la desigualdad y violencia de género.</li> <li>- Existencia de legislación que reconozca derechos relacionados con la orientación sexual y la identidad de género (incluyendo cambio de indicadores de género en documentos y matrimonio igualitario, entre otros).</li> <li>- Existencia de legislación antidiscriminatoria por razones de género.</li> <li>- Grado de influencia de mujeres y población LGTBIQ+ en la toma de decisiones en las esferas política, social y económica.</li> <li>- Barreras para la participación pública de mujeres y población LGTBIQ+.</li> <li>- Niveles de desempleo de mujeres y población LGTBIQ+.</li> <li>- Existencia de brechas salariales entre los diferentes géneros.</li> <li>- Intersección de desigualdad de género con otros patrones de exclusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas y roles de género comúnmente aceptadas en relación con mujeres, niñas, hombres, niños y población LGTBIQ+.</li> <li>- Tipos de roles de género que son valorizados socialmente por encima de otros en la familia, la comunidad y a nivel nacional.</li> <li>- Presencia de violencias basadas en género.</li> <li>- Existencia de roles y trabajos restringidos según el género.</li> <li>- ¿El proyecto llevó a mujeres y/o población LGTBIQ+ a asumir nuevos roles que antes no tenían?</li> <li>- Intersección de desigualdad de género con otros patrones de exclusión.</li> </ul>

**Fuentes:** Naciones Unidas. ONU Mujeres (2022) "Gender, Crisis and Conflict Analysis Tool" [en línea] Disponible en: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/12/gender-crisis-and-conflict-analysis-tool>.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2024) "Guía para apoyar el diseño e implementación de medidas para la prevención y atención de la discriminación por motivos de género y orientación sexual" [en línea] Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/guia-para-apoyar-el-diseno-e-implementacion-de-medidas-para-la-prevencion-y-atencion-de-la>.

32. En ocasiones, la información solo está disponible a nivel nacional. Sin embargo, puede dar una idea del contexto del país en donde se implementa la intervención.



## RECURSOS

PNUD – Índice de Desarrollo de Género (GDI): <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI>.

PNUD- Índice de Desigualdad de Género (GII): <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>.

OCDE -Índice de Instituciones Social y de Género (SIGI): <https://www.oecd.org/en/data/dashboards/social-institutions-gender-index.html>.

CEPAL – Observatorio de igualdad de Género de América Latina y el Caribe: <https://oig.cepal.org/es>.

BID - GDLab: <https://gdlab.iadb.org/es/home>.

BID – ESG Norma de Desempeño 9: <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/cerrando-brechas-recursos-y-enfoques-para-la-equidad-de-genero/>.

### RECUADRO 2 • LA IMPORTANCIA DE ANALIZAR EL CONTEXTO

En 2016, la investigadora Julia Palmiano, especialista en mediación internacional y perspectiva de género en procesos de paz, entrevistó a 12 mediadoras para su estudio “El rol de las normas en la mediación internacional”. En su investigación, destaca un caso que evidencia cómo las normas socioculturales pueden limitar la participación de las mujeres en los procesos de diálogo:

*“Una mediadora indicó que una parte en conflicto con quien trabajaba no llevaba mujeres a la mesa de diálogo. Cuando el grupo mediador ahondó en el tema, se dieron cuenta de que era difícil para las mujeres viajar en ese contexto. Las mujeres normalmente debían viajar con un miembro de familia masculino. La situación generaba implicaciones que duplicarían el presupuesto para viajar [y participar en el proceso]”.*

Fuente: Palmiano, J. (2016) “On Gender: The Role of Norms in International Peace Mediation”. SwissPeace y NOREF [en línea] Disponible en: <https://www.swisspeace.ch/articles/on-gender-the-role-of-norms-in-international-peace-mediation>. p. 24.



### RECUADRO 3 • LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE GÉNERO

*“La construcción social de género representa una serie de mandatos para hombres y mujeres, [que dirigen] conductas y comportamientos a partir de la genitalización del género. Es decir, si una persona nace con los órganos masculinos, en automático hay un sistema que tiene preparado una serie de estereotipos a partir de su genitalidad. Los hombres asumen roles de proveedores, garantes de las economías [y el] dinero para la alimentación de la familia. Además, [los hombres] debe[n] ser los que dirigen (...) el hogar, especialmente en momentos de reprender o tomar decisiones. A las mujeres se les asignan los roles reproductivos del hogar, además de la crianza de los hijos e hijas, cuidar de las personas adultas mayores o con alguna discapacidad, [atender] las necesidades de todo el mundo, especialmente de la pareja o los hombres de la casa y garantizan las compras o la administración de la bodega de la casa (alimentos para cocinar). En general, construcción de género es ese aprendizaje centrado en los permisos que la sociedad otorga o limita según cada contexto a hombres o mujeres. Además, es importante [comprender] que la renuncia a ellos implica facturas costosas en materia de violencia de género”.*

Fuente: Iniciativa Spotlight de Naciones Unidas y Unión Europea (2020) “Programa de formación en género y masculinidades” [en línea] Disponible en: [https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/formacion\\_genero\\_masculinidades\\_jovenes.pdf](https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/formacion_genero_masculinidades_jovenes.pdf) p. 11.

**Temas.** Al identificar los aspectos sustantivos que motivaron la solicitud y en torno a los cuales se puede diseñar un proceso de resolución de controversias, una evaluación sensible al género debe prestar especial atención a dos factores. Por un lado, es necesario identificar la existencia de una dimensión de género en los temas principales que son motivo de preocupación en el marco de la solicitud. En otras palabras, analizar si y cómo un tema particular puede afectar diferenciadamente y/o desproporcionadamente a mujeres y/o población LGTBIQ+, que hagan parte del grupo de reclamantes ante el MICI. Por otro lado, se deberá indagar sobre la existencia de temas que generen particular preocupación a mujeres y población LGTBIQ+ en el marco de la solicitud.



#### RECUADRO 4 • LOS “ASUNTOS DE MUJERES” O LOS “ASUNTOS DE GÉNERO”

*“Las perspectivas y prioridades únicas de las mujeres, a menudo denominadas ‘cuestiones femeninas’, son vistas por otros como cuestiones relevantes sólo para las mujeres o cuestiones que deberían tratarse al margen del proceso de paz. (...) Como dijo una mediadora, ‘(...) No hay una cuestión de género. El género es algo que se entreteje en todas y cada una de las cuestiones del proceso de paz. (...) Según O’Neil y Nderitu, ‘[en procesos de paz] la gran mayoría de los temas que plantean las mujeres están relacionados con la seguridad. Muchos temas afectan de forma diferente a hombres y mujeres, y ninguno de los dos sexos puede hablar por el otro.’”*

Fuente: Palmiano, J. (2016) “On Gender: The Role of Norms in International Peace Mediation”. SwissPeace y NOREF [en línea] Disponible en: <https://www.swisspeace.ch/articles/on-gender-the-role-of-norms-in-international-peace-mediation>. pp. 11 y 12.

**Partes principales y secundarias.** Durante el análisis e identificación de las partes primarias y secundarias, así como de sus habilidades y capacidades, se buscará comprender la composición por género, en especial del grupo de solicitantes. De igual manera, el equipo de la Fase de Consulta analizará la participación de las mujeres en los distintos procesos vinculados al reclamo, desde su elaboración hasta las etapas de la Fase de Consulta. En particular, el equipo de la Fase de Consulta evaluará si hombres, mujeres y población LGTBIQ+ tienen las mismas necesidades, oportunidades y recursos. En caso de no tenerlos, se identificará en qué varían. Así mismo, se identificarán los roles que las personas juegan y las actividades que desempeñan según su género (ver Tabla 2).

Adicionalmente, el equipo analizará si existieran impedimentos para la participación equitativa de hombres, mujeres y personas LGTBIQ+ en un potencial proceso de Fase de Consulta. En este sentido, es central evaluar si y cómo la cultura y las normas sociales locales pueden influir en la participación de mujeres y personas LGTBIQ+ en el proceso. Una vez realizado el análisis y cuando se identifiquen personas que podrían ejercer un rol de representación en el proceso de FC, el equipo velará por que haya una representación equitativa de hombres, mujeres y personas LGTBIQ+ (cuando parte del caso ante el MICI). Se prestará particular atención a liderazgos femeninos y de personas LGTBIQ+ subrepresentadas que puedan ejercer roles de representación. Finalmente, el equipo de la Fase



de Consulta identificará organizaciones de mujeres, colectivos LGTBIQ+ y expertos/as en género que puedan ejercer un rol de asesoramiento cuando sea necesario.

**Riesgo de represalias.** En el análisis de riesgo de represalias, se deberá prestar particular atención a los riesgos y capacidades asociados al género de las personas involucradas. Las “Directrices para atender el riesgo de represalias en la gestión de solicitudes” del MICI abordan estos aspectos en su párrafo 5.7d (ver Recuadro 5).

### RECUADRO 5 • ENFOQUE DIFERENCIAL

**Párrafo 5.7d:** *“Enfoque diferencial: En el caso de solicitantes pertenecientes a poblaciones vulnerables (pueblos indígenas o rurales, mujeres, poblaciones LGTBIQA+, personas con discapacidad y personas mayores, entre otros) se deberán mapear las características particulares y las brechas existentes que puedan agravar el riesgo detectado.”*

Fuente: MICI (2019) “Directrices para atender el riesgo de represalias en la gestión de solicitudes” [en línea] Disponible en: <https://mici.iadb.org/es/publications/ReprisalsGuidelines>. p. 18.

### RECUADRO 6 • LA SITUACIÓN ESPECÍFICA DE LAS MUJERES DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS

Como señala Naciones Unidas:

*“Además de los riesgos de amenazas, ataques y violencia a los que se enfrentan todos los defensores de los derechos humanos, las defensoras de los derechos humanos están expuestas a riesgos específicos como la violencia sexual, la difamación y la intimidación, incluso contra sus familiares, con el fin de disuadirlas de continuar con su valioso trabajo”.*

Fuente: Naciones Unidas (2018) “Declaración de Grupo de Expertos/as en el Día Internacional de las Mujeres Defensoras de Derechos Humanos” [en línea] Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2018/11/women-human-rights-defenders-must-be-protected-say-un-experts?LangID=E&NewsID=23943>.

**Riesgo de agravar la situación.** Al identificar riesgos de agravar la situación, incluidas la creación, profundización o perpetuación de desigualdades basadas en el género, el equipo de la FC deberá prestar particular atención a la existencia de posibles divisiones e incluso resistencias dentro de una comunidad específica o en el ámbito privado/familiar que podría generar la participación de mujeres o población LGTBIQ+ en un proceso facilitado por el MICI. En otras palabras, examinar si un potencial proceso de FC podría reforzar o debilitar la posición social o de poder de diferentes hombres, mujeres o personas LGTBIQ+ en la comunidad.

Cuando se presentaran alegatos relacionados a violencias basadas en género, el equipo de la Fase de Consulta deberá prestar especial atención al riesgo de revictimización y estigmatización que podría presentarse en el marco de la participación de las personas afectadas en un proceso de resolución de disputas, y procurará crear condiciones adecuadas para una participación efectiva y segura de estas personas en la Fase. En estos casos, es de particular importancia el análisis de escenarios y acompañamiento que realiza el equipo de la Fase de Consulta para identificar en conjunto con cada Parte los posibles resultados y limitaciones de un proceso. Finalmente, el equipo de Fase de Consulta ofrecerá espacios seguros para la discusión de temas sensibles.

**Preferencias metodológicas.** Al explorar las preferencias metodológicas de las partes, el equipo de la Fase de Consulta deberá prestar especial atención a necesidades específicas para garantizar la participación efectiva de mujeres y personas LGTBIQ+. Lo anterior incluye asegurar el acceso a información adecuada, establecer horarios que permitan a las mujeres compatibilizar su participación con sus actividades de cuidado, disponer de transporte y espacios seguros en los casos que se requiera y, en la medida que sea necesario, disponer ayudas en temas de cuidado para que las mujeres puedan participar efectivamente.



### RECUADRO 7 • MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA UNA PARTICIPACIÓN EN CONDICIONES DE EQUIDAD

La **Guía de orientación sobre género y estrategias de mediación inclusivas de Naciones Unidas** destaca la importancia de garantizar condiciones equitativas para la participación de las mujeres en los procesos de mediación. En este sentido, señala que:

*“Los equipos de mediación deberían garantizar un apoyo político y financiero coherente para la participación efectiva de las mujeres en el proceso de mediación (por ejemplo, a través de mecanismos de coordinación entre los actores internacionales). Considerar las limitaciones para la participación de las mujeres, como las necesidades de seguridad, acompañantes, obligaciones familiares, horas de reunión, etc.”*

Fuente: Naciones Unidas. Departamento de Asuntos Políticos (2017) “Guidance on Gender and Inclusive Mediation Strategies” [en línea] Disponible en: <https://dppa.un.org/en/guidance-gender-and-inclusive-mediation-strategies>. p. 18.

### RECUADRO 8 • ESPACIOS MIXTOS Y ESPACIOS ESPECÍFICOS POR GÉNERO

En cada caso, es necesario identificar qué tipo de espacio –mixto o específico por género– se ajusta más a los objetivos de cada etapa y a la integración de la perspectiva de género.

La nota técnica del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) sobre enfoques transformativos, establece que:

*“Los grupos de un solo género pueden brindar un espacio para discutir temas delicados, mientras que los grupos mixtos pueden contribuir al entendimiento mutuo de los problemas y las soluciones en las relaciones de género.”*

Fuente: Naciones Unidas. UNFPA. (2022) “Nota técnica: Enfoques transformadores de género para lograr la igualdad de género y la salud y los derechos sexuales y reproductivos” [en línea]. Disponible en: [https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UF\\_GTAmaterials\\_UNFPA\\_version\\_ES\\_04-online.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UF_GTAmaterials_UNFPA_version_ES_04-online.pdf). p. 6.

## B) Proceso de Fase de Consulta

Durante el proceso de Fase de Consulta, el equipo de la Fase realiza diferentes acciones encaminadas a proponer a las partes un diseño de proceso que integre sus preferencias de metodología, organizar y facilitar los encuentros y sesiones de diálogo, y ayudar a las partes en la construcción de acuerdos<sup>33</sup>. El fin último es que las partes alcancen un acuerdo que contribuya a resolver las preocupaciones planteadas en la solicitud enviada al MICI (ver Políticas del MICI párrafos 31-34 y Directrices de la Fase de Consulta sección 5.B). Un proceso de Fase de Consulta que integre un enfoque de género debe incluir medidas encaminadas a garantizar la participación de mujeres y población LGTBIQ+, además de atender las asimetrías de poder en materia de género que puedan existir en un caso determinado. Para ello, existe un menú de acciones que pueden implementarse en complemento a los elementos incluidos en las Directrices de la Fase de Consulta.

**Diseño del proceso de Fase de Consulta.** En la aplicación del abordaje dialógico para concebir el diseño de proceso, el equipo de la FC deberá prestar especial atención a que las necesidades e intereses de mujeres, hombres y personas LGTBIQ+, que hagan parte de la gestión del caso ante el MICI, sean incluidos en la propuesta de diseño. En este sentido, las necesidades e intereses mencionados deben reflejarse en los siguientes elementos:

**a) Agenda.** Los temas que harán parte de la agenda de diálogo y que fueron identificados en la etapa de evaluación deberán incluir la dimensión de género en su composición y tratamiento (ver Recuadro 4). En este sentido, las necesidades diferenciadas de mujeres, hombres y personas LGTBIQ+ que pudieran ser parte del proceso ante el MICI deben estar equitativamente representadas en la agenda y secuencia de temas. Así mismo, la agenda deberá incluir temas que sean prioritarios para mujeres y personas LGTBIQ+ que hagan parte del grupo de reclamantes.

---

33. MICI (2018) "Directrices de la Fase de Consulta : El proceso de resolución de controversias del MICI" [en línea] Disponible en: <https://miciA.iadb.org/es/publications/ConsultationPhaseGuidelines>, p. 19.



## RECUADRO 9 • LAS DIMENSIONES DE GÉNERO EN LA AGENDA DE DIÁLOGO

Quienes facilitan un proceso de resolución de disputas “desempeñan un papel importante en la identificación de las dimensiones de género de la agenda (...). Prácticamente todas las cuestiones sustantivas de la agenda [en procesos de] paz tienen una dimensión de género, que afectará a las personas de forma diferente en función de sus roles y responsabilidades de género.”

Fuente: OSCE (2013) “Enhancing Gender Responsive Mediation: A Guidance Note” [en línea] Disponible en: <https://www.osce.org/files/f/documents/c/b/107533.pdf> p. 38.

**b) Participantes.** Al identificar a las personas que participarán en el diálogo como representantes de cada parte, el equipo de la Fase de Consulta procurará que la representación sea equitativa en materia de género. Si bien la presencia de mujeres y/o personas LGTBIQ+ en las sesiones de diálogo por sí sola no es garantía de una participación efectiva, la Recomendación número 23 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y publicaciones como *The Oxford Handbook of Gender and Politics* han identificado que la conformación de una masa crítica permite mayor visibilidad e influencia de grupos históricamente subrepresentados (como las mujeres y personas LGTBIQ+)<sup>34</sup>. En este sentido, los procesos de Fase de Consulta fomentarán que las mujeres y personas LGTBIQ+ —en los casos en que sean parte de un proceso ante el MICI— representen mínimo el 30% del grupo de representantes de las partes. En línea con lo anterior, el equipo de la Fase de Consulta promoverá no solo la participación equitativa de mujeres y personas LGTBIQ+, sino también el ejercicio activo de tal participación en los procesos de diálogo, generando condiciones para escuchar sus visiones, puntos de vista y preocupaciones específicas de manera segura.

34. Childs, S. y Lovenduski, J., en Buchanan C. (octubre de 2021) “Gender Inclusive Peacemaking: Strategies for Mediation Practitioners” *Mediation Practice Series*. Centro de Diálogo Humanitario. Disponible en: [https://www.hdcentre.org/wp-content/uploads/2021/11/MPS9\\_Gender-inclusive-peacemaking.pdf](https://www.hdcentre.org/wp-content/uploads/2021/11/MPS9_Gender-inclusive-peacemaking.pdf) p. 14



### RECUADRO 10 • RECOMENDACIÓN 23 DEL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

*“La cuestión fundamental, que se destaca en la Plataforma de Acción de Beijing, es la disparidad entre la participación de jure y de facto de la mujer en la política y en la vida pública en general (es decir entre el derecho y la realidad de esa participación). Las investigaciones realizadas demuestran que si su participación alcanza entre el 30 y 35% (que por lo general se califica de “masa crítica”), entonces puede tener verdaderas repercusiones en el estilo político y en el contenido de las decisiones y renovación de la vida política.”*

Fuente: CEDAW (1997) “Recomendación general 23” [en línea] Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>, párrafo 16.

### RECUADRO 11 • MASA CRÍTICA

El concepto de masa crítica se refiere a *“las condiciones en las que grupos subrepresentados (como las mujeres en parlamentos dominados por hombres) pueden encontrar momentum y ejercer influencia de manera más efectiva. Generalmente, se entiende que se alcanza alrededor del 30% y es por esta razón, que los pedidos de representación de mujeres se enmarcan así.”*

Fuente: Childs, S., y Lovenduski, J., en Buchanan C. (octubre de 2021) “Gender Inclusive Peacemaking: Strategies for Mediation Practitioners” *Mediation Practice Series*. Centro de Diálogo Humanitario. Disponible en: [https://www.hdcentre.org/wp-content/uploads/2021/11/MPS9\\_Gender-inclusive-peacemaking.pdf](https://www.hdcentre.org/wp-content/uploads/2021/11/MPS9_Gender-inclusive-peacemaking.pdf). p. 14.

Ahora bien, dependiendo de las conclusiones del análisis de riesgos, en los casos en que la promoción de la participación directa pueda presentar un riesgo a las mujeres y personas LGTBIQ+, el equipo de la Fase de Consulta explorará alternativas para incorporar los intereses, preocupaciones y temas específicos al proceso. Lo anterior se hará en línea con las *“Directrices de atención de riesgos de represalias en la gestión de casos del MICI”*.

**c) Terceros actores.** Dependiendo del caso y la sensibilidad de los temas a tratar, el equipo de facilitación de la Fase de Consulta evaluará la necesidad de incluir profesionales con experticia en igualdad de género, violencias basadas en género o cualquier otro campo que contribuya a evitar situaciones de posible revictimización y generar un espacio seguro e inclusivo y/o a prevenir la creación, profundización o perpetuación de desigualdades y brechas de género.

**d) Composición del equipo de facilitación.** Dependiendo del caso y los temas centrales de preocupación, el equipo de la Fase de Consulta evaluará la composición por género del equipo de facilitación que tratará ese caso específico. El equipo de la Fase podrá considerar la inclusión de facilitadoras o personas expertas en género, según sea necesario.

**e) Medidas especiales.** El equipo de la Fase de Consulta podrá hacer uso de herramientas y medidas que permitan atender las asimetrías basadas en género. En línea con las Directrices de la Fase de Consulta, las medidas pueden incluir el uso de servicios de interpretación y traducción, la presencia de organizaciones asesoras, sesiones de preparación y/o fortalecimiento de capacidades, acceso a documentos e información en formatos adecuados, entre otras pertinentes.

**f) Logística.** El equipo de la Fase de Consulta tendrá en cuenta en la propuesta de diseño necesidades logísticas que permitan la participación efectiva de mujeres y personas LGTBQ+. Dependiendo de las características del caso y los riesgos identificados, las medidas pueden incorporar: (i) espacios seguros dedicados únicamente a mujeres o a personas LGTBQ+, como reuniones preparatorias o paralelas a los espacios mixtos; (ii) organizar las sesiones de diálogo en horarios que permitan conciliar la participación con las actividades de cuidado; (iii) realizar provisiones para servicios de guardería o cubrir estas necesidades; (iv) al determinar el espacio físico de reunión, tomar en cuenta la existencia de riesgo específico a la seguridad física de mujeres y/o personas LGTBQ+; (v) garantizar un transporte seguro hacia los lugares en los que se desarrollarán los diálogos, entre otras. Finalmente, se reflejará en el apartado de recursos requeridos, aquellos necesarios para la implementación de medidas especiales que permitan la participación efectiva de mujeres y personas LGTBQ+ en el proceso de FC.



## RECUADRO 12 • EL DERECHO AL CUIDADO Y LAS ACTIVIDADES DE CUIDADO

*“El **derecho al cuidado**, entendido como el derecho a recibir cuidados, a cuidar y al autocuidado, es parte de los derechos humanos ya reconocidos en los pactos y tratados internacionales, de los que goza toda persona, independientemente de su situación de vulnerabilidad o dependencia, y que, sobre la base de los principios de igualdad, universalidad, progresividad y no regresividad y, corresponsabilidad social y de género, hacen posible la sostenibilidad de la vida humana y el cuidado del planeta. El derecho al cuidado implica, además, reconocer el valor del trabajo y garantizar los derechos de las personas que proveen cuidados, superando la asignación estereotipada del cuidado como una responsabilidad exclusiva de las mujeres.”*

Fuente: Güemes, A., y Vaeza, M. (coord.) (2023) “Avances en materia de normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: Hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género” CEPAL y ONU Mujeres [en línea] Disponible en: [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/S2201160\\_es.pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/S2201160_es.pdf) p. 9

El cuidado comprende tres tipos genéricos de actividades:

- **Cuidados directos:** actividades que se realizan físicamente, como dar de comer a un bebé o cuidar a una persona que está enferma o convaleciente (CEPAL, 2012).
- **Cuidados indirectos:** también conocidos como trabajo doméstico, por ejemplo, cocinar y lavar trastes para poder alimentar a una persona (CEPAL, 2012).
- **Gestión de los cuidados y sus precondiciones:** implica planear y gestionar todas las actividades que deben realizarse antes de proveer los cuidados directos e indirectos, por ejemplo, hacer la lista de la despensa y llevar la agenda de consultas médicas. Implican un esfuerzo mental y emocional de quien provee. (OXFAM, Diccionario de Cuidados, 2022).

Fuente: PNUD y AMEXCID (2023) “Guía para la transversalización de la perspectiva de género en programas y proyectos de cooperación internacional para el desarrollo” [en línea] Disponible en: [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/231101\\_guia.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/231101_guia.pdf) p. 19.

**Facilitación con perspectiva de género.** El equipo de facilitación de la Fase de Consulta garantizará que el espacio de diálogo sea un espacio seguro y libre de actitudes discriminatorias, y prestará especial atención en prevenir y abordar actitudes, acciones u opiniones que puedan ser percibidas como tal. Para ello, realizará un análisis constante de la producción o reproducción de relaciones de poder basadas en género en el espacio de diálogo, tomará en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y personas LGTBQ+

partes del proceso, procurará traer al espacio las dimensiones de género de los temas de la agenda identificadas durante el análisis de conflicto, entre otras acciones. En cuanto a la facilitación del espacio, existen diferentes técnicas que pueden emplearse para aumentar y hacer más efectiva la participación de las mujeres y personas LGTBIQ+ en un proceso de resolución de disputas. Por ejemplo, la Guía del Centro Humanitario de Diálogo recomienda las siguientes:

- **Preguntar a una mujer [o persona LGTBIQ+] primero:** “Cuando se esté facilitando una sesión, se puede pedir a una o varias mujeres y/o personas LGTBIQ+ que realicen la primera intervención cuando la discusión inicia. (...) Cuando sea posible, es importante dar aviso previo a estas personas a quienes se les pedirá que intervengan primero”<sup>35</sup>.
- **Pensar en la ubicación de quienes participan en la sala:** Se trata de ubicar a la mujer, grupo de mujeres y/o personas LGTBIQ+ cerca de quien esté facilitando la sesión, cuando sea posible. Lo anterior aumentará la percepción de visibilidad<sup>36</sup>.
- **Afirmar las ideas expresadas por mujeres o población LGTBIQ+:** En los casos que sea posible, reafirmar las ideas y perspectivas compartidas por los grupos de mujeres o personas LGTBIQ+ presentes en las sesiones facilitadas. Otra opción puede ser solicitar sus opiniones para enmarcar sus experiencias o perspectivas<sup>37</sup>.

**Construcción de acuerdos.** En los casos en que las partes lleguen a un acuerdo, el equipo de la Fase de Consulta prestará especial atención para que las necesidades e intereses de las mujeres y personas LGTBIQ+ se vean reflejadas en el mismo. Así mismo, los acuerdos alcanzados en la Fase de Consulta intentarán promover cuando sea posible soluciones que permitan atender los desafíos en materia de género identificados. Los procesos de FC deberán evitar profundizar brechas/desigualdades existentes o generar nuevas. En particular, el equipo de Fase de Consulta deberá prestar especial atención a los siguientes factores:

---

35. Buchanan C. (octubre de 2021) “Gender Inclusive Peacemaking: Strategies for Mediation Practitioners” *Mediation Practice Series*. Centro de Diálogo Humanitario. Disponible en: [https://www.hdcentre.org/wp-content/uploads/2021/11/MPS9\\_Gender-inclusive-peacemaking.pdf](https://www.hdcentre.org/wp-content/uploads/2021/11/MPS9_Gender-inclusive-peacemaking.pdf). p. 25.

36. *Ibid.*

37. *Ibid.*

- Analizar cómo las medidas negociadas afectan/benefician a hombres, mujeres, personas LGTBIQ+. En consecuencia, tomar las medidas necesarias para prevenir que se generen afectaciones negativas a ciertos grupos y para asegurar que los beneficios sean repartidos equitativamente.
- Procurar que las preocupaciones inicialmente reflejadas por las mujeres y/ personas LGTBIQ+ en la solicitud estén reflejadas en las medidas de solución y en la redacción del texto del acuerdo.
- En la medida de lo posible, promover que existan alternativas de solución accionables que puedan contribuir a transformar diferencias existentes en razón de género.

### RECUADRO 13 • REPARACIONES TRANSFORMADORAS EN MATERIA DE GÉNERO

El Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos cuando introduce el concepto de medidas reparadoras en materia de género, contempla lo siguiente:

- Ofrecer diversas reparaciones preventivas, correctoras y disuasorias.
- Combatir los abusos específicos y sistemáticos que afecten a las mujeres.
- Proponer reparaciones que puedan cambiar las estructuras de poder discriminatorias y reducir la violencia contra las mujeres.

**Fuente:** Naciones Unidas. Asamblea General. Consejo de Derechos Humanos (2019) “Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas” [en línea] Disponible en: <https://documents.un.org/access.nsf/get?OpenAgent&DS=A/HRC/41/43&Lang=S>. p. 12.

## C) Seguimiento

Durante la etapa de seguimiento, cuando ésta ocurre (ver Políticas MICI par. 35 y Directrices Fase de Consulta par. 5.12 y 5.13), el equipo de la Fase de Consulta monitorea el cumplimiento de los compromisos alcanzados durante el proceso de FC. Para ello, realiza diferentes actividades como elaborar el plan de seguimiento, facilitar espacios mixtos de las partes para el monitoreo, mantener contacto permanente con las partes para recopilar información sobre el estado de implementación de los acuerdos, revisar medios de comunicación y el contexto, realizar reuniones específicas en caso de diferencias o controversias, entre otras (ver Directrices de Fase de Consulta párrafo 5.14).

Para integrar el enfoque de género en el desarrollo de las actividades incluidas en el párrafo 5.14 de las Directrices, el equipo de FC prestará especial atención a las perspectivas de hombres, mujeres y personas LGTBIQ+ partes del proceso de Fase de Consulta sobre el estado de implementación de manera equitativa. En particular, tendrá en cuenta los siguientes elementos:

**a) Plan de seguimiento y recursos.** En la formulación del plan de seguimiento, el equipo de la Fase tendrá en cuenta las dimensiones de género en congruencia con el texto del documento de acuerdo. Así mismo, reflejará en el apartado de recursos requeridos, aquellos necesarios para la implementación de medidas especiales que permitan la participación efectiva de mujeres y personas LGTBIQ+ en los espacios mixtos de seguimiento y actividades de esta etapa.

**b) Conformación de espacios mixtos de seguimiento.** Si se decide conformar un espacio mixto de monitoreo, el equipo de Fase de Consulta promoverá la participación equitativa de hombres, mujeres y personas LGTBIQ+. Para una participación efectiva en los espacios mixtos de seguimiento que se llegaran a conformar, el equipo de la Fase buscará alcanzar mínimo un 30% de representación de mujeres y/o personas LGTBIQ+ en dichos espacios (ver Recuadro 8).

**c) Entrevistas en el marco del monitoreo.** El equipo de la Fase de Consulta procurará indagar sobre las perspectivas de hombres, mujeres y personas LGTBIQ+, que hayan hecho parte del proceso ante el MICI, sobre el estado de implementación. Así mismo, en las entrevistas, o conversaciones con las partes, el equipo de la Fase procurará que las medidas se implementen de manera equitativa y prestará especial atención a

cualquier información que identifique la generación de divisiones o exclusión de personas dentro del grupo de solicitantes en el acceso a medidas producto del acuerdo.

**d) Informe anual de seguimiento.** Cuando sea oportuno y se requiera por el número de solicitantes, el equipo de la Fase de Consulta reportará información cuantitativa desglosada por sexo y, en la medida de lo posible, por género. También se incluirá información cualitativa sobre las dimensiones de género y su implementación en cada medida, y sobre las posibles medidas transformadoras o específicas que se hayan acordado. En cuanto a las últimas, procurará identificar sus impactos en los diferentes géneros. De identificarse algún efecto negativo, el informe incluirá las acciones que se tomaron para mitigar dicho impacto.



## IV • Reflexión final

El desarrollo de la presente guía parte del reconocimiento de la existencia de brechas y asimetrías históricas y estructurales entre los diferentes géneros, y de cómo estas se interrelacionan con otras desigualdades basadas en factores étnicos, socioeconómicos, situación de discapacidad, entre otros, que pueden aumentar la brecha. Su elaboración busca comprender las desigualdades persistentes y abordarlas —en el marco del ámbito de acción del Mecanismo— en el análisis, diseño y facilitación de procesos de resolución de disputas. Lo anterior tiene como principal objetivo evitar que la gestión de casos en la Fase de Consulta profundice las brechas existentes o genere nuevas.

Así, se espera que la gestión de casos en la Fase de Consulta no sólo reconozca y valore las diversas experiencias y aportes de las personas que allí participan independientemente de su género, sino que también prevenga la generación de daños a través de la creación, profundización o perpetuación de desigualdades de género nuevas o preexistentes. Igualmente, se trata de un ejercicio que invita a comprender las estructuras, roles y normas de género con el objetivo de implementar medidas encaminadas a obtener una participación efectiva y equitativa de hombres, mujeres y población LGTBIQ+ en los procesos de FC. Finalmente, la guía representa un esfuerzo de la Fase de Consulta del MICI para que sus procesos contribuyan a la equidad de género y a la promoción de sociedades más pacíficas e inclusivas.



## V • Recursos bibliográficos

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2024) “Guía para apoyar el diseño e implementación de medidas para la prevención y atención de la discriminación por motivos de género y orientación sexual” [en línea] Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/guia-para-apoyar-el-diseno-e-implementacion-de-medidas-para-la-prevencion-y-atencion-de-la>.

----- (2021) “Marco de Política Social y Ambiental” [en línea] Disponible en: <https://www.iadb.org/es/quienes-somos/topicos/soluciones-ambientales-y-sociales/marco-de-politica-ambiental-y-social>.

----- Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación (MICI) (2018) “Directrices de la Fase de Consulta: El proceso de resolución de controversias del MICI” [en línea]. Disponible en: <https://mici.iadb.org/es/publications/ConsultationPhaseGuidelines>.

Buchanan C. (octubre de 2021) “Gender Inclusive Peacemaking: Strategies for Mediation Practitioners” Mediation Practice Series. Centro de Diálogo Humanitario. Disponible en: [https://www.hdcentre.org/wp-content/uploads/2021/11/MPS9\\_Gender-inclusive-peacemaking.pdf](https://www.hdcentre.org/wp-content/uploads/2021/11/MPS9_Gender-inclusive-peacemaking.pdf).

Cookson, T. et. al., (2023) “Discussion Paper: Social Norms, Gender and Development: A Review of Research and Practice”. ONU Mujeres [en línea] Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/discussion-paper-social-norms-gender-and-development-a-review-of-research-and-practice-en.pdf>.

Corporación Financiera Internacional. Oficina de Asesoría, Cumplimiento y Ombudsman (CAO) (2019) “Nota de orientación sobre la resolución de disputas con perspectiva de género” [en línea]. Disponible en: <https://www.cao-ombudsman.org/resources/guidance-note-gender-inclusive-dispute-resolution>.

Corporación Interamericana de Inversiones (BID Invest) (2020) “Política de Sostenibilidad Ambiental y Social” [en línea] Disponible en: [https://idbinvest.org/sites/default/files/2022-11/idb\\_invest\\_politica\\_de\\_sostenibilidad\\_2020\\_SP%281%29.pdf](https://idbinvest.org/sites/default/files/2022-11/idb_invest_politica_de_sostenibilidad_2020_SP%281%29.pdf).

Naciones Unidas (2018) "Gender Discussion Group: Women's experiences of accessing effective remedies and defending rights" 7mo Foro de Empresas y Derechos Humanos [en línea]. Disponible en: [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableWomenExperiences.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableWomenExperiences.pdf).

Naciones Unidas y México. PNUD y AMEXCID (2023) "Guía para la transversalización de la perspectiva de género en programas y proyectos de cooperación internacional para el desarrollo" [en línea]. Disponible en: [https://www.undp.org/sites/g/files/zs-kgke326/files/2023-11/231101\\_guia.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zs-kgke326/files/2023-11/231101_guia.pdf).

Naciones Unidas. Consejo de Seguridad (2000) "Resolución 1325 relativa a las mujeres, paz y seguridad" [en línea] Disponible en: <https://undocs.org/es/S/RES/1325%20%282000%29>.

----- Grupos de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos (2019) "Perspectiva de género de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos" [en línea]. Disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/GenderUNGP\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/GenderUNGP_SP.pdf).

----- ONU Mujeres (2014) "Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming" [en línea] Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/02/gender-mainstreaming-issues>.

----- ONU Mujeres (2015) "Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing" [en línea] Disponible en: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>.

----- ONU Mujeres (2015) "Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming" [en línea]. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/02/gender-mainstreaming-issues>.

----- ONU Mujeres (2020) "Gender Mainstreaming: A Global Strategy for Achieving Gender Equality" [en línea]. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/brochure-gender-mainstreaming-strategy-for-achieving-gender-equality-and-empowerment-of-women-girls>.

- . ONU Mujeres (enero de 2022) “Guidance Note: Gender Responsive Conflict Analysis” [en línea] Disponible en: [https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/ap-UN-Women-AFG\\_Gender-responsive-conflict-analysis.pdf](https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/ap-UN-Women-AFG_Gender-responsive-conflict-analysis.pdf).
- . ONU Mujeres (2022) “Gender, Crisis and Conflict Analysis Tool” [en línea] Disponible en: <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/12/gender-crisis-and-conflict-analysis-tool>.
- . Organización Mundial de la Salud (OMS) (23 de agosto de 2018) “Género y salud” [en línea] Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender#:~:text=Definiciones,personas%20con%20identidades%20no%20binarias>.
- O’Malley et. al., (2018)” Sexual and Gender Minorities and the Sustainable Development Goals”. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [en línea] Disponible en: [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/SDGs\\_SexualAndGenderMinorities.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/SDGs_SexualAndGenderMinorities.pdf).
- Organización de Estados Americanos (1994) “Convención do Belem do Pará” [en línea] Disponible en: <https://www.oas.org/es/MESECVI/convencion.asp>.
- Palmiano, J. (2016) “On Gender: The Role of Norms in International Peace Mediation”. SwissPeace y NOREF [en línea] Disponible en: <https://www.swisspeace.ch/articles/on-gender-the-role-of-norms-in-international-peace-mediation>.
- Turner, C. (16 de octubre de 2019) “Soft ways of doing hard things’: women mediators and the question of gender in mediation” [en línea] Disponible en: <https://doi.org/10.1080/21647259.2019.1664369>.



[mici.iadb.org](http://mici.iadb.org)

[mecanismo@iadb.org](mailto:mecanismo@iadb.org)

Fax: (+1) 202-312-4057

WhatsApp: (+1) 202-623-3952

**Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación**

Banco Interamericano de Desarrollo

1300 New York Avenue, N.W. Washington, D.C. USA, 20577