

Toolkit de género y diversidad

PERSPECTIVA DE GÉNERO



Autora:
Magalí Yance



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.



¡Te damos la bienvenida!

¿Buscas integrar una perspectiva de género y diversidad en proyectos de desarrollo? Esta guía te ofrece información esencial sobre qué significa la perspectiva de género, y cómo diseñar proyectos de desarrollo que promuevan la igualdad de género.

Explora también otras guías publicadas para conocer más sobre los grupos de población diversa prioritarios en las operaciones del Grupo BID: pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad y población LGBTQ+.



DEFINICIÓN

¿Qué quiere decir tener una perspectiva de género?

Las mujeres, varones y población LGBTQ+ tienen intereses, necesidades, realidades y puntos de vista distintos. La perspectiva de género busca visibilizar y reconocer estas diferencias para hacer más equitativas las políticas, planes o programas y que sus beneficios alcancen a toda la población. Esto requiere evaluar las diversas implicancias que tiene cualquier acción planificada para mujeres y varones, y garantizar que se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad de género. Este es un problema relacional y estructural que requiere reflexionar sobre las dinámicas de poder y debe ser abordado por toda la sociedad, no solo por las mujeres.

La desigualdad de género es un problema relacional y estructural que requiere reflexionar sobre las dinámicas de poder [...]

En todos los ámbitos de la sociedad, desde la política hasta la tecnología, las normas y estándares han sido definidos desde la experiencia y el punto de vista de los varones, lo que minimiza e invisibiliza las experiencias y necesidades de las mujeres y la población LGBTQ+. La integración de la perspectiva de género busca ampliar estas configuraciones no como un fin, sino como un medio fundamental para alcanzar la igualdad de género, fundamental para el desarrollo. Incorporar esta perspectiva es necesario para eliminar las brechas de género en todos los ámbitos de la vida.

CONCEPTOS IMPORTANTES

Hablemos la misma lengua

Encuentra en esta sección los principales conceptos para comprender qué es la perspectiva de género y cómo incorporarla en los proyectos.

GÉNERO



IDENTIDAD DE GÉNERO



SEXO

Es una **construcción social y cultural** que varía según el contexto, la época y la ubicación geográfica. Se refiere a determinados **roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera masculinos o femeninos**. El género es un conjunto de **expectativas sociales**, estas cualidades son aprendidas por las personas a través de un proceso de **sociabilización**.

Se refiere a cómo una persona **se identifica internamente** con estos roles y atributos, es decir, a su **experiencia individual de género**. Esto es **independiente del sexo asignado al nacer**, y puede o no coincidir con él. Es importante destacar que la identidad de género no es una clasificación estricta sino **un espectro**, al igual que la orientación sexual.

Es el conjunto de **características biológicas** que permiten distinguir si una persona es mujer, varón o intersexual.



Normas de género

Se refiere a expectativas sobre cómo deben ser y actuar los varones y las mujeres en una sociedad y contexto histórico. Son interiorizadas desde temprana edad y crean **estereotipos** de género. Estas normas determinan cómo cada sociedad reparte el trabajo entre personas de acuerdo con los roles de género socialmente establecidos o lo que se considera adecuado y valorado para cada género.

Pese a los avances de las últimas décadas, las normas de género tradicionales aún asignan a los varones las funciones productivas y, en cambio, a las mujeres, se les atribuyen funciones reproductivas. Las labores de cuidado, la crianza y las tareas domésticas se suelen realizar de forma no remunerada, y se dan por sentadas a pesar de ser tareas fundamentales para reproducir la fuerza de trabajo y permitir la tasa de actividad.

Relaciones jerárquicas de género

Las diferencias entre lo que hacen las mujeres y los varones en la sociedad no produce necesariamente desigualdades de género. Las desigualdades surgen del menor reconocimiento y valor social y monetario que las normas culturales y sociales asignan a los distintos trabajos, actitudes y habilidades tradicionalmente asociados a las mujeres. De esta manera se generan **relaciones jerárquicas de género**. Las relaciones desiguales de poder restringen las opciones, autonomía, acceso y control de una persona sobre sus recursos e ingresos, así como la toma de decisiones y la plena participación en sus propios derechos sexuales y reproductivos. Además, son la causa fundamental de la violencia contra mujeres y personas LGBTQ+.

INTERSECCIONALIDAD

Es un concepto que analiza cómo diferentes formas de discriminación, opresión y privilegio interactúan y se superponen en la vida de las personas. Desde un enfoque interseccional, es esencial considerar que los aspectos de la identidad de una persona, como el género, la raza, la etnicidad, la situación de discapacidad, la orientación sexual y la identidad de género, no actúan de manera independiente. Por el contrario, estos elementos se entrelazan, lo que puede intensificar tanto las experiencias de discriminación como las de privilegio.



Los aspectos de la identidad de una persona **se entrelazan**, lo que puede intensificar tanto las experiencias de discriminación como las de **privilegio**.

Para saber más:

Haz clic para acceder a un video sobre el concepto de interseccionalidad



Falta link

Nuevas masculinidades

Las normas de género no solo afectan negativamente la vida de las mujeres y la población LGBTQ+, sino también la de los varones. El enfoque de las nuevas masculinidades propone reexaminar los mandatos implícitos y explícitos de la masculinidad para **redefinir los roles, comportamientos y normas de género tradicionalmente asociados a los hombres**. Por ejemplo, la necesidad de ser siempre fuertes, emocionalmente reservados, dominantes, proveedores y autosuficientes. Estas normas también impactan negativamente a los varones, como se evidencia en la falta de atención a su salud física y mental, las mayores tasas de deserción escolar, y el uso exacerbado de la violencia.

Para construir sociedades más igualitarias, justas e inclusivas para todas las personas, es fundamental adoptar este enfoque y evitar la reproducción de estructuras jerárquicas que perpetúan la desigualdad y la violencia basada en género.



¡El lenguaje importa!

Recuerda que: el lenguaje refleja y refuerza las creencias y normas sociales. Con el lenguaje correcto se pueden desafiar y transformar los estereotipos existentes, visibilizar otras identidades de género y contribuir a la igualdad de género.

- El uso constante del masculino genérico puede contribuir a la reproducción de estereotipos de género al asociar automáticamente ciertas profesiones, roles o características con lo masculino. Ello deja de lado las contribuciones y experiencias de las mujeres. Por ejemplo, cuando nos referimos a “los doctores” y “las enfermeras”. Asimismo, el uso del genérico masculino invisibiliza a las mujeres y géneros diversos y contribuye a reforzar la idea de que lo masculino es la norma y lo femenino es una excepción.
- El uso de términos como “hombre” como sinónimo de “humanidad” invisibiliza y excluye a las mujeres y otras identidades de género.
- Para aplicar la perspectiva de género en el lenguaje se recomiendan acciones básicas como utilizar sustantivos con género neutro o, en caso de que no haya un término neutro, incluir también el femenino a través del desdoblamiento. Ejemplos: en lugar de decir “los docentes”, decir “el cuerpo docente” o en lugar de decir “los adultos”, decir “las personas adultas”. En el segundo caso, en lugar de decir “los líderes indígenas”, podemos decir “las lideresas y los líderes indígenas”.



Se recomiendan acciones básicas como utilizar sustantivos con género neutro o [...] incluir también el femenino a través del desdoblamiento



PRINCIPALES BRECHAS

¿En dónde estamos?

Conoce el estado de las principales brechas de género en la región para identificar cómo tu trabajo puede contribuir a cerrarlas:



Trabajo de cuidado

Las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los varones al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Esta distribución asimétrica sobre los cuidados se convierte en un obstáculo clave para abordar la desigualdad de género, ya que limita el tiempo disponible para estudiar, trabajar a jornada completa, asumir roles de liderazgo en todos los ámbitos, así como acceder al ocio y al descanso¹. La pobreza de tiempo también tiene un impacto en la salud y, como resultado, las mujeres suelen experimentar niveles más altos de estrés, ansiedad y depresión².



Participación política y liderazgo

En el ámbito público, las mujeres enfrentan una subrepresentación significativa en cargos de liderazgo, especialmente en los países donde no se implementan cuotas. Incluso cuando se implementan dichas medidas, suele observarse que el porcentaje mínimo establecido por ley se convierte en un límite difícil de superar⁴.



Mercado laboral

Las mujeres enfrentan disparidades salariales en comparación con los varones, reciben una remuneración menor por realizar el mismo trabajo, incluso con niveles educativos similares, y su participación laboral se encuentra en niveles más bajos. La distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado que recae en las mujeres hace que ocupen empleos flexibles que les permitan conciliar las responsabilidades familiares. A medida que las mujeres buscan empleos que les permitan equilibrar el trabajo y la familia, tienden a optar por roles con mayor flexibilidad, los cuales suelen ofrecer salarios más bajos y, en el caso de Latinoamérica y el Caribe, también suelen ser informales. Esto contribuye a la brecha salarial y una segregación ocupacional por género. La informalidad trae consigo un acceso reducido a la protección social y a los derechos laborales y expone a las trabajadoras a relaciones laborales menos estructuradas. Además, existe una segregación vertical que limita el acceso de mujeres en roles de alta dirección y liderazgo. Mientras que estos roles son ocupados por varones, las mujeres tienden a ocupar posiciones de apoyo y asistencia³.

1 - [El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente](#). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019

2 - [Gender differences in the association between unpaid labour and mental health in employed adults: a systematic review](#). The Lancet, 2022.

3 - [Brecha salarial entre hombres y mujeres: ¿qué papel juegan la flexibilidad y el cuidado?](#) BID, 2023.

4 - [Mujeres y política. Un panorama sobre la adopción de las cuotas de género y sus efectos en América Latina y Colombia](#). PNUD, 2015



Violencia basada en género

Las mujeres son víctimas de violencia basada en su género, principalmente ejercida por parejas y exparejas, desde temprana edad. Las violencias por motivos de género son una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los géneros y, por lo tanto, una problemática estructural y transversal a todas las mujeres. La violencia puede manifestarse física, sexual, psicológica, económica y/o patrimonialmente, en múltiples modalidades como doméstica, laboral, institucional o en contra de la libertad reproductiva, entre otras. El femicidio o feminicidio, entendido como el asesinato intencional de una mujer por el hecho de ser mujer, es la expresión más extrema de la violencia contra mujeres y niñas.



Acceso a la ciudad

La experiencia de mujeres y varones en entornos urbanos es diferente. El modelo urbano vigente no responde a una configuración neutra, sino que prioriza la esfera productiva. En contraposición, las actividades reproductivas y de cuidado son poco consideradas a la hora del diseño de las ciudades y del transporte público⁵.



Salud

Se observan sesgos de género que afectan aspectos como la investigación, los diagnósticos y los tratamientos. Con frecuencia estos resultan en la identificación de síntomas de enfermedades que solo se observan en varones o en que se invisibilicen síntomas particulares de mujeres. La falta de educación sexual integral, el limitado acceso a anticonceptivos y penalización de la interrupción voluntaria del embarazo limitan la libertad de decisión de las mujeres sobre sus cuerpos y la maternidad.



Acceso a la propiedad

Las mujeres enfrentan un acceso más limitado a la tierra y a los títulos de propiedad y, en algunos países, tienen derechos legales desiguales en cuanto a la herencia y la autoridad sobre la tierra y los recursos⁵.

5 - [Women, Business and the Law](#). The World Bank.

6 - Kern, Leslie. 2021. [Ciudad Feminista: la lucha por el espacio en un mundo diseñado por hombres](#). Ediciones Godot.

7 - Elisabet Tasa-Vinyals, Marisol Mora-Giral y Rosa Maria Raich-Escursell, 2015. [Sesgo de género en medicina concepto y estado de la cuestión. Cuadernos de medicina psicosomática y psiquiatría de enlace](#). ISSN 1695-4238, N°. 113, 2015.

MARCO LEGAL INTERNACIONAL

¿Por qué trabajamos con **perspectiva de género** en el BID?

Conoce el Marco legal internacional sobre el tema:

1948

[Declaración Universal de Derechos Humanos:](#)

Los artículos 2 y 3 establecen que no puede existir distinción o discriminación basada en género, incluido el derecho a la misma paga por igual trabajo (artículo 23).

1979

[Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer \(CEDAW\):](#)

Provee un marco de obligatorio cumplimiento para los estados que la han ratificado con el propósito de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ha sido ratificada por 188 países.

1994

[Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer \(1993\) y la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer "CONVENCION DE BELEM DO PARÁ":](#)

Es un complemento de la CEDAW y enfatiza el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este tratado internacional ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención; formulación de planes nacionales; organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas; y ha sido un aporte significativo al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

1995

[Declaración y Plataforma de Acción de Beijing:](#)

Establece medidas para la acción nacional e internacional en esferas de especial preocupación para el avance de la mujer. La Plataforma de Acción identificó 12 esferas importantes en relación con las cuales era urgente actuar para garantizar una mayor igualdad.

Agenda 2030

Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (ODS):

Los ODS, también conocidos como Agenda 2030, son 17 objetivos globales interconectados, diseñados para lograr un futuro mejor y más sostenible para todas las personas. El ODS 5 busca la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de mujeres y niñas. Las principales metas del ODS 5 son:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados y promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.
- Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales.
- Mejorar el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- Aprobar y fortalecer políticas y leyes que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas.



ENFOQUE DE TRABAJO DEL BID Y AVANCES

La igualdad de género en proyectos del BID

El Marco Sectorial de Género y Diversidad, aprobado en 2022, establece tres líneas de acción: i) abordar brechas que surgen de factores estructurales; ii) reducir sesgos contra las mujeres y los grupos diversos; y, iii) fortalecer la capacidad institucional para diseñar y ejecutar políticas.

Estos son algunos ejemplos de políticas en cada una de estas líneas de acción:



Abordar brechas que surgen de factores estructurales

- Implementar políticas compensatorias para reducir la subrepresentación de mujeres en educación, adquisiciones y representación política. Un ejemplo es la adopción de acciones afirmativas, como las cuotas de género.
- Respalidar programas de titulación de tierras para mujeres indígenas.
- Políticas que promueven entornos habilitantes. Por ejemplo, soluciones para la conciliación laboral y de cuidado.
- Focalizar en programas diferenciados que aborden las necesidades específicas de mujeres. Por ejemplo, programas para erradicar la violencia de género y brindar atención a las sobrevivientes.
- Apoyar políticas universales que tienen impactos positivos sobre la equidad de género. Por ejemplo, las pensiones no contributivas (dirigidas a toda la población en pobreza extrema) han reducido significativamente la pobreza de ingresos en la vejez de las mujeres.



Reducir los sesgos

- Implementar políticas destinadas a prevenir tratos desiguales, al respaldar la anonimización en procesos laborales y de contratación.
- Apoyar intervenciones que utilicen modelos a seguir para transformar normas sociales y con ello mejorar el desempeño académico y las elecciones profesionales de niñas y mujeres.



Fortalecer la capacidad institucional para diseñar y ejecutar políticas de género

- Apoyar procesos de integración y asignación de recursos para que los objetivos de género se incorporen en todos los sectores como prioridades transversales.
- Establecer procesos de integración claros dentro de los sectores, así como coordinación y articulación entre ellos. Este paso es fundamental para promover una entrega sistémica e integrada de programas sociales que atiendan las características multifactoriales de la desigualdad y la exclusión.
- Mejorar la disponibilidad y calidad de los datos que permiten entender brechas en asuntos relacionados con género.

Los instrumentos que el BID utiliza para implementar estas líneas de acción son el **diálogo político**, la **generación de conocimientos**, la **asistencia técnica** y las **operaciones de préstamo**.

RECURSOS ADICIONALES

¿Quieres saber más?

Consulta estas referencias

- [Incorporación de los hombres en las tareas de cuidado: derribando barreras y replanteando roles en América Latina y el Caribe](#)
- [Estudio sobre nuevas masculinidades en el Caribe \(Guyana, Surinam y Trinidad y Tobago\)](#)
- [Más allá de las fronteras: estigmas y desafíos en la integración de las mujeres migrantes en América Latina y el Caribe](#)
- [¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe?](#)
- [¿Qué brechas en salud y educación enfrentan las mujeres a lo largo del ciclo de vida?](#)
- [¿Qué políticas son efectivas para erradicar la violencia contra las mujeres?](#)
- [El lenguaje importa: los anuncios de vacantes laborales sin sesgos atraen a más candidatas \(¡y candidatos!\)](#)
- [Políticas públicas para valorar el trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe](#)
- [Iniciativas de paridad de género en América Latina 2016-2022: una alianza público-privada para acelerar la igualdad](#)
- [Qué es la interseccionalidad y por qué te importa saberlo](#)
- [¿Qué es la violencia basada en género?: Llamemos a la violencia por su nombre](#)
- [Ciudades inclusivas. Violencia de género en las ciudades: una perspectiva urbana de la violencia contra las mujeres](#)

AGRADECIMIENTOS

Este recurso fue posible gracias al esfuerzo y compromiso del equipo técnico que contribuyó a su desarrollo. Agradecemos a cada persona del equipo por su valiosa colaboración, experiencia y dedicación en la construcción de esta ficha. Su trabajo conjunto fue esencial para hacer realidad esta herramienta.

Autores: Magalí Yance

Jefa de la División de Género y Diversidad: M. Caridad Araujo

Jefa del Equipo de Entrenamiento Corporativo y Operativo: Claudia Useche

Revisores Técnicos: Claudia Piras y Nadin Medellín

Coordinadora de Aprendizaje: Josefina Maggio

Diseñadora Instruccional: Gabriela Cicci

Comunicadoras: Daniela Brenes Morera y Cecilia Martínez Gómez

Diseñadora Gráfica: Victoria Oliver