



# Estrategia para la Igualdad de Género y Plan de Implementación

La igualdad de género ubicada al centro de la  
implementación del Marco Estratégico de IPPF



# QUIÉNES SOMOS

La Federación Internacional de Planificación de la Familia (IPPF) es un proveedor mundial de servicios de salud sexual y reproductiva y es líder en la defensa de los derechos sexuales y reproductivos para todas las personas. Somos un movimiento internacional de organizaciones nacionales que trabajan con y para las comunidades y las personas.

IPPF trabaja en pos de un mundo en el que las mujeres, los hombres y la gente joven tengan el control de sus propios cuerpos y, por lo tanto, de sus destinos. Un mundo en el que tengan la libertad de elegir si ser o no ser padres; de decidir cuántos hijos quieren tener y en qué momento; de tener una vida sexual saludable sin temor a embarazos no planificados ni a infecciones de transmisión sexual, incluido el VIH. Un mundo en el que el género y la sexualidad ya no sean una fuente de desigualdad ni de estigma. Haremos todo lo que esté a nuestro alcance para proteger estos derechos y opciones, tanto para las generaciones actuales como para las futuras.

# ÍNDICE

PRÓLOGO	3
FINALIDAD Y ALCANCE	4
NOTA SOBRE LA TERMINOLOGÍA	4
APARTADO 1: FUNDAMENTACIÓN	5
APARTADO 2: IPPF Y LA IGUALDAD DE GÉNERO	7
APARTADO 3: LA ESTRATEGIA	8
Visión	8
Base conceptual	8
Resultados	8
Directrices	11
Esquema de la estrategia para la igualdad de género de IPPF	12
APARTADO 4: IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA	13
Áreas programáticas de enfoque	13
Actividades de implementación de la Asociación Miembro	16
Mecanismos de implementación de la Secretaría	18
APARTADO 5: INDICADORES DEL ÉXITO	19
APARTADO 6: DÓNDE EMPEZAR	20
Próximos pasos de la Secretaría	20
Próximos pasos para la Asociación Miembro:	20
ANEXO 1: GLOSARIO DE TÉRMINOS	22
ANEXO 2: MARCOS CONCEPTUALES QUE GUÍAN NUESTRA ESTRATEGIA	24
Continuum de igualdad de género	24
El modelo ecológico	25
El enfoque sobre el curso de la vida	25
NOTAS FINALES	26

# PRÓLOGO

La IPPF fue fundada hace 65 años por un grupo de mujeres valientes y luchadoras decididas a mejorar la vida de las mujeres en todo el mundo. Desde entonces, la IPPF ha estado llevando a cabo una labor pionera para transformar las normas de género y alcanzar la igualdad de género, mejorando así los resultados en materia de salud sexual y reproductiva.

La igualdad de género es un derecho humano. Asegurar el acceso universal a la salud y los derechos sexuales y reproductivos para todas las personas es crucial para alcanzar la igualdad de género. Para poder transformar las relaciones de género, las estructuras que las respaldan deben cambiar. Las mujeres y las niñas y las personas transgénero deben poder llevar una vida sin violencia; deben de contar con oportunidades que permitan expandir sus capacidades y tener acceso a una amplia gama de recursos del mismo modo que los hombres y los niños. Para poder avanzar en la igualdad de género y facilitar el empoderamiento de mujeres y niñas se necesitan servicios, información y educación de calidad, así como las condiciones sociales que hacen posible mantener una buena salud sexual y reproductiva, además del ejercicio pleno de los derechos sexuales y reproductivos. Existe evidencia que demuestra que cuando los hombres y niños participan como clientes, socios en igualdad y agentes de cambio en favor de la igualdad de género dentro de los programas de salud sexual y reproductiva, se producen cambios transformadores.

Si bien se han logrado avances, todavía prevalecen la desigualdad, el estigma y las normas perjudiciales o dañinas de género.

La desigualdad de género es generalizada y las mujeres, niñas y personas transgénero siguen siendo objeto de discriminación en la vida social, económica y pública. Esto constituye un obstáculo para el desarrollo sostenible, tal como se puso de relieve con la inclusión de un Objetivo de Desarrollo Sostenible independiente que busca alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

IPPF reconoce que resulta esencial invertir en la igualdad de género para alcanzar los objetivos de SDRS y como fin en sí mismo. Solo se alcanzarán los objetivos de salud y derechos sexuales y reproductivos cuando exista igualdad de género. Por otro lado, la igualdad de género solo es posible cuando las personas pueden ejercer plenamente sus derechos sexuales y reproductivos. Por este motivo, eliminar las desigualdades de género es un requisito previo para lograr la ejecución plena del Marco Estratégico de IPPF (2016-2022); con la inclusión de la igualdad de género como una estrategia transversal que sustenta el Plan de Implementación de la Secretaría de IPPF (2016-2019).

Esta Estrategia para la Igualdad de Género y su Plan de Implementación expone con claridad el modo en que la igualdad de género ha de situarse en el centro de la implementación del Marco Estratégico de IPPF. Su éxito requerirá del compromiso y trabajo arduo de todos los empleados y voluntarios de la Federación. A fin de respaldar la implementación, se nombrarán Promotores de la Igualdad de Género en toda la Secretaría y dentro de las Asociaciones Miembros. También se creará una Unidad para la Igualdad de Género a fin de coordinar la implementación y desarrollar capacidades en el área de género.

Sabemos cómo es el mundo que deseamos para nuestros hijos: un mundo en el que haya igualdad y justicia de género, en el que todas las personas, particularmente las mujeres y niñas, estén empoderadas para ejercer su derecho a tomar decisiones libres e informadas sobre su sexualidad y bienestar. Trabajemos juntos a partir de ahora para que esto sea una realidad.

**Tewodros Melesse,**  
Agosto de 2017

# FINALIDAD Y ALCANCE

No es posible lograr el nivel más alto de salud sexual y reproductiva alcanzable, sin respetar, proteger y cumplir los derechos humanos, incluido el derecho a la igualdad de género.<sup>1</sup> Hace mucho tiempo que IPPF ha reconocido esto y ha estado en la vanguardia a la hora de defender la igualdad de género, desde su fundación en 1952.<sup>2</sup> Más recientemente, la eliminación de la desigualdad de género se ha reconocido como un requisito previo para el logro del Marco Estratégico de IPPF (2016–2022)<sup>3</sup>, con la inclusión de la igualdad de género como estrategia transversal que sustenta el Plan de Implementación de la Secretaría de IPPF (2016–2019) —véase Recuadro 1—.

Los objetivos de esta Estrategia para la Igualdad de Género son los siguientes:

- Proporcionar el enfoque y proceso estratégico necesarios para llevar a los diferentes niveles de la Federación la cuestión transversal de la igualdad de género —a través de programación transformativa de género—.
- Respalda el logro del Marco Estratégico de IPPF (2016–2022) mediante la eliminación de las desigualdades de género que afectan a los resultados en materia de SDSR.
- Expresar el modo en que IPPF puede convertirse en líder mundial para la promoción de la igualdad de género.

Esta estrategia parte de la Política de Igualdad de Género de 2014 y se basa en compromisos del Plan de Implementación de la Secretaría de IPPF, así como en recomendaciones de una Auditoría de Género (2016) y de una Consulta Técnica sobre Género (marzo de 2017). El presente documento incluye un plan de implementación claro que delinea el proceso requerido para expandir una programación de género transformadora en las Asociaciones Miembro, así como las estructuras de apoyo necesarias para facilitar esto a nivel de la Secretaría de IPPF.

# NOTA SOBRE LA TERMINOLOGÍA

Los roles, las identidades y las expectativas de género son producto de una construcción social, cultural y política. Las expectativas sobre lo que significa ser una mujer, un hombre o una persona transgénero pueden variar con el tiempo, dependen del contexto y son diferentes en cada país e, incluso, dentro de un mismo país. Ellas también se basan en las relaciones de poder entre hombres, mujeres y quienes se identifican con otras categorías de género, así como en las relaciones de poder dentro de esos grupos. Más aún, existe la necesidad de reconocer, respetar, proteger y hacer valer los derechos de personas de género no conforme y de género no binario. Dado que las normas, prácticas y creencias que sustentan las desigualdades de género son una construcción social, su cambio no es solo justo y deseable, sino también posible.<sup>4</sup>

“Igualdad de género” significa que todas las personas tienen igualdad de oportunidades y las condiciones para disfrutar de dichas oportunidades de tal manera de poder ejercer plenamente sus derechos y desarrollar todo su potencial. IPPF reconoce que existe diversidad de género, de identidad de género y de expresión de género, y que esta diversidad se superpone e interactúa con otras características estructurales e identidades sociales como la edad, la raza, la condición económica, las diferentes capacidades, el estatus social y la orientación sexual. Por lo tanto, a través de esta estrategia, la expresión en “toda su diversidad” se emplea para decir que cualquiera que sea el grupo mencionado, dicho grupo incluye a personas en toda la diversidad expuesta anteriormente.

En el Anexo 1 se ofrecen definiciones de términos clave.

## RECUADRO 1: LA CUESTIÓN TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA SECRETARÍA DE IPPF (2016–2019)

IPPF está comprometida con la **igualdad de género** porque es un derecho humano, promueve el **empoderamiento de mujeres y niñas**, y se relaciona con la salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR). Vamos a abordar asuntos de igualdad de género en todas las áreas prioritarias y en los cuatro resultados esperados en el Marco Estratégico. Lo haremos mediante el refuerzo del liderazgo de mujeres y gente joven, y mediante la promoción de leyes y políticas que eliminen las desigualdades de género. De forma activa, buscaremos la participación de nuestros socios y de los activistas que nos respaldan a fin de promover la justicia de género mediante el trabajo conjunto para combatir las normas y prácticas de género nocivas. Nuestros programas de educación integral en sexualidad incluirán la cuestión del género, facilitarán la creación de relaciones seguras y respetuosas, y reforzarán la capacidad de la gente joven para promover la igualdad de género. Vamos a incluir un enfoque sensible al género en nuestra prestación de

servicios y garantizar que la eliminación de la violencia sexual y basada en el género sea un componente clave de los programas integrados e integrales. Promoveremos el acceso de **hombres y niños** a los servicios y buscaremos su participación como socios y coagentes del cambio, a fin de trabajar juntos con las mujeres y niñas para reducir la violencia y alcanzar la igualdad de género. Garantizaremos que las personas afectadas en mayor medida por un problema permanezcan en una posición de control y participen de forma efectiva y global en todas las políticas, programas y actividades para la promoción de la igualdad. Al captar voluntarios y activistas buscaremos atraer a quienes deseen promover la causa de la igualdad de género y, al mismo tiempo, reforzaremos y desarrollaremos las competencias en materia de género entre los que ya tenemos. En todo lo que hagamos, garantizaremos la inclusión equitativa y efectiva en todos los procesos de toma de decisiones.

# APARTADO 1: FUNDAMENTACIÓN

La igualdad de género —la idea de que todas las personas deben ser tratadas de un modo que garantice igualdad de oportunidades y resultados— es un derecho humano. El cumplimiento del derecho a acceder al nivel más alto de salud sexual y reproductiva alcanzable, no es posible sin igualdad de género<sup>5</sup>. Esto se ha reconocido a nivel de política internacional. Por ejemplo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) reconocen que no se puede lograr el desarrollo sostenible si no existe igualdad de género.<sup>6</sup> La igualdad de género no solo es un objetivo en sí mismo (el objetivo número 5), sino que existe una meta concreta dentro de este objetivo sobre el acceso universal a la SSR (meta 5.6), además de una meta sobre SSR en el objetivo de salud (meta 3.7).<sup>7</sup>

Los ODS no son la primera instancia que reconoce los vínculos entre igualdad de género y SDR. En realidad, hay muchos instrumentos internacionales, políticas y declaraciones que instan a los Estados a desarrollar políticas y programas transformativos de género. Estos son algunos de ellos: el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD) de 1994;<sup>8</sup> el Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995) y su revisión en el año 2000<sup>9</sup>; la Plataforma para la Acción de Pekín (1995)<sup>10</sup>; la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) en 2004 y 2009, y el Marco de Acción del ONUSIDA sobre la problemática de las mujeres, las niñas, la igualdad de género y el VIH (2009); y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).<sup>11</sup>

A pesar de todos estos compromisos internacionales, el género sigue siendo una de las principales fuentes de desigualdad y exclusión en el mundo. Los datos más recientes indican que la desigualdad de género está conduciendo a malos indicadores de SSR (véase el Recuadro 2). Abordar la desigualdad de género es un requisito previo para respetar, proteger y hacer valer el derecho a la salud sexual y reproductiva.

Para alcanzar la igualdad de género es necesario trabajar de forma integral con personas en toda su diversidad. No obstante, al desarrollar programas se hace evidente que la desigualdad de género afecta a diferentes grupos de personas de maneras distintas.

Las normas de género y las estructuras patriarcales permean todos los espacios y afectan desproporcionadamente el cumplimiento de los DSR de mujeres y niñas. Tal como indican los datos del Recuadro 2, es frecuente que las mujeres no tengan control sobre la decisión de mantener relaciones sexuales y que, si las mantienen, no tengan control sobre la decisión de usar anticoncepción. Tienen un estatus inferior, menos oportunidades y menos acceso al poder que los hombres y niños. Por lo tanto, el progreso hacia la igualdad de género requiere acciones transformativas que, complementariamente, promuevan los derechos de las mujeres y su empoderamiento. Dichas acciones deben hacer frente a la desigualdad arraigada en las estructuras sociales, incluyendo la brecha salarial de género, las políticas desiguales y la discriminación que han mantenido históricamente a las mujeres y niñas en una situación de desventaja y han impedido su plena participación en los procesos de desarrollo.



\*Salud y derechos sexuales y reproductivos

Las emergencias humanitarias pueden ser particularmente devastadoras para las mujeres y niñas pues aumentan su exposición a la violencia sexual y basada en el género (VSBG) así como su riesgo de morbilidad y mortalidad debido a la falta de acceso a una gama completa de servicios de SSR.<sup>12</sup> Por lo tanto, en todos los contextos, el trabajo en materia de igualdad de género debe reconocer la capacidad de las mujeres para tomar decisiones sobre su vida y la capacidad de las redes de mujeres como interlocutoras primordiales de las comunidades en las que viven.

La desigualdad de género también perjudica a los hombres. Las normas sobre la masculinidad a menudo hacen que los hombres vean las conductas saludables como una señal de debilidad. Estas normas hacen más probable que los hombres asuman más riesgos, como consumir alcohol en exceso y tener relaciones sexuales sin protección. Esto también lleva a pobres resultados de SSR, como una mayor mortalidad masculina por enfermedades relacionadas con el SIDA<sup>13</sup>, lo cual es malo para los hombres y para sus parejas sexuales. Además, las normas binarias de género que promueven un ideal heterosexual coloca a las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero en riesgo de peores resultados de SSR debido al entorno legal represivo, al estigma, la discriminación y la violencia.<sup>14</sup>

Las personas transgénero e intersexuales de todas las edades y en todas las regiones del mundo están expuestas a violaciones de sus derechos humanos por causa de su identidad de género, expresión de género o características sexuales. Sufren discriminación en el mercado laboral, en las escuelas, en el sector salud, en sus comunidades y, a menudo, son objeto de malos tratos y repudio dentro de sus propias familias y comunidades, así como de violencia psicológica y física, incluyendo agresiones sexuales. Esto es algo que se ve exacerbado en contextos de emergencia humanitaria, en los que, a menudo, estos grupos son ignorados en las acciones de preparación y respuesta.

La igualdad de género no se puede abordar de forma aislada. Una programación de género exitosa requiere de un enfoque holístico, que aborde las barreras estructurales y las identidades sociales que se intersectan con la desigualdad de género, en el entendido de que los derechos humanos son indivisibles. A fin de comprender y lograr la igualdad de género, el género debe verse a través de un lente intersectorial. Junto al género interactúan la edad, la raza, la condición económica, las diferentes capacidades, el estatus social y la orientación sexual. Un enfoque transformativo de género requiere conocer y superar otras formas de estigma, opresión y discriminación relacionadas con estos otros determinantes sociales.

#### RECUADRO 2: DATOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y SDRS

- El 19 por ciento de las mujeres de entre 15 y 49 años de edad dijeron haber sufrido violencia física y/o sexual ejercida por una pareja íntima en los 12 meses anteriores a la encuesta.
- Un poco más de 1 de cada 4 mujeres de entre 20 y 24 años de edad dijeron que se habían casado antes de los 18 años de edad.
- En 30 países con datos representativos, los datos de la encuesta indican que más de 1 de cada 3 mujeres jóvenes de entre 15 y 19 años de edad han sido objeto de la nociva práctica de la mutilación genital femenina.
- Solo el 52 por ciento de las mujeres de entre 15 y 49 años de edad que están casadas o que viven en pareja toma sus propias decisiones sobre las relaciones sexuales consentidas y sobre el uso de anticonceptivos y servicios sanitarios.
- La participación de las mujeres en las cámaras únicas o bajas de parlamentos nacionales alcanzó el 23,4 por ciento en 2017, solo 10 puntos porcentuales más que en el año 2000.
- Las mujeres siguen estando subrepresentadas en los puestos gerenciales y menos de una tercera parte de los puestos gerenciales superiores y medios están ocupados por mujeres.
- Las normas de género, en cuanto que afectan a mujeres y hombres, apuntalan la epidemia de VIH. En el año 2016, el contagio del VIH entre mujeres jóvenes y mujeres adolescentes (de entre 15 y 24 años) fue un 44% más alto que entre los hombres del mismo grupo de edad. Debido a que asumen más riesgos y usan en menor medida los servicios sanitarios, es menos probable que los hombres que viven con VIH se sometan a pruebas de VIH o que sigan un tratamiento, y tienen más probabilidades de morir por causas relacionadas con el SIDA en comparación con sus contrapartes femeninas.
- En emergencias humanitarias, las mujeres tienen 14 veces más probabilidades de morir o sufrir lesiones como consecuencia de las desigualdades sociales existentes; en los países en los que las mujeres y los hombres disfrutaban de los mismos derechos, el número de muertes no era muy diferente entre un género y otro.
- Las personas transgénero constituyen uno de los grupos más afectados por la epidemia del VIH y tienen 49 veces más probabilidades de vivir con VIH que la población general.
- Aproximadamente el 10 por ciento de la población mundial vive con discapacidades, y a menudo encuentran multitud de obstáculos sociales y físicos. Con frecuencia carecen de las mismas oportunidades que tiene la población general y, normalmente, son uno de los grupos más marginados de la sociedad, en particular en situaciones de catástrofes. Las mujeres y niñas de todas las edades con cualquier forma de discapacidad son uno de los grupos más vulnerables y marginados de la sociedad.

Fuentes: Informe del Secretario General de Naciones Unidas (2017) "Progress towards the Sustainable Development Goals" <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>; UNAIDS (2017) Ending AIDS: progress towards the 90–90–90 targets [http://www.unaids.org/sites/default/files/media\\_asset/Global\\_AIDS\\_update\\_2017\\_en.pdf](http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/Global_AIDS_update_2017_en.pdf); Peterson, K. (2007). "Reaching Out to Women When Disaster Strikes." Libro Blanco de Soroptimist, <http://www.soroptimist.org/>; The gendered nature of natural disasters: the impact of catastrophic events on the gender gap in life expectancy, 1981–2002, Thomas Plumper, Eric Neumayer, London School of Economics [http://eprints.lse.ac.uk/3040/1/Gendered\\_nature\\_of\\_natural\\_disasters\\_\(LSERO\).pdf](http://eprints.lse.ac.uk/3040/1/Gendered_nature_of_natural_disasters_(LSERO).pdf); UNAIDS (2016) 'Prevention Gap Report', [http://www.unaids.org/sites/default/files/media\\_asset/2016-prevention-gap-report\\_en.pdf](http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2016-prevention-gap-report_en.pdf); UN Women (2017) Women with disabilities, <http://www.un.org/womenwatch/enable/>

# APARTADO 2: IPPF Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

La IPPF fue fundada en 1952 por un grupo de mujeres valientes y luchadoras decididas a trabajar en diferentes culturas, tradiciones, leyes y creencias religiosas para mejorar la vida de las mujeres en todo el mundo.<sup>15</sup> Durante más de 60 años, la IPPF ha llevado a cabo una labor pionera para transformar las normas de género y alcanzar la igualdad de género para, tanto de manera directa o indirecta, mejorar los resultados de salud sexual y reproductiva. Cumplir con los derechos sexuales y reproductivos significa que las personas tienen el derecho y los medios para tomar decisiones sobre su vida sexual y reproductiva, libres de toda violencia, coerción o discriminación. Esto solo puede lograrse en un marco de igualdad de género. Por otro lado, la igualdad de género solo es posible cuando las personas pueden ejercer plenamente sus derechos sexuales y reproductivos. La vulneración de estos derechos puede considerarse tanto una causa como una consecuencia de la desigualdad de género.

IPPF reconoce que resulta esencial invertir en la igualdad de género para alcanzar los objetivos de SDR y como fin en sí mismo.<sup>16</sup> Este compromiso con la igualdad de género se enmarca dentro de un enfoque en los derechos humanos y se expone en la Política sobre Igualdad de Género de 2014 y el actual Marco Estratégico (2016–2022).<sup>17</sup> El Plan de Implementación de la Secretaría de IPPF (2016–2019) destaca la igualdad de género como área transversal esencial que debe abordarse para alcanzar los objetivos del Marco Estratégico de IPPF. Esta Estrategia para la Igualdad de Género —y el plan de implementación que la acompaña— exponen la forma en que la IPPF puede convertirse en líder mundial para la promoción de la igualdad de género.

Dado que esta Estrategia se basa en la Política de Igualdad de Género de IPPF (2014), se ha adoptado la misma definición de igualdad de género, es decir:

*“La **igualdad de género** hace referencia a la igualdad de oportunidades para las mujeres, hombres, personas intersexuales y transexuales, en lo concerniente al disfrute de sus derechos y potencialidades. Representa la aspiración de transformar las desigualdades estructurales, los patrones de comportamiento y las normas sociales, generando cambio social y desarrollo sostenible. La igualdad de género requiere estrategias específicas dirigidas a eliminar las desigualdades de género”.*<sup>18</sup>

Esta es una definición amplia e incluyente de la igualdad de género que reconoce que las personas, en toda su diversidad, tienen derecho a vivir en un mundo igualitario para todos los géneros, en el que tengan la libertad de tomar decisiones informadas sobre su vida, su cuerpo y su SDR.

Esta Estrategia para la Igualdad de Género se basa en el compromiso expresado en el Plan de Implementación de la Secretaría de IPPF, en recomendaciones de una Consulta Técnica sobre Género (marzo de 2017) y en los resultados de una Auditoría de Género (2016)<sup>19</sup> que incluye los siguientes puntos:

- 1. Existe en la Federación una cantidad importante de trabajo realizado pero se necesita evaluar su impacto.** A nivel de Asociaciones Miembro, Oficinas Regionales y Oficina Central se han invertido esfuerzos y recursos considerables para garantizar el logro de la igualdad de género en áreas como educación integral en sexualidad (EIS); erradicación de prácticas nocivas basadas en género; desarrollo y mejora de políticas institucionales; incidencia política; la prevención, mitigación y respuesta a la violencia sexual y a la violencia basada en género; la participación de hombres y niños; los programas dirigidos a jóvenes; la capacitación y el desarrollo de herramientas; y respuestas en emergencias humanitarias. No obstante, la divulgación de la información sobre este trabajo es insuficiente y se han llevado a cabo muy pocas evaluaciones externas o análisis del impacto para determinar qué es lo que está funcionando mejor y debe aplicarse a mayor escala, y lo que no funciona y debe modificarse.
- 2. Bien posicionada para convertirse en líder mundial en la promoción de la igualdad de género si cuenta con la inversión y el enfoque estratégico adecuado.** Como Federación internacional, la IPPF se encuentra bien posicionada para convocar a otros socios a fin de trabajar por la igualdad de género. La IPPF tiene la oportunidad de aprovechar su historia, tamaño, estructura y alcance global para respaldar el uso de instrumentos globales —como los tratados sobre derechos humanos— en el ámbito nacional, para impulsar la igualdad de género de un modo respetuoso con la cultura local, y para trabajar dentro de las comunidades a fin de lograr cambios sociales.
- 3. Deben crearse herramientas de recopilación de datos sobre igualdad de género para respaldar a los programas.** Las actuales herramientas de recopilación de datos que utiliza la IPPF no capturan de forma adecuada los objetivos y resultados en el área de igualdad de género, y no existe el desglose de las estadísticas de servicios por género.
- 4. El personal necesita desarrollar sus competencias en género y derechos.** El personal de la Federación en sus diferentes niveles necesita contar con un entendimiento común alrededor de la igualdad de género a fin de facilitar diferentes estrategias y soluciones tanto en términos programáticos como en incidencia política.
- 5. Se necesita una respuesta focalizada bien coordinada y con los recursos adecuados.** Se necesita una estrategia clara y focalizada sobre cómo escalar programas transformativos de género que han sido exitosos, de tal manera que la desigualdad de género no socave el logro de los ambiciosos objetivos de SDR expuestos en el Marco Estratégico de IPPF (2016–2022). Para que esta respuesta sea efectiva serán necesarios recursos tanto financieros como humanos.

Esta Estrategia para la Igualdad de Género proporciona un enfoque claro para abordar las cuestiones de igualdad de género en todas las áreas prioritarias y en relación con los cuatro resultados del Marco Estratégico de IPPF (2016–2022). La implementación de esta estrategia debe ir de la mano con la implementación de los cuatro resultados y las otras dos áreas transversales: un enfoque centrado en la gente joven, y alcanzar a la población más marginalizada y vulnerable.

# APARTADO 3: LA ESTRATEGIA

## VISIÓN

La visión general de la Estrategia para la Igualdad de Género de IPPF es:

*“Un mundo en el que haya igualdad y justicia de género, en el que todas las personas, particularmente las mujeres y niñas, estén empoderadas para ejercer su derecho a tomar decisiones libres e informadas sobre su sexualidad y bienestar”.*

## BASE CONCEPTUAL

La estrategia sigue tres marcos conceptuales:

- 1. El continuum de la igualdad de género** tiene en cuenta las barreras estructurales y pluridimensionales que impiden a las mujeres y a otros grupos marginalizados ejercer sus derechos sociales, políticos y económicos. Este continuum reconoce los elementos específicos y contextuales que afectan a las personas y responde a las diferentes formas en las que la desigualdad de género coincide con otras características que pueden llevar a la discriminación y/o vulnerabilidad, como la edad, raza, condición económica, diferentes capacidades, estatus social y orientación sexual. Este continuum se emplea para examinar si los programas tienen en cuenta el género y buscan activamente transformar la dinámica y las estructuras de poder que refuerzan las desigualdades de género.
- 2. El modelo ecológico** tiene en cuenta la compleja interacción entre los niveles individual, relacional, comunitario y social. Este modelo nos permite entender la variedad de factores que influyen sobre la igualdad de género.
- 3. El enfoque sobre el curso de vida** tiene en cuenta a las personas, en toda su diversidad, a lo largo de toda su vida, incluyendo los diferentes desafíos a los que se pueden enfrentar en diferentes etapas de su vida y el modo en que se ven afectadas por el contexto sociocultural en el que viven.

Se puede consultar más información sobre cada uno de estos marcos conceptuales en el Anexo 2.

## RESULTADOS

**Resultado 1: Los gobiernos promueven, respetan y protegen la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para poder cumplir con los derechos sexuales y reproductivos (DSR)**

La igualdad de género no podrá alcanzarse sin compromiso político ni sin la protección de los derechos humanos de todas las personas, en particular de las mujeres y niñas en toda su diversidad. Las normas y prácticas sociales nocivas no cambiarán simplemente porque un gobierno así lo diga, pero legislar —y garantizar el cumplimiento de las leyes— contra la desigualdad de género, las prácticas de género nocivas y contra la violencia, tanto sexual como basada en género, es un paso necesario. Los principales componentes para lograr este resultado son, entre otros:

**Existencia de leyes no discriminatorias en materia de género y de SDR.** La legislación debe ser integral e incluir a las personas en toda su diversidad, con especial atención en las mujeres y niñas. Si bien el foco variará en cada país, la legislación incluirá asuntos críticos relevantes para la igualdad de género, como son la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, las leyes de consentimiento de terceros, la violencia sexual y basada en género, la mutilación genital femenina (MGF), el matrimonio infantil forzado, la educación integral en sexualidad y los derechos de las personas LGBTI.

**Recursos suficientes asignados a la programación para la igualdad de género, incluyendo partidas presupuestarias a nivel nacional.** El compromiso nacional con la igualdad de género se demuestra mediante la asignación de partidas presupuestarias que permitan implementar estrategias transformativas de género de relevancia, así como garantizar el cumplimiento de las leyes pertinentes. Esto implicará que se incluya la perspectiva de género en la planificación e implementación de los programas gubernamentales en todos los sectores del Estado.

**Datos nacionales de salud pública desglosados por sexo y edad son publicados al menos una vez al año.** Datos nacionales desglosados por sexo y por edad se publicarán anualmente y se utilizarán para indicar dónde existen desigualdades de género en relación con el acceso a la atención sanitaria, el empleo y la educación, entre otras áreas. Cuando sea posible, también deberán proporcionarse datos subnacionales. Estos datos son fundamentales para entender el contexto, incluyendo la evaluación del progreso y el desarrollo de las intervenciones adecuadas.

**Existen mecanismos para lograr la participación efectiva de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) para la promoción y defensa de la igualdad de género y de la SDR.** A través de incidencia política se asegurará la apertura de espacios para las OSC en debates públicos, grupos técnicos de trabajo, así como en los procesos de toma de decisiones relacionados con la igualdad de género y la SDR. La sociedad civil debe emplear estas oportunidades para respaldar y evaluar de forma crítica los planes propuestos, los presupuestos y las estrategias relacionadas con SDR, a fin de garantizar que sean transformativos de género y que incluyan a representantes de la comunidad, en particular a mujeres y gente joven en toda su diversidad.

**Resultado 2: Todas las personas, en particular las mujeres y niñas, la gente joven y otros grupos marginalizados, están empoderadas y tienen agencia para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos**

Los gobiernos y las OSC desempeñan un papel crucial para garantizar que las personas —en particular las mujeres y niñas, la gente joven y otros grupos marginalizados— estén empoderadas y tengan agencia para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, sin la participación efectiva de esas personas y sin el reconocimiento de sus capacidades inherentes, solo se gana la batalla parcialmente. Los componentes clave necesarios para lograr este resultado son, entre otros:

**Todas las personas conocen sus DSR y están empoderadas para exigirlos y ejercerlos.** Las personas nunca podrán exigir derechos que no saben que tienen. Por lo tanto, se facilitará información a todos —especialmente a mujeres y niñas y otros grupos marginalizados— para que puedan ejercer sus derechos sexuales y reproductivos y respetar los derechos de otras personas. Los mecanismos empleados para compartir esta información incluyen: educación integral en sexualidad (EIS) transformativa de género dirigida a gente joven; movilización comunitaria y actividades para la creación de movimientos sociales en asociación con organizaciones de base comunitaria; y trabajo con los medios de comunicación.

**Las mujeres y las niñas, en toda su diversidad, están empoderadas.** Para las mujeres y niñas, un entorno jurídico favorecedor y el conocimiento de sus derechos sexuales y reproductivos no es suficiente para poder ejercer esos derechos. Esto es particularmente cierto en el caso de mujeres y niñas que no encajan en las nociones tradicionales de femineidad, como mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, que se enfrentan a una mayor discriminación. Las mujeres y niñas, en toda su diversidad, serán empoderadas para tomar el control de sus vidas y sus cuerpos, sin violencia y sin estigma. Estas son algunas de las formas de hacerlo: participación efectiva; mayor representación en espacios de toma de decisión dentro de las esferas política, económica y privada; mayor acceso y control sobre recursos —por ejemplo, por medio del empoderamiento económico—. Se capacitará, orientará y ofrecerá mentorías a mujeres adolescentes y jóvenes para que sean líderes empoderadas y comprometidas, y puedan crear redes y movimientos que promuevan el cambio. Las respuestas a las emergencias

humanitarias incluirán un foco específico en el empoderamiento de las mujeres que les permita superar la discriminación y las desigualdades basadas en el género que ya existían y que se amplifican en esas situaciones.

**Los hombres y niños en toda su diversidad participan como clientes, socios y agentes de cambio.** Los hombres y niños en toda su diversidad participarán de forma activa para cuestionar y transformar las normas de género nocivas. Además de la discriminación contra las mujeres y niñas, existen interpretaciones nocivas de la “masculinidad” que se relacionan con el hecho de que hombres y niños se preocupen menos por asuntos de la salud y asuman mayores riesgos. Esto hace que algunos grupos tengan un riesgo más alto de sufrir discriminación y violencia sexual, como los hombres gays y bisexuales y otros hombres que tienen relaciones sexuales con hombres, hombres transgénero, presos y migrantes. Hombres y niños participarán como agentes de cambio positivo para modificar las relaciones de poder desiguales, especialmente en áreas como la promoción de la paternidad equitativa para ambos sexos, la lucha contra leyes y políticas discriminatorias, y la transformación de actitudes y comportamientos que son tanto causa como consecuencia de la violencia sexual y la violencia de pareja. Por lo tanto, la transformación de normas de género nocivas y la participación de los hombres como clientes, socios y agentes de cambio respaldarán la igualdad de género, incrementarán el número de hombres que se preocupan por asuntos de salud sexual y reproductiva, aumentarán la responsabilidad compartida en cuanto a la salud sexual y reproductiva —incluyendo el uso de condones— y reducirán los casos de violencia sexual y basada en el género.

**Se eliminan las prácticas de género nocivas.** En tanto que las mujeres, niñas y otros grupos marginados sean objeto de prácticas nocivas como el matrimonio infantil precoz o forzado, la mutilación genital femenina, los crímenes de honor, la esterilización forzada, la cirugía correctiva para bebés intersexuales y la medicalización de personas transgénero, nunca serán capaces de disfrutar plenamente de su salud y derechos sexuales y reproductivos. La eliminación de estas prácticas nocivas permite a las mujeres, niñas y otros grupos marginados ejercer el control de sus cuerpos y tener libertad para tomar decisiones sobre su SDR y sus vidas. Este componente está asociado a una petición de legislación que ponga fin a prácticas nocivas y, después, a garantizar que esas leyes se apliquen al facilitar acceso a apoyo jurídico y reparación para aquellas personas cuyos derechos se violen, según se expone en el Resultado 1.



### Resultado 3: Servicios integrados y de calidad basados en el género y en los derechos, y prestados sin discriminación

El acceso a un paquete integrado de servicios de SSR libres de estigma y que tengan en cuenta las cuestiones de género, y el uso de dichos servicios tienen un papel clave para facilitar el disfrute en igualdad del derecho a la salud y para abordar las necesidades diversas y específicas de las mujeres, niñas y otros grupos marginados a lo largo de sus vidas. “Paquete integrado” quiere decir que una cliente puede recibir todos los servicios de SSR que necesita —anticoncepción, aborto seguro, asesoramiento y pruebas de VIH, detección y apoyo en casos de VSBG, etc.— en una sola visita. Los componentes clave necesarios para lograr este resultado son, entre otros:

**Los proveedores de servicios sanitarios y el personal de apoyo prestan servicios de SSR centrados en el cliente, libres de estigma y que tienen en cuenta las cuestiones de género.** Todo el personal tendrá la capacitación y la capacidad para prestar servicios integrados de calidad basados en los derechos y que tengan en cuenta las cuestiones de género, sin discriminación alguna. Para este fin, se introducirán sistemas y políticas organizativas que garanticen que cuentan con las aptitudes y los conocimientos necesarios. Por ejemplo, que todos los empleados nuevos reciban capacitación para la sensibilización en cuestiones de género, que todo el personal reciba capacitación continua, y que todo el personal conozca las políticas de igualdad de género y los recursos más recientes.

#### **Hay una variedad de modelos de prestación de servicios de calidad que satisfacen las diversas necesidades de los clientes.**

Se implementará una variedad de modelos de prestación de servicios para satisfacer las diversas necesidades de SSR de clientes de IPPF, como la prestación de servicios basados en la comunidad o la ampliación del horario de atención para algunos grupos. Los centros sanitarios estarán libres de estigma y serán amigables con los jóvenes a fin de garantizar que todos sus clientes, en toda su diversidad, se sientan cómodos y puedan acceder a los servicios. Se facilitarán suficientes recursos (personal, fondos, productos, equipos) para garantizar la prestación de una amplia gama de servicios de SSR de calidad e integrados. Dado que las Asociaciones Miembros de IPPF no siempre pueden prestar todos los servicios de SSR para la población diversa a la que atiende, habrá buenos sistemas de derivación que garanticen la continuidad de la asistencia, tanto en situaciones de emergencia como de no emergencia.

**Recopilación rutinaria y desglose por sexo y por edad de datos sobre clientes.** A fin de facilitar la prestación efectiva de servicios, se recopilarán de forma habitual datos, desglosados por sexo y por edad, a través de sistemas de registro de datos que se basen en los clientes en vez de en los servicios. La prestación de servicios usará la información de los datos basados en los clientes y desglosados por sexo y por edad.

**Se previene la violencia sexual y basada en el género y sus supervivientes reciben apoyo.** Se tomarán acciones para prevenir la VSBG, incluyendo la ampliación del trabajo a nivel de la comunidad. Esto incluirá el trabajo con hombres y niños, con mujeres afectadas por la violencia y con redes de apoyo a la mujer.

En todas las clínicas de todas las Asociaciones Miembros de IPPF se prestarán servicios integrados y de calidad contra la VSBG como parte del Paquete Integrado de Servicios Iniciales de IPPF y se mejorarán los sistemas de derivación para garantizar un servicio completo para las supervivientes de VSBG. Las intervenciones en el área de la violencia basada en el género se integrarán dentro de todos los programas humanitarios —como un componente central del Paquete Integrado de Servicios Iniciales— con especial atención en la reducción de riesgos, la promoción de la resiliencia y la ayuda a la recuperación.<sup>20</sup>

### Resultado 4: Una Federación transformativa de género, unida y que rinde cuentas

El compromiso de IPPF como organización transformativa de género y basada en los derechos solo será efectivo si se adopta e implementa en todos los niveles de la Federación. Para lograr esto, las políticas y los programas de IPPF deberán contar con un enfoque transformativo de género. Estos esfuerzos estarán respaldados por Promotores de la Igualdad de Género —ciertos empleados de la Federación que sienten un compromiso especial con las cuestiones de género y que se encargan de la promoción de la igualdad de género y de impartir capacitación continua sobre cuestiones de género—. Los directivos, empleados y voluntarios deberán rendir cuentas en relación con su compromiso con la igualdad de género y SDSR. Esto requerirá una respuesta unificada, respaldada por Promotores de la Igualdad de Género, para crear y mantener una organización transformadora de género. También requerirá trabajar con otras estructuras y comunidades, como la Red de Diversidad Sexual de IPPF, las organizaciones humanitarias, los movimientos juveniles de IPPF e IPPF+, conjuntamente con organizaciones asociadas. Los componentes clave necesarios para lograr este resultado son, entre otros:

**La existencia de una cultura institucional, sistemas y políticas transformativas de género.** El trabajo diario interno de IPPF será transformativo de género a través de sistemas formales que garanticen que todas las políticas institucionales tengan en cuenta el género. Los empleados recibirán capacitación para llevar a cabo una revisión anual de las cuestiones de género a fin de garantizar que las políticas se implementen de un modo transformativo de género, y cada tres años se llevará a cabo una auditoría de género. Para ello será necesario establecer una Unidad para la Igualdad de Género a fin de guiar el proceso y proporcionar recursos a los programas, sistemas y políticas que respalden el cambio transformativo de género, como políticas de recursos humanos en materia de bajas por paternidad, regímenes laborales flexibles, acoso sexual y psicológico, y desarrollo profesional.

**Un equipo de empleados y voluntarios altamente capacitados desarrollan y promueven continuamente en toda la Federación programas transformativos de género.** Los empleados y voluntarios de IPPF son el corazón de la organización; conocerán bien las cuestiones de género y estarán sensibilizados con respecto a ellas, de modo que puedan adoptar un enfoque transformativo de género en todo su trabajo, como la movilización de recursos, la gestión de programas y las comunicaciones externas e internas. Tendrán el apoyo de los Promotores de la Igualdad de Género.

**Los sistemas de medición evalúan de forma rutinaria el trabajo transformativo de género y los empleados comparten las lecciones aprendidas.** Se implantarán sistemas de medición rutinaria, incluyendo una Herramienta de Evaluación de género para el Programa y Presupuesto Anual (PPA), una Evaluación de Género para el Desarrollo de Propuestas, indicadores medibles para hacer un seguimiento de la implementación de esta estrategia, y la divulgación de las iniciativas actuales y pasadas sobre el género. Todo esto será desarrollado en colaboración con el Departamento de Evaluación y Aprendizaje Organizativo. Se completará con evaluaciones externas y estudios del impacto en programas transformativos de género más amplios para aprender de ellos a fin de reproducir lo que funciona y dejar de hacer lo que no funciona.

**En todos los niveles de la Federación, los presupuestos tienen en cuenta la igualdad de género.** Una partida presupuestaria específica creada en todos los niveles de la Federación para financiar trabajo concreto en el área de igualdad de género. Esto incluirá los Presupuestos y Programas Anuales (PPA) de las Asociaciones Miembro de IPPF, así como la asignación de presupuesto para el trabajo en el área de igualdad de género dentro de cada oficina de la Secretaría. A las Asociaciones Miembro se les ofrecerá un menú de posibles actividades por cada área programática de enfoque a fin de respaldar la preparación de sus PPA. La implementación plena de la estrategia requerirá recaudar nuevos recursos financieros. Esto estará dirigido por Movilización de Recursos y Desarrollo de Nuevos Negocios a través de la inclusión de un porcentaje destinado a la programación para la igualdad de género en cada propuesta y de la recaudación de nuevos fondos otorgados por donantes nuevos y existentes.



## DIRECTRICES

Las siguientes directrices servirán de guía en la implementación de la estrategia:

**Nuestro objetivo es transformar.** IPPF reconoce que el cambio sostenible solo se logra al transformar las normas de género y las estructuras patriarcales que afectan a la capacidad de las personas para participar en la sociedad con igualdad y libertad (consultar más información en el Anexo 2).

**Nos guiamos por la información empírica.** Los programas y las acciones de IPPF se basan en años de experiencia práctica y en las lecciones aprendidas. Usan, y amplían, la información derivada de estudios, políticas y mejores prácticas en el área de la igualdad de género.

**Creemos en las soluciones locales.** Lo que funciona en un país o comunidad para transformar la vida de las mujeres, niñas, personas transgénero e intersexuales y otros grupos marginados no necesariamente tiene el mismo efecto en otros países y comunidades. Las estrategias para promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres deben adaptarse a cada contexto para acabar con prácticas y creencias nocivas. IPPF cuenta con empleados con experiencia en todo el mundo y con los estudios empíricos más recientes para apoyar este proceso.

**Trabajamos en colaboración con otros socios.** IPPF sabe que las asociaciones y colaboraciones en todos los niveles son cruciales para ofrecer liderazgo y apoyo a fin de cambiar las normas, políticas y prácticas nocivas en materia de género. IPPF también sabe que es la comunidad —niños, gente joven y adultos en toda su diversidad— la que debe liderar y dar forma a la respuesta para mejorar la igualdad de género. Debemos empezar por escuchar a los beneficiarios y usar sus experiencias como base para el trabajo transformativo de género.

**Adoptamos un enfoque basado en los derechos y libre de estigmas.** IPPF considera que la igualdad de género es un derecho humano. Sin ella, las mujeres, niñas y otras poblaciones marginadas no pueden participar libremente en la sociedad, no pueden tener control sobre su vida ni su cuerpo. El trabajo de IPPF en cuanto a la igualdad de género debe respaldar los derechos humanos y la equidad de género, defender y respetar la confidencialidad, estar libre de estigmas, respetar la cultura y promover los valores de la libertad de decisión, la dignidad, la diversidad y la igualdad. Se respeta a todas las personas por igual, independientemente de su edad, raza, condición económica, capacidad, condición social, orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.<sup>21</sup>



# ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



UN MUNDO EN EL QUE HAYA IGUALDAD Y JUSTICIA DE GÉNERO, EN EL QUE TODAS LAS PERSONAS, PARTICULARMENTE LAS MUJERES Y NIÑAS, ESTÉN EMPODERADAS PARA EJERCER SU DERECHO A TOMAR DECISIONES LIBRES E INFORMADAS SOBRE SU SEXUALIDAD Y BIENESTAR

RESULTADO 1	RESULTADO 2	RESULTADO 3	RESULTADO 4
<p><b>Los gobiernos promueven, respetan y protegen la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para hacer valer los DSR</b></p>	<p><b>Todas las personas, en particular las mujeres y niñas, la gente joven y otros grupos marginalizados, están empoderadas y tienen agencia para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos</b></p>	<p><b>Servicios integrados y de calidad basados en el género y en los derechos, y prestados sin discriminación</b></p>	<p><b>Una Federación transformadora de género, con un desempeño óptimo, unida y que rinde cuentas</b></p>
Existencia de leyes no discriminatorias en materia de igualdad de género y SDR	Todas las personas conocen sus DSR y están empoderadas para exigirlos y ejercerlos	Los proveedores de servicios sanitarios y el personal de apoyo prestan servicios de SSR libres de estigma y que tienen en cuenta las cuestiones de género	Existe una cultura institucional, sistemas y políticas transformativas de género
Recursos suficientes asignados a la programación para la igualdad de género, incluyendo partidas a nivel nacional	Las mujeres y las niñas, en toda su diversidad, están empoderadas	Hay una variedad de modelos de prestación de servicios de calidad que satisfacen las diversas necesidades de los clientes	Un equipo de empleados y voluntarios altamente capacitados desarrollan y promueven continuamente programas transformativos de género en toda la Federación
Se publican al menos una vez al año datos nacionales sobre salud desglosados por sexo y por edad	Los hombres y niños en toda su diversidad participan como clientes, socios y agentes de cambio	Se previene la violencia sexual y basada en el género y sus supervivientes reciben apoyo	Los sistemas de medición evalúan de forma rutinaria el trabajo transformativo de género y los empleados comparten las lecciones aprendidas
Existen mecanismos para lograr la participación efectiva de OSC para la promoción y defensa de la igualdad y SDR	Se eliminan las prácticas de género nocivas	Recopilación rutinaria y desglose por sexo y por edad de datos sobre clientes	Los presupuestos tienen en cuenta la igualdad de género en todos los niveles de la Federación

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN	<p><b>ÁREAS PROGRAMÁTICAS DE ENFOQUE</b></p> <p>Promover la eliminación de prácticas nocivas y de la discriminación por género</p> <p>Empoderar a mujeres y niñas</p> <p>Lograr la participación de hombres y niños</p> <p>Mejorar la prestación de servicios de SDR sensibles en cuestiones de género</p> <p>Igualdad de género generalizada en toda la IPPF</p>
	<p><b>MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN</b></p> <p>Establecer una Unidad para la Igualdad de Género dotada de recursos</p> <p>Nombrar Promotores de la Igualdad de Género</p> <p>Crear competencias en materia de género</p> <p>Incorporar cuestiones de género en los procesos del PPA</p> <p>Medir lo importante</p>

## DIRECTRICES

NUESTRO OBJETIVO ES TRANSFORMAR	NOS GUIAMOS POR LA INFORMACIÓN EMPÍRICA	CREEMOS EN LAS SOLUCIONES LOCALES	TRABAJAMOS EN COLABORACIÓN CON OTROS SOCIOS	ADOPTAMOS UN ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS Y LIBRE DE ESTIGMAS
---------------------------------	---	-----------------------------------	---	---

# APARTADO 4: IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Se ha elaborado el siguiente plan de implementación para que sirva de guía en la puesta en práctica de la Estrategia para la Igualdad de Género de la IPPF. El plan de implementación subraya cinco (5) áreas programáticas de enfoque y cinco (5) estrategias de implementación que —si se emplean los recursos necesarios de experiencia, esfuerzos y financiamiento— respaldarán el logro del Marco Estratégico de la IPPF 2016-2022.

A fin de que esta estrategia transversal para la igualdad de género tenga éxito, será necesario el apoyo de todos los

directivos, empleados y voluntarios de toda la Federación, así como suficientes inversiones financieras, esfuerzos y experiencia. El Director de la División de Programas de la Oficina Central —en consulta con el Equipo de Liderazgo de los Directores de IPPF— será responsable de su implementación efectiva, estará a cargo de garantizar que se recauden y se asignen los recursos financieros necesarios, y desempeñará un papel clave en la supervisión de la promoción y el despliegue de la estrategia, y la adhesión a ella.

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN	ÁREAS PROGRAMÁTICAS DE ENFOQUE	Promover la eliminación de prácticas nocivas y de la discriminación por género	Empoderar a mujeres y niñas	Lograr la participación de hombres y niños	Mejorar la prestación de servicios de SDRS sensibles en cuestiones de género	Igualdad de género generalizada en toda la IPPF
	MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN	Establecer una Unidad para la Igualdad de Género dotada de recursos	Nombrar Promotores de la Igualdad de Género	Crear competencias en materia de género	Incorporar cuestiones de género en los procesos del PPA	Medir lo importante

## ÁREAS PROGRAMÁTICAS DE ENFOQUE

### 1. Promover la eliminación de prácticas nocivas y de la discriminación por género

Esta área de enfoque respalda el logro de los Resultados 1 y 2. Los equipos de advocacy dirigirán las actividades dentro de las oficinas de la Secretaría con el apoyo técnico de Asesores de Género.

Como parte del trabajo de advocacy de IPPF en el área de SDRS, se llevarán a cabo acciones mundiales de advocacy para garantizar que los marcos internacionales respalden específicamente la igualdad de género, eliminen la discriminación por género y combatan prácticas de género nocivas, como la mutilación genital femenina y el matrimonio forzado. IPPF promoverá, según se requiera, la asignación de recursos suficientes para programas nacionales en el área de la igualdad de género, para la publicación de datos nacionales relacionados con SDRS desglosados por sexo y por edad, y para la oferta de educación integral en sexualidad para gente joven.

Las Asociaciones Miembro recibirán apoyo de la Secretaría de IPPF a fin de que puedan equiparse para promover cambios en las leyes y políticas a nivel nacional. IPPF forjará coaliciones y asociaciones estratégicas internacionales, regionales y nacionales con otras organizaciones que trabajan en esta área a fin de respaldar el logro de la igualdad de género, y creará mecanismos para la participación efectiva de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) en la promoción y defensa de la igualdad de género y SDRS. IPPF respaldará a las Asociaciones Miembro para generar información y documentar la mejor forma de lograr la participación de hombres y niños a fin de contribuir a eliminar prácticas de género nocivas, como la mutilación genital femenina y el matrimonio precoz forzado.

### 2. Empoderar a mujeres y niñas

Esta área de enfoque respalda el logro de los Resultados 1, 2 y 3. Los Asesores de Género dirigirán las actividades con el apoyo de los Equipos de Comunicaciones de la Secretaría.

La IPPF lleva más de 60 años trabajando para empoderar a mujeres y niñas, transformar las normas de género nocivas y lograr la igualdad de género para mejorar los resultados de SDRS. La IPPF reconoce que las mujeres y niñas sufren de forma desproporcionada la desigualdad de género en todo el mundo y que esto coincide con otros elementos estructurales e identidades sociales, como la edad, raza, condición económica, capacidad, condición social y orientación sexual. Por lo tanto, la voz, agencia, participación efectiva y el empoderamiento de mujeres y niñas son esenciales para alcanzar la igualdad de género.

Esta área programática de enfoque se centrará en actividades que garanticen la participación efectiva y el empoderamiento de las mujeres y niñas en las esferas social, económica, política y sanitaria. Los programas que identifican, capacitan y respaldan a mujeres jóvenes y adolescentes captarán y empoderarán a mujeres adolescentes y a coaliciones y redes juveniles como promotoras del cambio. Mujeres en posiciones de liderazgo actuarán como ejemplos y mentoras para mujeres más jóvenes. Las Asociaciones Miembro empoderarán a mujeres y niñas en situaciones de emergencia humanitaria mediante la creación de mecanismos de protección, las acciones de advocacy, el uso de datos desglosados por sexo, edad y (dis)capacidad, y la vinculación con mecanismos para la gestión de catástrofes.

La IPPF reforzará las asociaciones con redes en el área de los derechos de la mujer para promover la capacidad de decisión de las mujeres y mejorar su empoderamiento. Las Asociaciones

Miembro de la IPPF reforzarán su trabajo con ministerios gubernamentales de salud y género —así como con ministerios para el desarrollo, de planificación y finanzas— a fin de respaldar y ampliar iniciativas y estrategias para empoderar a las mujeres. La IPPF también colaborará con el sector privado para promover la implementación de prácticas justas de permisos parentales, programas de reinserción laboral y trabajo flexible.

Se llevarán a cabo estudios operativos sobre modelos efectivos de empoderamiento económico de la mujer y su relación e impacto en los resultados de SDR con miras a reforzar la base de información empírica. Se reforzarán los programas de trabajo en las comunidades y la prestación de servicios, en particular los dirigidos a reducir la violencia sexual y basada en el género y a otorgar agencia a las mujeres y niñas. Esto incluirá trabajar con los hombres como socios y agentes del cambio (ver abajo). Las Asociaciones Miembro implementarán proyectos de comunicación para el cambio social y de comportamiento, a través de herramientas de comunicación basadas en evidencia, a fin de combatir las normas de género nocivas. Dichos proyectos se llevarán a cabo en asociación con los medios de comunicación y líderes de opinión locales.

### 3. Lograr la participación de hombres y niños

Esta área de enfoque respalda el logro de los Resultados 1, 2 y 3. Asesores de Género dirigirán actividades con el apoyo de otras personas en la División Técnica.

La IPPF está comprometida con lograr la participación de hombres y niños, en toda su diversidad, como clientes, socios y agentes de cambio.<sup>31</sup> Además, la IPPF reconoce que las normas de género que promueven un ideal heterosexual hacen que las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero tengan un mayor riesgo de registrar malos indicadores de SSR debido a un entorno legal represivo, al estigma, la discriminación y la violencia.

En esta área programática de enfoque se incluyen actividades como lograr la participación de hombres en posiciones de poder e influencia para generar reformas jurídicas y políticas que respalden la igualdad de género, eliminen la discriminación por género y combatan las prácticas de género nocivas. La IPPF creará y reforzará asociaciones y alianzas con programas comunitarios (por ejemplo, SASA! Stepping Stones, One Man Can) y con redes o grupos regionales e internacionales (por ejemplo, Men Engage Alliance). A nivel nacional, se brindará apoyo a las iniciativas de Asociaciones Miembro que creen alianzas progresistas de hombres y niños a favor de la igualdad de género.

En las esferas mundial, regional y nacional, IPPF creará programas que combatan las normas de género nocivas mediante campañas en los medios de comunicación que promuevan imágenes positivas en relación con el género y modelos de género positivos, y que destaquen los beneficios para los hombres de las relaciones de género igualitarias. Estos programas combatirán específicamente normas de género que llevan a la VSBG y a que los hombres asuman conductas de mayor riesgo y hagan menos uso de los servicios de SDR y VIH. Estas conductas que llevan a un menor uso de servicios de salud se relacionan con unos malos indicadores de salud para los hombres y sus parejas sexuales, así como con una morbilidad más alta relacionada con el VIH. Se alentará a las

Asociaciones Miembro a ampliar los servicios de SSR —incluyendo los relacionados con el VIH— dirigidos a los hombres, en base a prácticas prometedoras que se hayan identificado en la Federación.

La transformación de las normas de género nocivas requiere un enfoque integral que aborde el trabajo con mujeres y con hombres tanto por separado como conjuntamente. Por lo tanto, los planes de implementación para esta área programática deben relacionarse y trabajar estrechamente con los planes de implementación para el área dirigida al empoderamiento de mujeres y niñas.

### 4. Mejorar la prestación de servicios de SDR sensibles en cuestiones de género

Esta área de enfoque respalda el logro de los Resultados 2 y 3. El jefe de Prestación de Servicios Integrales dirigirá las actividades en colaboración estrecha con los Asesores de Género.

El acceso a un paquete integrado de servicios de SDR de alta calidad, libres de estigma y que tengan en cuenta las cuestiones de género y el uso de dichos servicios, tienen un papel clave para garantizar la igualdad del derecho a la salud y para abordar las necesidades diversas y específicas de las mujeres, niñas y otros grupos vulnerables a lo largo de sus vidas. Este paquete integrado que tiene en cuenta las cuestiones de género significa que una cliente puede recibir en una sola visita todos los servicios de SDR que necesita, como anticoncepción, servicios integrales de aborto seguro, asesoramiento y pruebas de VIH, detección y apoyo en casos de VSBG y derivaciones.

La mejora de la prestación de servicios que tengan en cuenta las cuestiones de género requiere de la capacitación y sensibilización de los proveedores de atención sanitaria y del personal de apoyo para que puedan prestar dichos servicios sin discriminación. Las Asociaciones Miembro establecerán sistemas y políticas organizativas para garantizar que todos los nuevos empleados reciban capacitación para la sensibilización en cuestiones de género, que todos los empleados reciban capacitación continua regular, y que todos los empleados conozcan las políticas de igualdad de género y los recursos más recientes que respalden la implementación de dichas políticas, incluyendo listas de comprobación, directrices y procesos. Se implementará una variedad de modelos de prestación de servicios para satisfacer las diversas necesidades de SSR de clientes de IPPF, como la prestación de servicios basados en la comunidad o la ampliación del horario de atención para algunos grupos. Los centros sanitarios ofrecerán servicios libres de estigma y amigables con los jóvenes a fin de garantizar que todos sus clientes, en toda su diversidad, se sientan cómodos y puedan acceder a dichos servicios. Se facilitarán suficientes recursos (personal, fondos, productos, equipos) para garantizar la prestación de una amplia gama de servicios de SSR de calidad e integrados. Dado que las Asociaciones Miembro de IPPF no siempre pueden prestar todos los servicios de SSR para la población diversa a la que atiende, se establecerán sistemas de derivación que garanticen la continuidad de la asistencia, tanto en situaciones de emergencia como de no emergencia.

IPPF prestará especial atención a mejorar de los servicios de VSBG, como parte del paquete integrado de servicios esenciales. Los proveedores de servicios recibirán capacitación adicional y se introducirán sistemas para garantizar que los servicios de VSBG se integren con los servicios de VIH y anticoncepción de emergencia. Las Asociaciones Miembro prestarán estos servicios de conformidad con directrices éticas y mantendrán sistemas que garanticen a las clientes su derecho a disfrutar de procesos confidenciales, efectivos y basados en los derechos para abordar la VSBG. Los sistemas de derivación se mejorarán para garantizar la continuidad de la asistencia para supervivientes de VSBG, incluyendo el apoyo psicosocial continuo. Las Asociaciones Miembro establecerán alianzas con otras organizaciones que trabajen en el área de VSBG, de modo que pueda ofrecerse un paquete integral de servicios de VSBG, incluyendo el acceso a la asistencia jurídica. También se reproducirán las actividades para respaldar la prevención de la VSBG, en particular a nivel de las comunidades. Las intervenciones en el área de la violencia basada en género se integrarán dentro de todos los programas humanitarios —por ejemplo, como un componente central del Paquete Integrado de Servicios Iniciales—, con especial atención en la respuesta a la violencia en el momento en que se produce y en la reducción de riesgos, la promoción de la resiliencia y la ayuda a la recuperación.

## 5. Igualdad de género generalizada en toda la IPPF

Esta área de enfoque respalda el logro de los Resultados 1, 2, 3 y 4. Asesores de Género dirigirán actividades en colaboración estrecha con el Equipo de Liderazgo de los Directores y la División de Aprendizaje Organizativo y Evaluación.

La integración generalizada de la igualdad de género en todas las políticas, programas y estructuras de IPPF es importante porque las disparidades de género a menudo actúan como barreras sociales, económicas y burocráticas adicionales que impiden a las personas promover y proteger su salud y sus derechos sexuales y reproductivos. Además, cada empleado tiene diferentes necesidades y experiencias en relación con el género y experimenta la discriminación basada en género de formas diversas. IPPF quiere tener una acción transformativa a la hora de abordar estas diferencias por género y las desigualdades estructurales subyacentes que las sustentan en todas nuestras políticas, programas y servicios. Se deben crear entornos favorecedores para que todas las personas sean capaces de influenciar y beneficiarse de las políticas, programas y servicios.

Integrar la igualdad de género en toda la IPPF requerirá de compromiso interno en todos los niveles. Esto se logrará mediante el trabajo sobre la base de las conclusiones de la auditoría de género para incorporar sistemas y políticas transformativas de género. Estos sistemas incluirán una revisión anual de las cuestiones de género para garantizar que las políticas se implementen de un modo transformativo. También incluirá el trabajo con los empleados y voluntarios existentes para ampliar sus aptitudes y sensibilizarlos en cuestiones de género. Se nombrarán Promotores de la Igualdad de Género en toda la Federación para respaldar la capacitación en el área de igualdad de género. Estos promotores defenderán de manera apasionada e informada la igualdad de género y la programación transformativa de género. Todos los nuevos empleados recibirán capacitación inicial y los empleados existentes deberán asistir a un curso de actualización de conocimientos cada dos años. Las Asociaciones Miembros recibirán directrices, manuales y herramientas para respaldar la puesta en práctica del trabajo en el área de género.

La IPPF mejorará sus sistemas de medición para evaluar de forma rutinaria el trabajo transformativo de género, compartir las lecciones aprendidas y recopilar datos de clientes desglosados por sexo y por edad. Estos sistemas de medición incluirán el despliegue a mayor escala de HMIS2, una Herramienta de Evaluación de Género del Programa y Presupuesto Anual (PPA). Se completará con evaluaciones externas y estudios del impacto en programas transformativos de género más amplios para aprender de ellos a fin de reproducir lo que funciona y dejar de hacer lo que no funciona. Nuevamente en 2019 se llevará a cabo una auditoría de género para medir los resultados de este trabajo.

La IPPF espera que en todos los niveles de la Federación se establezcan partidas presupuestarias específicas para financiar un programa de trabajo en el área de igualdad de género. Esto incluirá los Presupuestos y Programas Anuales (PPA) de la Asociación Miembro de IPPF, así como la asignación de presupuesto para el trabajo en el área de igualdad de género en las oficinas de la Secretaría. A las Asociaciones Miembro se les ofrecerá un menú de posibles actividades por cada área programática de enfoque a fin de respaldar la preparación de sus PPA. La implementación plena de la estrategia requerirá recaudar nuevos recursos financieros. Esto estará dirigido por Movilización de Recursos y Desarrollo de Nuevos Negocios a través de la inclusión de un porcentaje destinado a los programas para la igualdad de género en cada propuesta y de la recaudación de nuevos fondos otorgados por donantes nuevos y existentes.



## ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN PARA ASOCIACIONES MIEMBRO

Para implementar la Estrategia para la Igualdad de Género, cada Asociación Miembro llevará a cabo actividades en las cinco áreas programáticas de enfoque. En la Tabla 1 se incluye una lista de las posibles actividades para cada una de las áreas programáticas de enfoque. No se espera que cada Asociación

Miembro lleve a cabo todas las actividades de la lista, su respuesta debe basarse en el contexto y ser conforme con las leyes del país. Si es necesario, debe solicitarse asistencia técnica de la oficina de la Secretaría pertinente.

**TABLA 1: LISTA ORIENTATIVA DE ACTIVIDADES DE IMPLEMENTACIÓN PARA LAS ASOCIACIONES MIEMBRO**

Promover la eliminación de prácticas nocivas y de la discriminación por género	Empoderar a mujeres y niñas	Lograr la participación de hombres y niños	Mejorar la prestación de servicios de SSR sensibles en cuestiones de género	Incorporar de forma generalizada la igualdad de género
<p>Evaluar las políticas, leyes y estatutos nacionales sobre igualdad de género y las prácticas de género nocivas, y poner de relieve lo que deba modificarse / mejorarse, y abogar por esa mejora</p> <p>Establecer asociaciones nacionales con organizaciones de derechos humanos, de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil</p> <p>Abogar por la aplicación de las leyes existentes sobre igualdad de género</p> <p>Trabajar con partes interesadas del país, incluyendo los gobiernos, para mejorar la igualdad de género</p> <p>Abogar por la implementación de EIS para la gente joven, en particular para las mujeres jóvenes</p> <p>Lograr la participación de hombres en posiciones de poder e influencia para generar reformas jurídicas y políticas que respalden la igualdad de género, eliminen la discriminación por género y combatan las prácticas de género nocivas</p> <p>Trabajar con líderes comunitarios y religiosos para cambiar las percepciones nocivas en cuestiones de género y promover la igualdad de género</p>	<p>Proporcionar capacitación sobre el liderazgo de la mujer y lograr la colaboración de mujeres en posiciones de liderazgo para que actúen como ejemplos y mentoras para mujeres más jóvenes</p> <p>Lograr la participación de las mujeres jóvenes y adolescentes y apoyarlas mediante información, educación, capacitación y microcréditos</p> <p>Empoderar a las comunidades en asuntos relacionados con el género para que defiendan y exijan sus derechos</p> <p>En situaciones de emergencia humanitaria, ayudar a las mujeres y niñas mediante la creación de mecanismos de protección que tengan en cuenta las cuestiones de género y la vinculación con los mecanismos para la gestión de catástrofes</p> <p>Mejorar la capacidad de las mujeres jóvenes y las redes y movimientos juveniles como agentes de cambio para promover la igualdad de género</p> <p>Investigar si existe una brecha salarial por género en las instituciones nacionales y, si es así, defender la igualdad de remuneración</p> <p>Mejorar las asociaciones con los movimientos por los derechos de la mujer y alianzas progresistas de hombres y niños a favor de la igualdad de género</p> <p>Asociarse con ministerios gubernamentales de salud y género —así como con ministerios de desarrollo, planificación y finanzas— para respaldar y ampliar el empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>Desarrollar y desplegar un paquete completo integrado de SSR para hombres y niños en toda su diversidad y ponerlo a disposición en espacios apropiados, como centros de salud, lugares de trabajo y en la comunidad.</p> <p>Promover estrategias de creación de demanda y mecanismos innovadores para la prestación de servicios a fin de mejorar las conductas masculinas a favor de buscar servicios de salud, por ejemplo, mediante el trabajo en la comunidad, materiales de IEC centrados en los hombres y estrategias de creación de demanda que usen las redes sociales y los sistemas de e-Salud</p> <p>Reforzar los grupos de apoyo comunitario para hombres. Esto incluye grupos de apoyo a padres, sistemas de “camaradas de apoyo” y grupos de apoyo a la observancia de tratamientos</p> <p>Ampliar los programas transformativos de género basados en la comunidad para cambiar las normas nocivas sobre género que conducen a un aumento en las conductas de riesgo y/o la violencia</p> <p>Aumentar los servicios de asesoramiento y pruebas de VIH para parejas y promover la presencia masculina en servicios de atención prenatal</p> <p>Lograr la participación de los hombres como agentes de cambio para reducir la violencia sexual y basada en el género</p> <p>Identificar, a nivel local y nacional, hombres que puedan servir de ejemplo a favor de estilos de masculinidad positiva</p>	<p>Capacitar a los proveedores de servicios sanitarios y al personal de apoyo para que puedan prestar servicios de SSR centrados en el cliente, libres de estigma y que tengan en cuenta las cuestiones de género</p> <p>Establecer sistemas y políticas para garantizar que todos los empleados nuevos reciban capacitación y sensibilización en cuestiones de género y que todos los empleados reciban capacitación continua regular.</p> <p>Promover las directrices más recientes y hacer uso de las herramientas de género de IPPF</p> <p>Garantizar la prestación de servicios de VSBG en todos los puntos de prestación de servicios y mejorar los sistemas de derivación y las asociaciones para garantizar la calidad continua de la asistencia y servicios completos para las supervivientes de VSBG, incluyendo apoyo continuo en las áreas psicosocial, jurídica y otras</p> <p>Ampliar las actividades para prevenir la VSBG, especialmente a nivel de la comunidad</p>	<p>Nombrar Promotores para la Igualdad de Género</p> <p>Reforzar las competencias en materia de género de todos los empleados, nuevos y existentes (utilizando las herramientas proporcionadas por la IPPF)</p> <p>Llevar a cabo una revisión anual sobre las cuestiones de género para garantizar que las políticas se implementen de un modo transformativo de género</p> <p>Identificar las lagunas en el sistema que deben subsanarse según los requisitos en la política de igualdad de género de IPPF y la estrategia de personal</p> <p>Realizar una auditoría de género cada tres años</p> <p>Incluir al menos una actividad dentro de cada área programática en la Estrategia para la Igualdad de Género en las presentaciones del programa y presupuesto anual de IPPF</p> <p>Recopilar y divulgar nueva información empírica sobre la igualdad de género —incluyendo evaluaciones externas de programas existentes— para garantizar programas y servicios inclusivos</p>

Promover la eliminación de prácticas nocivas y la discriminación por género	Empoderar a mujeres y niñas	Lograr la participación de hombres y niños	Mejorar la prestación de servicios de SSR sensibles en cuestiones de género	Incorporar de forma generalizada la igualdad de género
<p>Abogar por que se asignen recursos suficientes a programas para la igualdad de género, incluyendo partidas a nivel nacional y local</p> <p>Abogar por el desglose por edad y por sexo de los datos nacionales de salud</p> <p>Participar en mecanismos nacionales de rendición de cuentas para garantizar la implementación adecuada de los compromisos internacionales en materia de igualdad de género</p>	<p>A través de campañas en los medios de comunicación, promover imágenes de género positivas y destacar los beneficios de las relaciones de género igualitarias para mujeres y para hombres en toda su diversidad</p> <p>Respaldar la implementación de programas de educación integral en sexualidad para gente joven, en particular para mujeres adolescentes</p> <p>Colaborar con el sector privado para promover la implementación de prácticas justas de permisos parentales, programas de reinserción laboral y trabajo flexible</p> <p>Ampliar la participación y la agencia de las mujeres mediante la mejora de los programas de trabajo en la comunidad y la promoción de la participación efectiva</p> <p>Involucrar a los líderes de opinión locales y a los medios de comunicación para implementar proyectos de comunicación para el cambio social y de conductas que combatan las normas nocivas sobre el género</p> <p>Llevar a cabo estudios sobre modelos efectivos de empoderamiento social, económico y político de la mujer y su relación y efecto en los resultados de SDSR</p>	<p>Involucrar a líderes religiosos, culturales y tradicionales en todos los niveles como agentes de cambio dentro de los espacios masculinos que ocupan a menudo</p> <p>Respaldar a hombres y niños, tanto en las escuelas como fuera de ellas, para que tengan un modelo de masculinidad positiva desde una edad temprana, tanto a través de programas de educación sexual integral como de programas basados en la comunidad</p> <p>Generar y documentar evidencia sobre el mejor modo de lograr la participación de hombres y niños para contribuir a la eliminación de prácticas de género nocivas</p> <p>Crear asociaciones con organizaciones de la sociedad civil que trabajen para involucrar a hombres y niños en el apoyo a la igualdad de género</p>	<p>En programas humanitarios, integrar las intervenciones en el área de VSBG con un enfoque en la reducción de riesgos, la promoción de la resiliencia y la ayuda para la recuperación</p> <p>Introducir una variedad de modelos de prestación de servicios que tengan en cuenta las cuestiones de género para satisfacer las diversas necesidades de SSR de los clientes de IPPF, como la prestación de servicios basados en la comunidad y la ampliación del horario de atención</p> <p>Recopilación rutinaria y desglose por sexo y por edad de datos sobre clientes</p>	<p>Garantizar que la igualdad de género se integre dentro del marco político de recursos humanos de IPPF y de políticas detalladas, incluyendo las áreas de contratación, capacitación, desarrollo de personal, ascensos, evaluación del desempeño, y asuntos laborales y familiares</p> <p>Revisar todas las políticas actuales para comprobar que sean transformativas de género</p> <p>Garantizar la igualdad salarial de hombres y mujeres del mismo rango dentro de la organización</p>



## MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA SECRETARÍA

La implementación de la Estrategia para la Igualdad de Género involucrará un cambio en las actividades habituales. Se introducirán cinco mecanismos de implementación —algunos de los cuales ya se han mencionado antes— para garantizar la implementación de las intervenciones programáticas que, a su vez, respaldarán la obtención de los cuatro resultados y, a la larga, el cumplimiento con el Marco Estratégico de IPPF 2016-2022.

**1. Establecer una Unidad para la Igualdad de Género dotada de recursos:** La implementación efectiva de la Estrategia para la Igualdad de Género requiere de la inversión en recursos, en particular, en cuanto al número de empleados y los recursos financieros. Esta Unidad para la Igualdad de Género estará a cargo de la dirección técnica y de la coordinación general de la Estrategia para la Igualdad de Género en toda la Federación. Esta Unidad para la Igualdad de Género actuará como punto de coordinación para el trabajo transversal de la IPPF en el área de igualdad de género y habrá mesas de trabajo designadas en diferentes equipos, departamentos y oficinas de la Secretaría.

**2. Nombrar Promotores de la Igualdad de Género:** Se nombrarán Promotores de la Igualdad de Género para respaldar el despliegue de la estrategia y la integración generalizada de la igualdad de género dentro de la Federación. Esos promotores serán empleados que ya demuestren un gran interés en la igualdad de género y se les dará capacitación, apoyo y autoridad para defender asuntos relacionados con la igualdad de género. A fin de que dispongan de tiempo para trabajar en asuntos de igualdad de género, sus supervisores les permitirán emplear el 10 por ciento de su tiempo para promover la igualdad de género dentro de su división, oficina u organización, y se incluirá ese trabajo dentro de sus objetivos de desempeño. Esto podría incluir capacitación y apoyo a otras personas para que hagan lo mismo. Se prevé que se nombre un Promotor por cada división en la Oficina Central y uno por cada división en cada Oficina Regional. Al principio recibirán la capacitación que necesiten y formarán un Grupo Asesor para Cuestiones de Género. También se nombrarán Promotores para la Igualdad de Género en entre 18 y 20 Asociaciones Miembros de “vía rápida”; la IPPF apoyará a esas Asociaciones Miembros para que dediquen tiempo y recursos específicos a acelerar la implementación de la Estrategia para la Igualdad de Género.

**3. Crear competencias en materia de género:** Una de las conclusiones de la Auditoría de Género de 2016 fue que es necesario desarrollar capacidades en cuestiones de género en todos los niveles de la Federación. Para respaldar esto, todos los nuevos empleados recibirán capacitación inicial sobre cuestiones de género, que impartirá la Unidad para la Igualdad de Género o el Promotor de la Igualdad de Género. Para los empleados ya existentes, se utilizará una combinación de modalidades de capacitación, como talleres de capacitación en el lugar de trabajo y una evaluación en línea sobre la igualdad de género. Este curso se actualizará con frecuencia y todo el personal de la Secretaría deberá realizarlo y superarlo al menos una vez cada dos años. La Unidad para la Igualdad de Género dirigirá la elaboración de estos materiales de capacitación, en cuyo desarrollo y divulgación se incluirá a toda la Federación. Los Promotores de la Igualdad de Género respaldarán la ejecución y organizarán charlas a la hora de la comida y jornadas de aprendizaje sobre temas de igualdad de género a fin de que el personal esté al tanto de las ideas de programación y mejores prácticas más recientes.

**4. Incorporar el género en los procesos de Programa y Presupuesto Anual (PPA):** La implementación efectiva de la estrategia para la igualdad de género dependerá de la disponibilidad de un presupuesto acorde. Por lo tanto, IPPF establecerá el requisito de que todos los niveles de la Federación planifiquen e incluyan en sus presupuestos actividades que respalden directamente la implementación de la Estrategia para la Igualdad de Género. Esto incluirá la modificación de las plantillas del PPA de las Asociaciones Miembro y orientación para garantizar que las Asociaciones Miembro lleven a cabo al menos una actividad por cada una de las cinco áreas programáticas de enfoque. Los equipos en las oficinas de la Secretaría deberán llevar a cabo trabajo en el área programática de enfoque que sea más pertinente en su caso. Se creará una herramienta de evaluación de las cuestiones de género para los PPA a fin de respaldar el seguimiento de esta estrategia de implementación.

**5. Medir lo importante:** Se dice que “lo que no se mide no se hace”. Por lo tanto, recopilar datos relevantes acerca del trabajo de IPPF en el área de la igualdad de género es esencial para generar información empírica sólida, promover el aprendizaje continuo y poner de relieve los logros. El equipo para la Igualdad de género y la División de Evaluación y Aprendizaje Organizativo colaborarán para mejorar los sistemas de medición a fin de evaluar de forma rutinaria el trabajo transformativo de género, compartir las lecciones aprendidas y trabajar en pos de una mayor recopilación de datos basados en los clientes y desglosados por sexo y por edad. Al principio, esto involucrará la finalización del marco de Monitoreo y Evaluación para este plan de implementación y la fijación de objetivos ambiciosos pero realistas. Los métodos de recopilación interna de datos se complementarán con evaluaciones externas y estudios de impacto en programas transformativos de género más amplios para aprender de ellos a fin de reproducir lo que funciona y dejar de hacer lo que no funciona. Nuevamente en 2019 se llevará a cabo una auditoría de género para medir el progreso logrado en cuanto a este resultado.



# APARTADO 5: INDICADORES DEL ÉXITO

La IPPF reconoce —tal como se destaca en las recomendaciones de la auditoría de género— que los sistemas de recopilación de datos deben mejorarse para aportar pruebas sólidas y conocimientos sobre el trabajo y los logros de la IPPF en el área de igualdad de género. La siguiente tabla incluye una lista de los

indicadores recomendados, que se finalizarán en colaboración con el Departamento de Evaluación y Aprendizaje Organizativo de IPPF como parte de las etapas iniciales de ejecución del plan de implementación. Una vez finalizados, también se añadirán objetivos y una base de referencia.

Promover la eliminación de prácticas nocivas y la discriminación por género	Empoderar a mujeres y niñas	Lograr la participación de hombres y niños	Mejorar la prestación de servicios de SDRS sensibles en cuestiones de género	Igualdad de género generalizada en toda la IPPF
<p>Un número más alto de iniciativas políticas y/o cambios legislativos nacionales llevados a cabo con éxito para el apoyo a la igualdad de género a los que contribuyeron las acciones de advocacy de IPPF*</p> <p>Un número más alto de países con una partida presupuestaria nacional o local para actividades que promuevan la Igualdad de Género<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de países que han publicado datos sanitarios desglosados por sexo y por edad durante el último año<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de asociaciones con organizaciones de derechos humanos, de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil que promuevan y defiendan la igualdad de género<sup>†</sup></p>	<p>Un número más alto de personas jóvenes que completaron un programa de EIS de calidad garantizada (impartido o facilitado por voluntarios o personal de la Asociación Miembro)*</p> <p>Un número más alto de mujeres adolescentes y mujeres jóvenes que recibieron capacitación en liderazgo<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de mujeres adolescentes y mujeres jóvenes que participaron de forma efectiva en plataformas clave nacionales, regionales y mundiales<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de mujeres adolescentes y mujeres jóvenes que lideraron iniciativas nacionales<sup>†</sup></p> <p>Una proporción más alta de mujeres que tienen acceso a recursos financieros y económicos de otro tipo de recursos, y control sobre ellos<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de líderes de opinión locales comprometidos con combatir las normas de género nocivas<sup>†</sup></p> <p>Un porcentaje más alto de mujeres casadas de entre 15 y 49 años de edad que toman decisiones sobre sus propios cuidados sanitarios, ya sea por sí solas o conjuntamente con sus parejas<sup>†</sup></p> <p>Reducción de la prevalencia de violencia doméstica reciente<sup>†</sup></p> <p>Reducción de la prevalencia de la mutilación genital femenina<sup>†</sup></p> <p>Una proporción menor de mujeres jóvenes (de entre 20 y 24 años) que se casaron antes de los 15 años de edad<sup>†</sup></p>	<p>Una proporción mayor de Asociaciones Miembro con un paquete completo integrado de SSR disponible para hombres y niños<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de grupos comunitarios de apoyo para hombres<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de personas que participan en programas transformativos de género basados en la comunidad a fin de cambiar las normas de género nocivas<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de servicios prestados de asesoramiento y pruebas del VIH para parejas<sup>†</sup></p> <p>Número de hombres jóvenes y niños involucrados en programas dirigidos a crear modelos positivos de masculinidad<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de modelos masculinos para el rechazo de la violencia sexual y basada en el género<sup>†</sup></p> <p>Un número más bajo de mujeres/niñas que sufren casos de violencia sexual por cada 10.000 habitantes de la zona de emergencia durante un periodo de tiempo concreto<sup>†</sup></p>	<p>Mayor número y proporción de proveedores de servicios capacitados para identificar, derivar y brindar asistencia a supervivientes de VSBG<sup>†</sup></p> <p>Una proporción más alta de clientes de IPPF que recomendarían nuestros servicios*</p> <p>Todas las Asociaciones Miembro satisfacen los criterios del Paquete Integrado de Servicios Esenciales para la prestación de servicios relacionados con la violencia sexual y basada en el género en todos los puntos de prestación de servicios*</p> <p>Un número más alto de respuestas en situaciones de emergencia humanitaria que incluyen servicios relacionados con la violencia sexual y basada en el género dentro del paquete de servicios iniciales mínimos<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de servicios prestados relacionados con la violencia sexual y basada en el género<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de AMs que tienen sistemas de registro de clientes que incluyen la información sobre la edad y el sexo de los clientes<sup>†</sup></p> <p>Una proporción más alta de AMs que suministran a la Secretaría de IPPF, al menos una vez al año, datos sobre clientes desglosados por edad y por sexo<sup>†</sup></p>	<p>Todas las oficinas de la Secretaría han revisado todas las políticas existentes para garantizar que sean transformativas de género.<sup>†</sup></p> <p>Revisión anual de género realizada en todas las oficinas de la Secretaría y difusión de los resultados.<sup>†</sup></p> <p>Promotores de la igualdad de género nombrados dentro de cada división en cada una de las oficinas de la Secretaría.<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de Asociaciones Miembro con un Promotor de la Igualdad de Género nombrado.<sup>†</sup></p> <p>Una proporción más alta de personal en toda la Secretaría que ha recibido capacitación sobre programación transformativa de género en los dos últimos años<sup>†</sup></p> <p>Una proporción más alta de nuevos empleados en toda la Secretaría que han recibido capacitación inicial sobre cuestiones de género.<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de AMs que han completado la Herramienta de Evaluación de Género del Programa y Presupuesto Anual (PPA).<sup>†</sup></p> <p>Un número más alto de AMs que cuentan con una partida presupuestaria específica para programas de igualdad de género.<sup>†</sup></p> <p>Un grado más alto de financiamiento dedicado a programas de igualdad de género en IPPF.<sup>†</sup></p>

\* Indicador adaptado del Plan de Implementación de IPPF (2016–2019)

<sup>†</sup> Indicador sugerido — la base de referencia, los objetivos y los criterios de medición deben revisarse y fijarse con la ayuda de los compañeros del Departamento de Evaluación y Aprendizaje Organizativo de IPPF.

# APARTADO 6: DÓNDE EMPEZAR

La ejecución de este plan de implementación involucrará una serie de actividades tanto a nivel de la Secretaría como de la Asociación Miembro. Estas son listas orientativas —mas no exclusivas— de actividades iniciales para lo que resta de 2017:<sup>i</sup>

## PRÓXIMOS PASOS DE LA SECRETARÍA

1. Comunicar la estrategia a toda la Federación, tanto a través de correo electrónico como de un webinar
2. Nombrar a un Promotor de la Igualdad de Género en el departamento de Evaluación y Aprendizaje Organizativo para respaldar el desarrollo de un marco de Monitoreo y Evaluación acordado y medible para este Plan de Implementación y fijar objetivos ambiciosos pero realistas
3. Nombrar a un Promotor de la Igualdad de Género dentro del Departamento de Finanzas de la Oficina Central para presupuestar el costo de ejecución del Plan de Implementación para la Igualdad de Género.
4. Nombrar a un Promotor de Igualdad de Género dentro de Movilización de Recursos con la tarea de utilizar la Estrategia para la Igualdad de Género a fin de movilizar recursos nuevos entre donantes nuevos y existentes. También, acordar y añadir un porcentaje fijo a todas las nuevas ofertas de financiamiento para trabajo en el área de igualdad de género.
5. Incluir una partida presupuestaria independiente en todos los niveles de la Federación específica para actividades que respalden la implementación de la Estrategia para la Igualdad de Género. Esto incluirá la modificación de las plantillas del Programa y Presupuesto Anual de la Asociación Miembro y orientación para garantizar que las Asociaciones Miembros lleven a cabo al menos una actividad por cada una de las cinco áreas programáticas de enfoque.
6. Establecer una Unidad para la Igualdad de Género
7. Elaborar y difundir materiales de capacitación para la Capacitación Inicial en Cuestiones de Género y la Capacitación sobre Cuestiones de Género en el Lugar de Trabajo.
8. Nombrar Promotores de Igualdad de Género en toda la Federación —se nombrará un Promotor por cada división en la Oficina Central y uno por cada división en cada Oficina Regional—. Convocar una reunión de estos Asesores en Cuestiones de Género para impartir “capacitación de formadores” sobre la Capacitación sobre Cuestiones de Género en el Lugar de Trabajo y elaborar un plan de acción para 2018.
9. Identificar entre 18 y 20 Asociaciones Miembro de “vía rápida” para invertir tiempo y recursos en la aceleración de la implementación de la estrategia para la igualdad de género. Nombrar a un Promotor de la Igualdad de Género para cada Asociación Miembro que se haya identificado.
10. Las oficinas de la Secretaría revisan los grados y tipos de desigualdades de género en su región y, con apoyo de la Unidad para la Igualdad de Género, crean actividades recomendadas para la región y un plan de trabajo anual para 2018 que respalde la implementación de la Estrategia para la Igualdad de Género.

## PRÓXIMOS PASOS PARA LA ASOCIACIÓN MIEMBRO:

1. Comunicar a todos los empleados la Estrategia para la Igualdad de Género y, en una reunión de personal, hablar sobre cómo proceder con su implementación dentro de la Asociación Miembro.
2. Nombrar a un Promotor de Igualdad de Género e informar a la oficina regional quién es ese promotor.
3. Revisar los programas actuales —utilizando una Herramienta de Evaluación de Género de IPPF— para evaluar si son transformativos de género y poner de relieve las lagunas que existan.
4. En base a las necesidades nacionales, lagunas existentes y oportunidades actuales en los programas de la Asociación Miembro, elaborar un plan de acción (en colaboración con el Promotor de la Oficina Regional).
5. Incluir actividades en las presentaciones del Programa y Presupuesto Anual de 2018 y, también, buscar otras fuentes de financiamiento.

<sup>i</sup> NOTA: Estas listas no siguen ningún orden en particular. También es probable que muchas de estas actividades se lleven a cabo de forma simultánea.



# ANEXO 1: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Este anexo ofrece un glosario de términos clave empleados en la Estrategia para la Igualdad de Género. La mayoría de estas definiciones se han extraído de la Política de Igualdad de Género de IPPF 2014<sup>22</sup> y del Plan de Implementación de IPPF (2016–2019).<sup>23</sup>

- **Agencia:** se refiere a la capacidad de las personas para actuar de forma independiente y tomar sus propias decisiones libremente.
- **Calidad de la asistencia:** en IPPF, se refiere a la prestación de servicios de un modo que aborde las necesidades de los clientes y de los proveedores. Los clientes tienen derecho a recibir información y servicios de salud sexual y reproductiva. Tienen derecho a tener opciones, seguridad, privacidad, confidencialidad, dignidad y comodidad mientras reciben los servicios, a la continuidad de la asistencia y a expresar su opinión. Los proveedores también tienen ciertas necesidades que deben satisfacerse de modo que esté facultados y empoderados para prestar servicios de calidad. Dichas necesidades son, entre otras, capacitación, información, infraestructuras físicas y organizativas adecuadas, suministros, orientación, respeto por parte de los clientes y de sus superiores, apoyo por parte de sus supervisores, evaluaciones de su desempeño, y libertad para expresar sus opiniones en relación con la calidad de los servicios que prestan.
- **Derechos sexuales:** son un componente de los derechos humanos. Son un conjunto de derechos en evolución relacionados con la sexualidad que contribuyen a la libertad, igualdad y dignidad de todas las personas, y que no pueden ser ignorados.
- **Educación Integral en Sexualidad (EIS):** tiene como objetivo equipar a la gente joven con los conocimientos, aptitudes, actitudes y valores que necesitan para determinar y disfrutar su sexualidad, desde el punto de vista físico y emocional, de forma individual y con otras personas. Aborda la sexualidad de forma integral y dentro del contexto del desarrollo emocional y social. Reconoce que la información por sí sola no es suficiente. La gente joven debe tener la oportunidad de adquirir competencias vitales esenciales y de desarrollar actitudes y valores positivos. La EIS se puede impartir tanto en escuelas como fuera de ellas.
- **Emergencia humanitaria:** es una situación en la que muchas personas están en peligro físico o de muerte debido a conflictos o a catástrofes naturales. IPPF responde a estas situaciones con la prestación de servicios esenciales de salud sexual y reproductiva.
- **Empoderamiento:** se basa en la idea de que al proporcionar conocimientos, aptitudes, autoridad y oportunidades a las personas, y al hacerlas responsables de los resultados de sus acciones, estas se sentirán más motivadas y competentes para tomar el control de sus vidas.
- **Equidad de género:** significa justicia e imparcialidad. La equidad es el proceso y la igualdad de género es el resultado de ese proceso. La igualdad de género reconoce que mujeres, hombres, personas intersexuales y personas transgénero tienen necesidades diferentes y desventajas históricas y sociales que les dificultan actuar en condiciones de igualdad. La equidad conduce a la igualdad.
- **Género:** hace referencia a los atributos sociales y a las oportunidades asociadas a ser un hombre o una mujer; y a las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, además de las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de los procesos de socialización. Son específicos con respecto al contexto y a la época y pueden modificarse. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.<sup>24</sup>
- **Identidad de género:** hace referencia a la experiencia interna e individual de una persona respecto a su género, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer. Incluye tanto la percepción personal del cuerpo que puede implicar, si así se decide libremente, la modificación de la apariencia o función corporal mediante intervención médica, quirúrgica o de otro tipo, como cualquier otra expresión de género, incluyendo vestimenta, forma de hablar y gestos. La identidad de género de las personas intersexuales y transgénero no siempre coincide con el sexo que les fue asignado al nacer. Las personas transexuales normalmente deciden vestirse y presentarse ante los demás con el género con el que se identifican, en lugar de con el sexo que se les asignó al nacer. Pueden o no elegir alterar su cuerpo físicamente mediante hormonas o cirugía. Las personas intersexuales o transexuales deben ser tratadas de acuerdo al género con el que se identifican, y se debe hacer referencia a ellas por el nombre y pronombre que ellos decidan.
- **Igualdad de género:** hace referencia a la igualdad de oportunidades para las mujeres, hombres, personas intersexuales y transexuales a la hora de disfrutar de todos sus derechos y potencialidades. Representa la aspiración de transformar las desigualdades estructurales, los patrones de comportamiento y las normas sociales, generando cambio social y desarrollo sostenible. La igualdad de género requiere estrategias específicas dirigidas a eliminar las desigualdades de género.
- **Insuficientemente atendidas:** personas que no reciben un servicio normal o adecuado a través de los programas de salud sexual y reproductiva debido a la falta de capacidad institucional o a la ausencia de voluntad política. Esto incluye a personas excluidas total o parcialmente de una participación plena en la sociedad en la que viven por causa del estigma o la discriminación. Por ejemplo, en la mayoría de los países la gente joven, en comparación con los adultos, tiene un grado más alto de necesidad no satisfecha de servicios de salud sexual y reproductiva y, por lo tanto, se considera que está insuficientemente atendida.

- **Interseccionalidad:** es un concepto empleado con frecuencia para describir las formas en que actitudes opresivas (la discriminación por edad, el racismo, el sexismo, la homofobia, el clasismo, etc.) están interconectadas y no se pueden examinar de forma aislada. Este concepto transmite que las personas se perciben a sí mismas y al mundo a través de lentes diferentes y, del mismo modo, diferentes identidades afectan la forma en que las personas son percibidas en la sociedad. Por ejemplo, una mujer pobre y de raza negra que vive con VIH y que sufre una discapacidad tiene varias identidades que afectan el trato que recibe en la sociedad y su acceso a los servicios sociales, jurídicos y de SDR.
- **Intersexual:** se refiere a personas cuya configuración biológica (características genéticas, hormonales y físicas) no es exclusivamente masculina ni femenina, sino ambas a la vez o no está claramente definida. Estas características se pueden manifestar en características sexuales secundarias, como masa muscular, distribución capilar, pechos y estatura; en las características sexuales principales, como órganos reproductores y genitales; y/o en las estructuras cromosómicas y hormonas.
- **Marginados (grupos, personas, etc.):** personas excluidas total o parcialmente de una participación plena en la sociedad en la que viven, y que no se han beneficiado de la educación, el empleo o de otras oportunidades debido a su edad, raza, género, condición económica, capacidad, condición social, orientación sexual u otros factores.
- **Orientación sexual:** se refiere a la capacidad de cada persona para sentir atracción emocional, física y sexual hacia personas de un sexo diferente (heterosexual), del mismo sexo (homosexual), o de más de un sexo (bisexual); así como para tener relaciones íntimas y sexuales con ellas.
- **Prácticas de género nocivas:** son formas particulares de violencia contra las mujeres, niñas y personas que no encajan dentro de las definiciones binarias de género y que algunos miembros de la comunidad justifican sobre la base de la tradición, la cultura, la religión o la superstición (una de esas prácticas es, por ejemplo, la mutilación genital femenina).
- **Promotores:** pueden ser “amigos en cargos importantes” o “aliados” o personas dentro de una institución. Los promotores están dispuestos a que se les relacione públicamente con nuestro asunto o a servir de guías para influir sobre la toma de decisiones. Los promotores son las personas que nos brindan apoyo y que pueden lograr un cambio. Los promotores no tienen por qué tener un perfil destacado, pero es necesario tener la seguridad de que están dispuestos a hablar sobre nuestros asuntos con tomadores de decisiones. Los promotores pueden ser socios, objetivos de advocacy, expertos en la materia o “guardabarreras”.
- **Servicios integrados de salud sexual y reproductiva:** son servicios que se ofrecen y se prestan a clientes dentro de un paquete global que garantiza que se aborden las necesidades del cliente. El paquete de servicios de SSR incluye: asesoramiento, anticoncepción, atención para el aborto seguro, infecciones de transmisión sexual (ITS) / infecciones del tracto reproductivo (ITR), VIH, ginecología, atención prenatal, y violencia basada en el género.
- **Transformativo de género:** las políticas y los programas transformativos de género tienen el propósito de cambiar las normas de género y promover relaciones justas y equitativas. La programación transformativa de género intenta crear normas y estructuras sociales en igualdad; impulsar un comportamiento individual de igualdad de género; transformar los roles de género; crear relaciones con mayor igualdad de género; e impulsar cambios políticos y legislativos que respalden sistemas sociales de igualdad.<sup>25</sup>
- **Transgénero:** es un término global que se refiere a personas cuya identidad y expresión de género no se ajusta a las normas y expectativas asociadas tradicionalmente con el sexo que les fue asignado al nacer. Las personas transgénero pueden autoidentificarse como transgénero, mujeres, hombres, mujeres trans, hombres trans, transexuales, hijra, kathoey, waria o una de las muchas otras identidades transgénero; y pueden expresar su género de diversas formas masculinas, femeninas y/o andróginas.
- **Violencia basada en el género (VBG):** es un término general que engloba todo tipo de acto nocivo perpetrado contra la voluntad de una persona y que está basado en diferencias (de género) entre mujeres y hombres adscritas por la sociedad. Incluye actos que causan daño o sufrimiento físico, sexual o mental; amenazas en relación con dichos actos; coerción; y otras privaciones de libertad. Dichos actos pueden llevarse a cabo en público o en privado.<sup>26</sup>
- **Violencia sexual:** todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo. Se pueden producir todo tipo de actos sexualmente violentos en diferentes circunstancias y entornos.<sup>27</sup>

# ANEXO 2: MARCOS CONCEPTUALES QUE GUÍAN NUESTRA ESTRATEGIA

## CONTINUUM DE IGUALDAD DE GÉNERO<sup>28</sup>

El continuum incluye dos categorías: *sin perspectiva de género*; y *con conciencia de género*. Un requisito previo importante para todas las intervenciones integradas relacionadas con el género es que tengan conciencia de género.

El Continuo de Igualdad de Género lleva a los usuarios de programas sin perspectiva de género a programas con conciencia de género, persiguiendo el objetivo de la igualdad y de mejores resultados en el área de desarrollo (véase el diagrama que figura abajo). Con frecuencia, la conciencia del contexto de género es resultado de un análisis de género previo al programa o a la política. Los contextos con "conciencia de género" permiten al personal que trabaja en el programa abordar de forma consciente las limitaciones y oportunidades relacionadas con el género, y planificar sus objetivos en esa área.

**Políticas/Programas Explotadores de Género:** son programas/políticas que, intencionadamente o no, refuerzan las desigualdades y los estereotipos de género y los aprovechan en beneficio de los resultados del proyecto, o cuyo enfoque exagera las desigualdades. Este enfoque es perjudicial y puede socavar los objetivos del programa a largo plazo. Por ejemplo, un programa de anticoncepción que requiere que un hombre dé permiso a una mujer para acceder a ciertos servicios anticonceptivos sería considerado explotador, puesto que refuerza normas de género negativas.

**Políticas/programas de Género Complacientes:** son los que reconocen las diferencias y desigualdades de género pero las pasan por alto para alcanzar los objetivos del proyecto. Aunque este enfoque puede lograr resultados y generar beneficios a corto plazo, no intenta reducir las desigualdades de género ni combatir los sistemas de género que contribuyen a las diferencias y desigualdades. Por ejemplo, dentro de una comunidad se sabe que la violencia basada en el género está impidiendo a mujeres acceder a servicios de SDRS pero no se toman medidas para

mitigar este problema, por ejemplo, mediante la ampliación de los servicios de asesoramiento y apoyo disponibles.

**Programación Transformativa de Género:** incluye políticas y programas que persiguen transformar las relaciones de género para promover la igualdad y alcanzar los objetivos del programa. Con este enfoque se persigue promover la igualdad de género mediante: 1) el fomento del examen crítico de las desigualdades y los roles, normas y dinámicas de género; 2) el reconocimiento y fortalecimiento de normas positivas que respalden la igualdad y un entorno favorecedor; 3) la promoción de la posición relativa de las mujeres, niñas y grupos marginados, y la transformación de las estructuras sociales subyacentes y de las políticas y normas sociales generalizadas que perpetúan las desigualdades de género. Por ejemplo, un proyecto que trabaje con comunidades, impartiendo formación a hombres y mujeres sobre los derechos de la mujer y la integridad física de la mujer con el objetivo de empoderar a las mujeres para que sean capaces de tomar decisiones sobre su propia vida y su cuerpo en relación con asuntos más allá del uso de anticonceptivos. Las estrategias podrían incluir la capacitación de mujeres como voluntarias o líderes de salud en la comunidad.

Más importante aún, los planificadores y gerentes de programas y políticas deben seguir dos principios integradores de la cuestión de género:

1. El primero es que, **bajo ninguna circunstancia, los programas/ las políticas adopten un enfoque explotador**, dado que uno de los principios fundamentales del desarrollo es "no hacer daño".
2. El segundo es que **el objetivo general de la integración de género es avanzar hacia políticas/programas transformativos de género** y, de ese modo, combatir de forma gradual las desigualdades de género existentes y promover cambios positivos en los roles y normas de género y en la dinámica del poder.



## EL MODELO ECOLÓGICO<sup>29</sup>

El modelo ecológico tiene en cuenta la compleja interacción entre los factores individuales, de las relaciones, la comunidad y la sociedad. Nos permite entender la variedad de factores que pueden influir sobre la igualdad de género:

- A nivel individual, nos ayuda a identificar factores biológicos y los antecedentes personales, como la edad, la educación, los ingresos y la ubicación.
- A nivel de las relaciones, examina el modo en que las relaciones estrechas influyen sobre la igualdad de género, por ejemplo, al aumentar el riesgo de una mujer a ser víctima de violencia. El círculo social más cercano de una mujer, sus pares, parejas y familiares influyen sobre su comportamiento, sobre sus experiencias y sobre la oportunidad que tenga para ejercer sus derechos.
- A nivel de la comunidad, explora los entornos, como escuelas, centros de trabajo y vecindarios, en los que se dan las relaciones sociales y busca identificar las características de esos entornos que crean barreras para la igualdad de género.
- A nivel de la sociedad, examina los factores sociales generales que ayudan a crear un entorno favorable a las desigualdades de género.

## EL ENFOQUE SOBRE EL CURSO DE LA VIDA<sup>30</sup>

Nuestro enfoque para el trabajo en el área de género y salud se centra en la salud y el bienestar de la persona desde un punto de vista holístico que tiene en cuenta todo el curso de la vida. La promoción de la salud a lo largo de todo el curso de la vida es transversal a todas las áreas de trabajo de IPPF, como la salud de las mujeres antes, durante y después del embarazo, la de los recién nacidos, niños, adolescentes y personas mayores, tomando en cuenta los riesgos medioambientales, los determinantes sociales de salud, género, equidad y los derechos humanos.

El enfoque sobre el curso de vida tiene en cuenta a las personas, en toda su diversidad, a lo largo de toda su vida, incluyendo los diferentes desafíos a los que se pueden enfrentar en diferentes etapas de su vida y el modo en que se ven afectadas por el contexto sociocultural en el que viven. Por lo tanto, adopta una perspectiva integral sobre la estructura social y el sistema de género, y las implicaciones que tiene en la salud y los derechos sexuales y reproductivos a lo largo de las diferentes etapas de la vida: la infancia, la adolescencia, la edad adulta y la vejez. La salud de las mujeres en la edad adulta y en la vejez, por ejemplo, depende directamente de su salud en la niñez y en la adolescencia; del efecto que han tenido sobre ellas las prácticas nocivas en diferentes etapas (p. ej. la mutilación genital femenina realizada en la niñez; el matrimonio precoz); y de si recibieron la asistencia sanitaria necesaria en las diferentes etapas (p. ej. acceso al aborto seguro, acceso a anticonceptivos).



# NOTAS FINALES

- 1 Hartmann M, Khosla R, Krishnan S, George A, Gruskin S, Amin A (2016) How Are Gender Equality and Human Rights Interventions Included in Sexual and Reproductive Health Programmes and Policies: A Systematic Review of Existing Research Foci and Gaps. *PLoS ONE* 11(12): e0167542. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0167542> Página visitada el 1 de julio de 2017
- 2 IPPF (2015) Salud y derechos sexuales y reproductivos: la clave para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Disponible en [http://www.ippf.org/sites/default/files/ippf\\_2020\\_gender\\_2015\\_spa\\_web.pdf](http://www.ippf.org/sites/default/files/ippf_2020_gender_2015_spa_web.pdf) Página visitada el 26 de septiembre de 2017
- 3 IPPF (2015) Marco Estratégico de la IPPF (2016–2022) Disponible en [http://www.ippf.org/sites/default/files/strategic\\_framework\\_spa\\_web2.pdf](http://www.ippf.org/sites/default/files/strategic_framework_spa_web2.pdf) Página visitada el 26 de septiembre de 2017
- 4 EngenderHealth y UNFPA. Engaging men in sexual and reproductive health and rights, including family planning. Disponible en <https://www.engenderhealth.org/pubs/gender/gender-toolkit/toolkit.html> Página visitada el 3 de julio de 2017; IPPF People Strategy (de próxima publicación en 2017); IPPF Workplace Guide: Dignity and Respect for Transgender People (de próxima publicación en 2017)
- 5 Hartmann M, Khosla R, Krishnan S, George A, Gruskin S, Amin A (2016) How Are Gender Equality and Human Rights Interventions Included in Sexual and Reproductive Health Programmes and Policies: A Systematic Review of Existing Research Foci and Gaps. *PLoS ONE* 11(12): e0167542. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0167542> Página visitada el 1 de julio de 2017
- 6 Naciones Unidas (2012) Report of the United Nations Conference on Sustainable Development, The Future We want, Rio De Janeiro: United Nations, disponible en: <http://www.uncsd2012.org/content/documents/814UNCSD%20REPORT%20final%20revs.pdf>
- 7 Naciones Unidas (2015) Transforming our World: the 2030 agenda for sustainable development. Disponible en <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld> Página visitada el 3 de julio de 2017
- 8 Naciones Unidas (2014) Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD). Disponible en <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld> Página visitada el 3 de julio de 2017
- 9 Véanse los párrafos 7, 47 y 56 del Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, y los párrafos 15, 49, 56 y 80 de los resultados del vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General sobre otras iniciativas para el desarrollo social.
- 10 Véanse los párrafos 1, 3, 40, 72, 83b, 107c, 108e, 120 y 179 de la Plataforma para la Acción de Pekín.
- 11 El Artículo 5 de la CEDAW insta a los gobiernos a combatir las normas culturales que dictan que el ámbito doméstico corresponde a las mujeres y el público, a los hombres: (a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; (b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.
- 12 UN Women (2017) ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Disponible en <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality> Página visitada el 1 de julio de 2017.
- 13 De acuerdo con la estrategia de UNAIDS 2016–2021 “On the fast track to end AIDS”, hay más muertes masculinas por enfermedades relacionadas con el SIDA porque los hombres se someten a pruebas de VIH en menor medida que las mujeres y también se someten en menor medida a tratamientos antirretrovirales y, cuando se someten a dichos tratamientos, son más propensos a no seguirlos adecuadamente. Esto hace que recaiga sobre las mujeres, de forma desproporcionada, la responsabilidad del apoyo y la atención del VIH.
- 14 UNAIDS (2014) The Gap Report. Disponible en [http://files.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/unaidspublication/2014/UNAIDS\\_Gap\\_report\\_en.pdf](http://files.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/unaidspublication/2014/UNAIDS_Gap_report_en.pdf) Página visitada el 1 de julio de 2017.
- 15 IPPF WHR (sin fecha) Nuestra Historia. Disponible en <https://www.ippfwhr.org/es/nuestra-historia> Página visitada el 26 de septiembre de 2017
- 16 IPPF (2015) Salud y derechos sexuales y reproductivos: la clave para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. [http://www.ippf.org/sites/default/files/ippf\\_2020\\_gender\\_2015\\_spa\\_web.pdf](http://www.ippf.org/sites/default/files/ippf_2020_gender_2015_spa_web.pdf)
- 17 IPPF (2015) Marco Estratégico de la IPPF (2016–2022) Disponible en [http://www.ippf.org/sites/default/files/strategic\\_framework\\_spa\\_web2.pdf](http://www.ippf.org/sites/default/files/strategic_framework_spa_web2.pdf) Página visitada el 26 de septiembre de 2017
- 18 IPPF (2014) Política 1.3: Igualdad de género
- 19 La auditoría se concibió como un proceso participativo para evaluar el trabajo de la IPPF en relación con su Política de Género de 2014, que persigue incorporar de forma generalizada la igualdad de género en toda la organización. Se centró en los programas y en todo el trabajo orientado al exterior, así como en aspectos internos y organizativos. Se llevó a cabo entre febrero y septiembre de 2016, principalmente en la Oficina Central y en menor medida en la Oficina Regional de África y con Family Health Options Kenya. Además, se realizaron entrevistas por Skype con todas las oficinas regionales, salvo una; se entrevistó directamente a tres directores regionales.
- 20 Inter-Agency Standing Committee (2015) Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing risk, promoting resilience and aiding recovery. Disponible en <http://gbvguidelines.org/en/home/> Página visitada el 5 de julio de 2017
- 21 IPPF (2008) Derechos sexuales: Una declaración de IPPF, Principio 3, “La no discriminación es subyacente a la protección y promoción de todos los derechos humanos”
- 22 IPPF (2014) Política 1.3: Igualdad de género
- 23 IPPF (2015) Marco Estratégico: Plan de Implementación de la Secretaría (2016–2019)
- 24 UN Women (sin fecha) Concepts and definitions. Disponible en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> Página visitada el 5 de julio de 2017
- 25 IPPF (2009) ‘The Truth about Men and Boys: Gender Transformative Policies and Programmes’
- 26 Inter-Agency Standing Committee (2015) Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing risk, promoting resilience and aiding recovery. Disponible en <http://gbvguidelines.org/en/home/> Página visitada el 5 de julio de 2017
- 27 OMS (2007) Ethical and safety recommendations for researching, documenting and monitoring sexual violence in emergencies
- 28 Interagency Gender Working Group (IGWG) Gender Integration Continuum. Disponible en <https://www.igwg.org/>
- 29 El modelo ecológico se emplea específicamente para diseñar programas contra la violencia basada en el género. Más información disponible en: <http://www.endvawnow.org/en/articles/310-operating-within-the-ecological-model-.html>
- 30 OMS (2000) A life course approach to health. Disponible en [http://www.who.int/ageing/publications/lifecourse/alc\\_lifecourse\\_training\\_en.pdf](http://www.who.int/ageing/publications/lifecourse/alc_lifecourse_training_en.pdf) Página visitada el 5 de julio de 2017
- 31 Estos compromisos se exponen en la Política sobre Hombres y Salud Sexual y Reproductiva de IPPF 2008.





No es posible alcanzar el nivel más alto de salud sexual y reproductiva si no se respetan y protegen la igualdad de género ni los derechos humanos. La presente Estrategia para la Igualdad de Género proporciona el enfoque y el proceso estratégico necesarios para llevar a los diferentes niveles de la Federación la cuestión de la igualdad de género a través de la programación transformadora de género. Respaldada la ejecución del Plan Estratégico de IPPF (2016–2022) y articula el modo en que la IPPF puede convertirse en líder mundial en la promoción de la igualdad de género.

4 Newhams Row, Londres SE1 3UZ Reino Unido

---

**tel.** +44 (0)20 7939 8200

---

**fax** +44 (0)20 7939 8300

---

**web** [www.ippf.org](http://www.ippf.org)

---

**correo electrónico** [info@ippf.org](mailto:info@ippf.org)

Organización benéfica registrada en el Reino Unido con el número 229476



Fotografías:  
IPPF/JonSpaull/Colombia (p1), IPPF/CAMNAFAW/Camerún (p1),  
IPPF/Peter Caton/India (p1), IPPF/Jennifer Woodside/Senegal (p1),  
IPPF/Graeme Robertson/Macedonia (p1), IPPF/Jon Spaull/Colombia (p1),  
IPPF/John Spaull/Colombia (p10), IPPF/J Fanthome/Maldivas (p11),  
IPPF/RFHAF/Fiji (p15), IPPF/Panos Pictures/George Osodi/Nigeria (p17),  
IPPF/Graeme Robertson/Venezuela (p18),  
IPPF/Mongolia (p21), IPPF/Paul Bell/Tailandia (p25),  
IPPF/Mustafa Quraishi/Afganistán (contraportada interior),  
IPPF/India (contraportada).