

HERRAMIENTA DE SARAJEVO  
PARA INVOLUCRAR A  
LOS HOMBRES POLÍTICOS  
EN EL LOGRO DE LA  
IGUALDAD DE GÉNERO



EMAKUNDE  
EMAKUNEAREN ELISKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

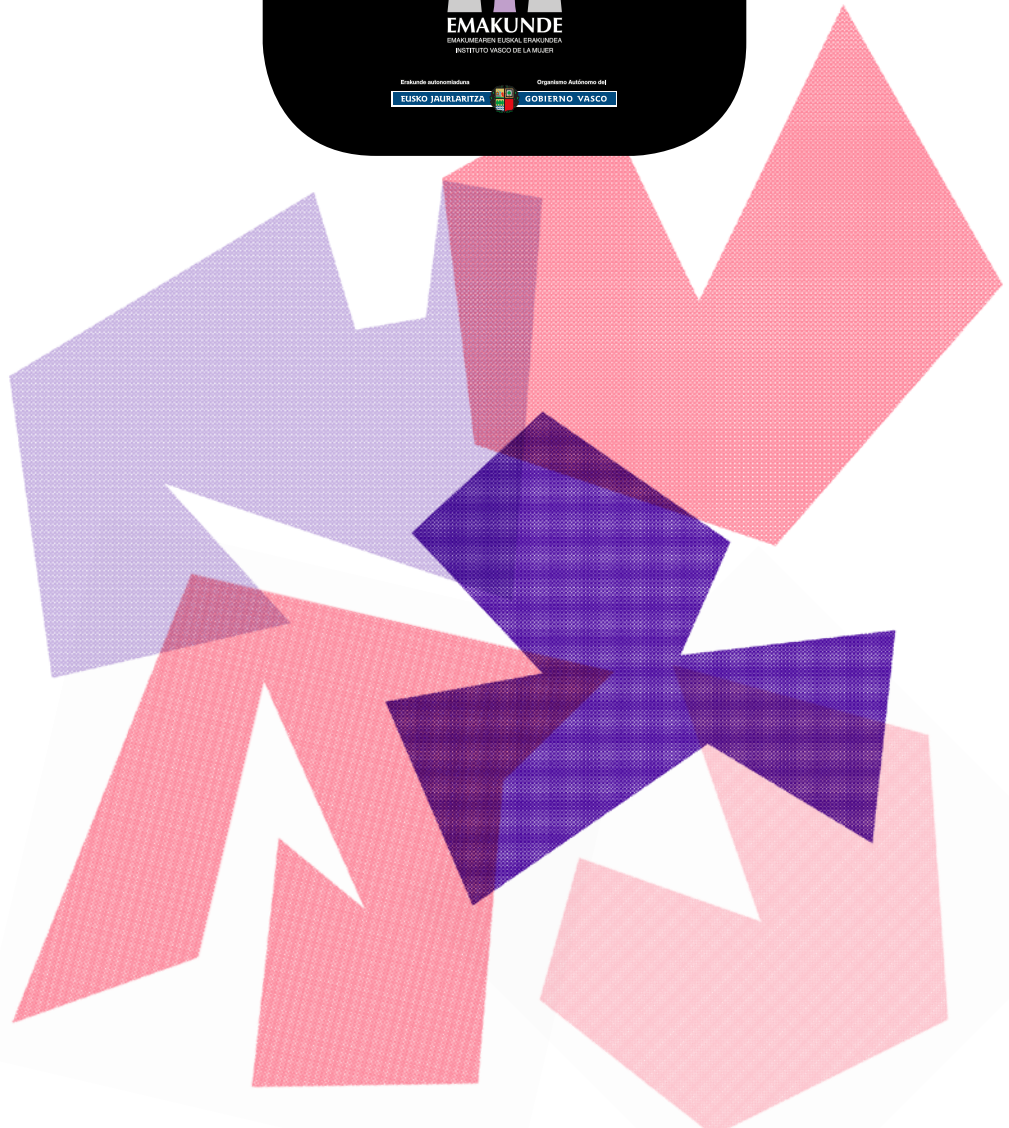
Erakunde autonomatuen

Organismo Autónomo de

EUSKO JAURLANITZA



GOBIERNO VASCO





**Herramienta de Sarajevo  
para involucrar a los hombres  
políticos en el logro de la  
igualdad de género**

**Título:** *Herramienta de Sarajevo para involucrar a los hombres políticos en el logro de la igualdad de género*

**Edita:** Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer

**Diseño y maquetación:** GEN creativo

**Fecha:** Abril 2026

**Descriptorios:** Hombres, políticas para la igualdad, cargos políticos y masculinidad

**Impresión:** Gráficas Dosbi

**Depósito legal:** LG G 00170-2026

**Aviso legal y derechos de autoría:**

Este documento fue publicado originalmente por la Oficina de las Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE en inglés en 2025 con el título *Sarajevo Tool for Engaging Male Politicians in Achieving Gender Equality in Politics*. La traducción al español y al euskera ha sido elaborada y publicada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Las opiniones y la información que contiene no reflejan necesariamente la política y la posición de la OIDDH. En caso de discrepancias, consulte la versión original en inglés.

Todos los derechos reservados. El contenido de esta publicación puede utilizarse y copiarse libremente con fines educativos y otros fines no comerciales, siempre que dicha reproducción vaya acompañada de una mención de la OSCE/OIDDH como fuente.

# / Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>6</b>
<b>2. Entender el compromiso de los hombres políticos en el logro de la igualdad de género</b>	<b>8</b>
2.1 ¿Qué barreras existen?	10
2.2 ¿Por qué se implican los hombres políticos?	12
2.3 ¿Qué principios deben guiar el compromiso?	14
2.4 ¿Qué niveles distintos de compromiso hay?	16
<b>3. Acciones recomendadas</b>	<b>18</b>
3.1 Los hombres políticos a título individual	19
3.2 Hombres líderes de partidos políticos	24
3.3 Hombres parlamentarios líderes	30
3.4 Hombres políticos como líderes en el poder ejecutivo	34
<b>4. Conclusiones</b>	<b>38</b>
<b>5. Notas finales</b>	<b>40</b>

# / 1. Introducción

El fomento de la igualdad de género busca garantizar los mismos derechos y oportunidades para mujeres y hombres, así como una distribución justa del poder y los recursos. La igualdad de género debería permitir que tanto mujeres como hombres moldeen la política. Cada vez hay mayor consenso en que la política y los procesos de toma de decisiones deberían contar con la participación y la aportación de las personas a quienes afectan. Aunque históricamente las mujeres han liderado el movimiento por la igualdad de género, también en la vida política, la opinión estereotipada de que la igualdad de género solo es «cosa de mujeres» ha empezado a cambiar, y cada vez más hombres políticos se implican en las labores por la igualdad de género. Sin embargo, los hombres han moldeado la mayoría de las instituciones políticas, que siguen estando dominadas por sistemas patriarcales de poder y normas de masculinidad. Por otro lado, están apareciendo problemas adicionales a causa de la creciente polarización en la política, el retroceso democrático y una movilización contra la igualdad de género que se ha extendido por varios Estados participantes de la OSCE. Para garantizar un cambio realmente transformador en aras de la igualdad de género, ahora urge **implicar a los hombres políticos en el trabajo por la igualdad de género**, de manera que se forjen unas instituciones políticas más justas y equitativas para todo el mundo.

La Oficina de la OSCE para las Instituciones Democráticas y los Derechos Humanos (ODIHR) tiene el mandato de ayudar a los Estados participantes de la OSCE a promover la participación política de las mujeres, así como ofrecer asesoramiento y apoyo para fortalecer las instituciones democráticas y fomentar la igualdad de género (Decisiones del Consejo Ministerial de la OSCE de [14/04](#) y [7/09](#)). La Decisión del Consejo Ministerial de la OSCE de [4/18](#) también reconoce la importancia de implicar a hombres y niños en la eliminación de la discriminación y de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. Asimismo, subraya la importancia de implicar a los hombres para abordar las causas profundas de la discriminación, la desigualdad y la violencia, así como para concienciar sobre el impacto de las actitudes y conductas negativas y de los estereotipos de género. Este compromiso coincide con otras normas internacionales de igualdad de género, como la Convención de la ONU de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ([CEDAW](#)), la [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#) de 1995 y los compromisos de la Unión Europea y del Consejo de Europa.

## ¿Cuál es la finalidad de esta herramienta?

Para complementar su trabajo de promoción de la participación de las mujeres y la igualdad de género en la política, en 2024 la ODIHR inició un nuevo flujo de trabajo para implicar a los hombres políticos como agentes de cambio a favor de la igualdad de género en la política. Esta publicación ofrece un breve resumen del tema, así como pautas para inspirar y reforzar el compromiso de los hombres políticos en la promoción de la igualdad de género, con recomendaciones concretas, ejemplos de buenas prácticas y recursos adicionales.

## ¿A quién está dirigida la herramienta?

La Herramienta de Sarajevo surgió de *Transforming Politics: Male Politicians as Critical Actors for Gender Equality* (Transformando la política: hombres políticos como actores clave para la igualdad de género), una reunión subregional de expertos y expertas organizada por la ODIHR y la Misión de la OSCE en Sarajevo, Bosnia y Herzegovina, los días 5 y 6 de junio de 2024, con 90 participantes de Europa Occidental, Europa Sudoriental, Estados Unidos y Turquía. La herramienta se dirige principalmente a hombres políticos que desean convertirse en aliados proactivos y agentes de cambio implicados en el trabajo por la igualdad de género. Se centra en las instituciones democráticas y reconoce que los partidos políticos, los parlamentos y el poder ejecutivo son clave para garantizar una política de género transformadora. Más en general, cualquier persona interesada en implicar más a los hombres en el fomento de la igualdad de género en la política puede usar esta herramienta.

7

# / 2. Entender el compromiso de los hombres políticos en el logro de la igualdad de género

- 2.1 ¿Qué barreras existen?
- 2.2 ¿Por qué se implican los hombres políticos?
- 2.3 ¿Qué principios deben guiar el compromiso?
- 2.4 ¿Qué niveles distintos de compromiso hay?

La política de la mayoría de países se ha erigido sobre sistemas patriarcales de poder y normas de conducta masculinas. Como consecuencia, numerosos aspectos de la política organizativa, los procedimientos y la cultura de las instituciones políticas disuaden a las mujeres de participar o avanzar en ellas, lo que provoca una infrarrepresentación considerable. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) define la **representación igualitaria e inclusiva como paridad 50:50** entre mujeres y hombres en términos de acceso equitativo y poder equivalente dentro de los sistemas de toma de decisiones.<sup>1</sup> Sin embargo, en 2024, los gabinetes de gobierno en Europa y Norteamérica solo contaban con un 32,5 % de representación femenina.<sup>2</sup> Los hombres seguían constituyendo el 68,5 % de las personas parlamentarias, a pesar de que la representación de las mujeres en los parlamentos nacionales de la OSCE casi se había triplicado en las tres décadas anteriores.

En la región de la OSCE, el liderazgo político también sigue en manos de los hombres, y la percepción de que la política es «cosa de hombres» sigue siendo frecuente. A su vez, el sesgo de género de las instituciones políticas implica que muchas leyes y políticas no tengan en cuenta el género, sin incorporar análisis de ni evaluaciones de impacto de género para determinar cómo benefician a las mujeres y los hombres. En los parlamentos, las áreas temáticas de política pública se suelen asignar a mujeres y hombres según roles y estereotipos tradicionales. Por ejemplo, en la región de la OSCE, las mujeres suelen ser mayoría en las comisiones parlamentarias de igualdad de género, salud y educación, mientras que quedan en minoría en las comisiones que se ocupan de finanzas o asuntos interiores.<sup>3</sup> Las instituciones políticas tienen que cambiar para ser más igualitarias en cuestiones de género.

Los trabajos previos sobre cómo involucrar a los hombres en la igualdad de género en la política suelen retratar a los hombres políticos bien como «porteros» (que dejan fuera a las mujeres) o aliados (que fomentan la igualdad de género en términos generales, pero de manera pasiva). Ninguno de estos términos refleja la responsabilidad y el papel que tienen los hombres para impulsar el trabajo por la igualdad de género, ni los beneficios que obtienen de instituciones más equitativas en materia de género. En la política, muchos hombres no se percatan de que operan en un sistema sesgado, por lo que apenas ven incentivos para mejorar la igualdad de género. En cambio, debemos animar a los hombres a verse a sí mismos como **partes interesadas y beneficiarios** de una mayor igualdad de género.

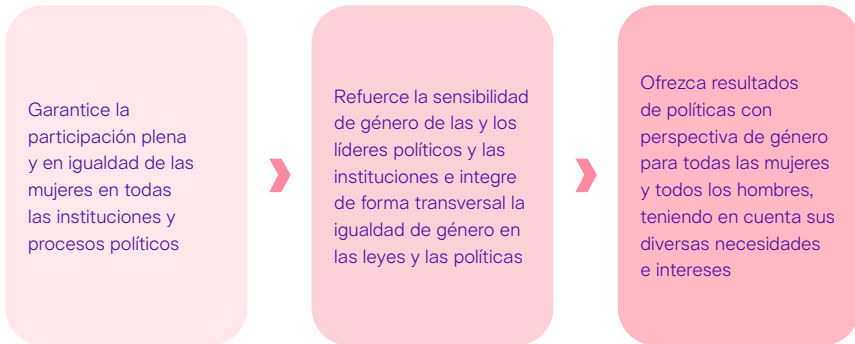
Los hombres tienen el potencial de mejorar la igualdad de género. De hecho, **el cambio transformador** no será posible sin su compromiso. Como los hombres controlan la

mayoría de palancas del poder político, desde el liderazgo hasta las finanzas, son quienes tendrán que impulsar los cambios necesarios. Al mismo tiempo, transformar las instituciones políticas también exige cambiar las normas por las que se rigen la mayoría de hombres políticos, además reconfigurar las estructuras y los comportamientos institucionales que los privilegian, algo que resulta imposible sin su participación activa y significativa.

**El enfoque de la ODIHR para fomentar la igualdad de género en la política** se inspira en las tres dimensiones de la igualdad de género que establece la Convención CEDAW:<sup>4</sup>

- 1. Igualdad formal:** garantiza la plena igualdad de las mujeres ante la ley y protege frente a la discriminación relacionada con la participación política.
- 2. Igualdad sustantiva:** mejora la posición de facto de las mujeres en la política.
- 3. Igualdad transformadora:** aborda los desequilibrios imperantes en las relaciones de género y la persistencia de estereotipos de género en la sociedad en general, que también condicionan la percepción pública de las políticas y los políticos.<sup>5</sup>

Para alcanzar la igualdad transformadora en la práctica hace falta un **enfoque de gobernanza con perspectiva de género**<sup>6</sup> que:



## 2.1 ¿Qué barreras existen?

Por una serie de motivos, muchos hombres han dudado a la hora de implicarse para abordar las cuestiones de igualdad de género en los espacios políticos y públicos. Algunos temen perder sus privilegios y ven la igualdad de género —en particular, el feminismo y cualquier idea o política considerada «feminista»— como un ataque contra los hombres y su forma de vida, y por eso intentan protegerse frente a ello, de forma abierta o encubierta. Algunos hombres que sienten que la sociedad no les beneficia —por ejemplo, por su situación socioeconómica— pueden sentir rechazo y oponerse a reformas o programas que creen que favorecen injustamente a las mujeres. Más en

general, las normas dominantes de la masculinidad pueden crear un ambiente donde los hombres sienten que otros hombres los juzgan o se mofan de ellos, e impedir que algunos muestren su apoyo a la igualdad de género o reflexionen de forma crítica. Algunos hombres también pueden sentirse desconectados de la igualdad de género o mostrarse indiferentes debido a la idea extendida de que es «cosa de mujeres». Puede que no sepan cómo implicarse de manera respetuosa y significativa en iniciativas de igualdad de género, sobre todo si apenas disponen de referentes masculinos positivos en los que fijarse. En gran medida, la implicación de los hombres depende del contexto más amplio; en concreto, de cómo sus compañeros, sus líderes, los medios y las políticas públicas perpetúan las normas de género.

Hay una multitud de **factores individuales, institucionales y sociales** que influyen en el compromiso por la igualdad de género de los políticos. Por consiguiente, debemos estudiarlos con detenimiento y comprenderlos para poder abordarlos al emprender actividades de concienciación y movilización.

Figura 1. Factores que influyen en el compromiso de los hombres políticos<sup>7</sup>

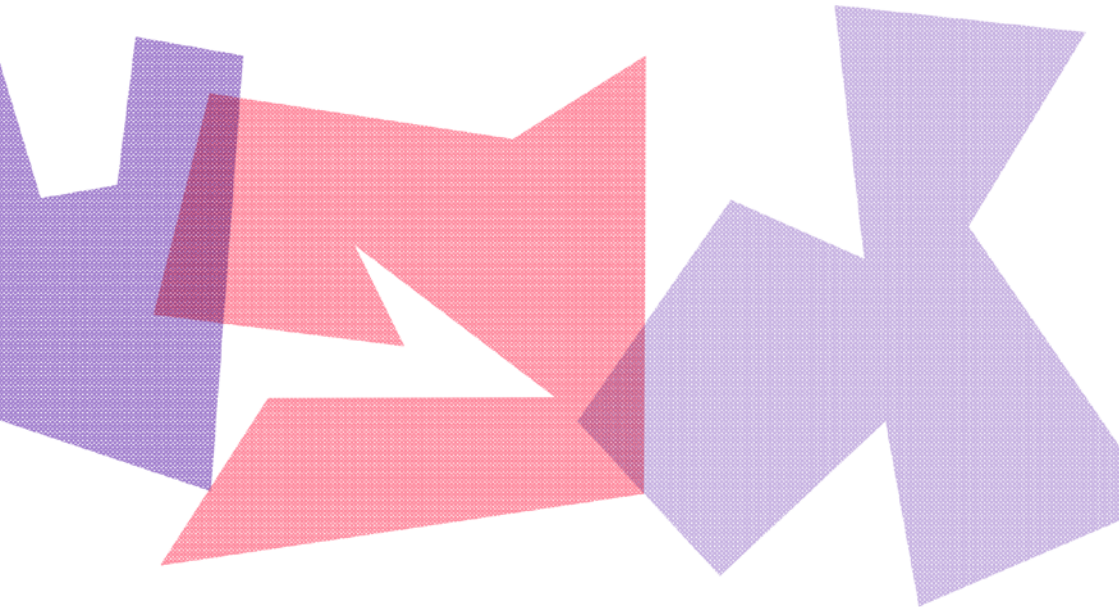


## 2.2 ¿Por qué se implican los hombres políticos?

Los hombres políticos que impulsan la igualdad de género en la política se mueven por una variedad de motivos que se solapan y, a menudo, se complementan:

- › **Perfil personal y necesidades:** La sobrerrepresentación de los hombres en las instituciones políticas y las culturas patriarcales perpetúa los estereotipos de género, impidiendo que tanto los políticos como las políticas logren una mejor conciliación entre la vida laboral y personal y dediquen tiempo a sus hijas e hijos, familias, amistades o aficiones. Los hombres pueden concienciarse sobre la igualdad y la violencia de género al experimentar discriminación y exclusión a causa de su identidad, por ejemplo racismo o edadismo. Mujeres en su vida, como sus madres, esposas, hijas, compañeras de trabajo y amigas, también pueden transmitirles el deseo de impulsar la igualdad de género. Ser padre y querer construir un mundo más equitativo para las generaciones futuras también se ha identificado como motivación.
- › **Creer en los valores de la igualdad y la democracia representativa:** Los valores intrínsecos de igualdad, justicia social y representación equitativa en los cargos públicos electos pueden motivar a los políticos. Históricamente, la causa de la igualdad de género ha contado con hombres como aliados y partidarios, que han trabajado codo con codo con activistas mujeres —a menudo sus esposas, parejas, hermanas, hijas o amigas— con el objetivo de derogar leyes y prácticas discriminatorias. Por ejemplo, a principios del siglo XX, los movimientos por el sufragio femenino recibieron un apoyo significativo de hombres que simpatizaban con la causa. En el Reino Unido, Serbia o Dinamarca, estos sufragistas se enfrentaron al ridículo por parte de otros hombres por oponerse a las expectativas de rol de género.

- › **Enfoque jurídico con respecto a la igualdad:** La igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres está reconocida por el derecho internacional de los derechos humanos, y establecida en los marcos jurídicos nacionales de los Estados de la OSCE. El compromiso de los hombres políticos por alcanzar la igualdad de género puede deberse en parte a su determinación de cumplir la ley.
- › **Aprovechar las mejores competencias y recursos de la sociedad:** Las desigualdades de género en cualquier sector, incluida la política, desperdician talento y limitan la oportunidad de que cualquier institución se beneficie de la diversidad de puntos de vista, talentos y aportaciones. Los políticos hombres pueden reconocer que, en la política, la igualdad de género no solo es la forma más inteligente de aprovechar todos los recursos en beneficio de su organización, sino también una manera de impulsar su legitimidad y representatividad, además de mejorar su agenda de políticas, la conexión con su electorado y el servicio a la ciudadanía.<sup>8</sup>
- › **Compromiso como estrategia política:** Aunque los políticos que se implican en la igualdad de género puedan querer contribuir a la reforma democrática, también pueden tener en mente aumentar su reputación progresista, o la de su institución, especialmente ante el retroceso democrático o la presión pública para proteger los derechos de las mujeres.<sup>9</sup>



## 2.3 ¿Qué principios deben guiar el compromiso?

La implicación de los hombres para impulsar la igualdad de género en la política debe partir de ciertos principios:<sup>10</sup>

**a. Respeto por los derechos humanos y las libertades:** Entre otros documentos internacionales de derechos humanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma «la igualdad de derechos entre hombres y mujeres»<sup>11</sup> y señala que la participación plena en las instituciones políticas y los procesos democráticos es una expresión de esta igualdad. La implicación de los hombres políticos parte de este compromiso con la toma de decisiones igualitaria, inclusiva, participativa y representativa, así como con la igualdad, la no discriminación y la protección de quienes se encuentran en situación de infrarrepresentación o vulnerabilidad.

**b. Colaboración con ONG de derechos de las mujeres y movimientos feministas:** Cualquier labor transformadora política en favor de la igualdad de género debe reconocer y basarse en los esfuerzos históricos de las mujeres por garantizar sus propios derechos. La participación de los hombres debe evitar la autopromoción y el mantenimiento de su predominio. En cambio, debe asegurar el diálogo, la colaboración y la creación de alianzas con mujeres líderes, colectivos y defensoras procedentes de la sociedad civil y la vida política. Asimismo, en lugar de apropiarse del trabajo de las mujeres y los movimientos feministas, deben integrar sus aportaciones para que la toma de decisiones políticas refleje las experiencias, las agendas y las prioridades de las mujeres. Los hombres deben reconocer que tienen que hacer sitio a las mujeres y amplificar sus voces.

**c. Compromiso con la transformación real de la política:** El fomento de la igualdad de género requiere tiempo, compromiso y un enfoque estratégico específico. El trabajo en materia de igualdad de género debe basarse en una clara comprensión de la igualdad sustantiva y transformadora, lo que incluye la aplicación de medidas especiales de carácter temporal.<sup>12</sup> Los hombres políticos deben conocer el marco jurídico nacional sobre igualdad de género, participar en formaciones sobre la materia y seguir sistemáticamente los procedimientos de transversalidad de género.

Además, los hombres deben alzar la voz para contrarrestar narrativas nocivas sobre la igualdad de género en la política, como la idea de que las cuotas de género son injustas y conducen a la elección de mujeres que no disponen de la preparación adecuada.

**d. Tolerancia cero con todas las formas de discriminación y violencia:** La discriminación y la violencia de género en la política adoptan diversas formas: física, sexual, psicológica y económica. Puede darse tanto en ámbitos formales como en espacios informales y online. Los hombres que fomentan la igualdad de género deben reconocer todas las formas de discriminación y violencia, y comprometerse a prevenir y sancionar todos los casos, independientemente de su

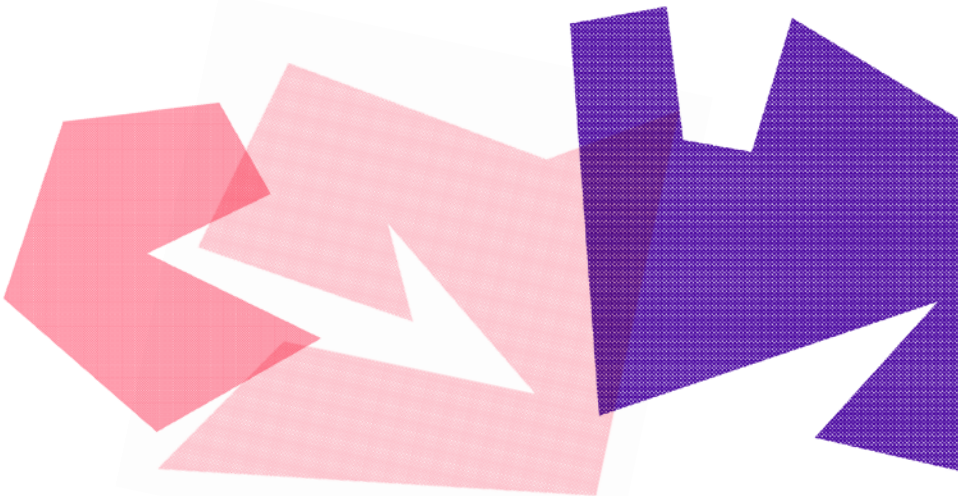
afiliación política, implantando y haciendo cumplir con firmeza un marco normativo integral. Las organizaciones que pueden liderar el compromiso de los hombres políticos —parlamentos, partidos políticos, organizaciones internacionales o la sociedad civil— deben asegurarse de que aquellos con antecedentes de violencia contra las mujeres no se aprovechen del trabajo por la igualdad de género para blanquear su historial.

**e. Atención a las experiencias de los hombres y las visiones positivas de cambio:**

Las normas, ideas y conductas marcadas por el género generan barreras en la vida de las mujeres y las niñas, pero también afectan de diversas maneras negativas a hombres y niños. Para involucrar a los hombres en la igualdad de género, hay que empezar entendiendo cómo estas normas, ideas y conductas perjudican tanto a hombres como a mujeres, y cómo apoyar la igualdad de género y la participación política de las mujeres puede beneficiar a los propios hombres.

- f. Reconocimiento de la diversidad entre hombres y mujeres:** El trabajo para implicar a los hombres en la igualdad de género tiene que incluir una perspectiva interseccional sobre cómo los políticos y las políticas tienen múltiples identidades que se entrecruzan. En este caso, la interseccionalidad implica reconocer que las mujeres y los hombres de distintos grupos sociales y procedencias tienen identidades, necesidades y barreras diferentes. Sus experiencias se deben analizar desde una variedad de enfoques, como la clase social, la etnia, la educación, la edad, la orientación sexual y la discapacidad. Asimismo, debemos entender que los diversos elementos de su identidad también pueden interactuar con su sexo o género y generar capas adicionales de desigualdad y privilegio.

15



## 2.4 ¿Qué niveles distintos de compromiso hay?

Como los políticos tienen competencias, conocimientos, intereses y prioridades de todo tipo, su comprensión de la igualdad de género difiere considerablemente, igual que su nivel de compromiso con la igualdad de género en la política. De acuerdo con las investigaciones, se han identificado cuatro niveles de acción o compromiso por parte de los hombres políticos que poseen valores y perspectivas positivos sobre la igualdad de género.<sup>13</sup>

Tabla 1. Niveles de compromiso<sup>14</sup>

TIPO	NIVEL DE ACCIÓN Y COMPROMISO
<b>Simpatizante silencioso</b>	Demuestra una conciencia básica sobre la igualdad de género, comparte valores y empatía hacia las mujeres, pero no toma medidas públicas significativas para impulsar la igualdad de género en la política.
<b>Colaborador ocasional</b>	Ve su rol como el de alguien al margen y presta apoyo ocasional a las iniciativas de los demás, especialmente de otras políticas de su partido o institución.
<b>Aliado proactivo</b>	Demuestra conciencia e interés por la igualdad de género, con un compromiso explícito, y propone iniciativas y agendas propias o conjuntas para fomentar la igualdad de género en la política.
<b>Agente transformador por la igualdad de género</b>	Predica con el ejemplo, pone sobre la mesa temas incómodos en su partido o institución, e incluso planta cara a conductas machistas o problemáticas de otra índole. Se asegura de que la igualdad de género forme parte de las actividades cotidianas y las decisiones estratégicas. Integra de forma transversal la perspectiva de género en sus iniciativas y agendas personales, y el movimiento de mujeres le reconoce.

16

El objetivo es **impulsar a los hombres políticos al siguiente nivel de compromiso y acción** trabajando con ellos para aumentar su comprensión, su capacidad y su disposición para fomentar la igualdad de género. El objetivo final es maximizar el número de hombres políticos que actúen como **aliados proactivos y agentes transformadores por la igualdad de género**.

## Recursos adicionales

### La herramienta *Men, Power and Politics* (Hombres, poder y política) del Instituto Nacional Demócrata

Mediante una serie de ejercicios vinculados, las personas encargadas de facilitar e implementar el programa fomentan el apoyo al cambio de normas entre los líderes políticos varones. Primero, los líderes políticos tienen la oportunidad de personalizar las cuestiones de género y comprender el poder y el privilegio desproporcionados que ostentan, así como el impacto que esto ejerce sobre sus vidas, familias y comunidades. Además, se anima a los participantes a profesionalizar esta nueva comprensión, aplicándola a la manera en la que las normas de género inciden en contextos políticos más amplios y en las organizaciones políticas. Por último, el enfoque apoya a los hombres para que aprovechen esta mejor comprensión de las normas de género con el fin de planificar cambios dentro de las organizaciones y promover una igualdad de género más amplia de formas que rindan cuentas ante las mujeres.

*Intersectionality Resource Guide and Toolkit* (Guía de recursos y kit de herramientas sobre interseccionalidad) de **ONU Mujeres**

La finalidad de esta publicación es ayudar a las y los profesionales, legisladores y activistas que quieran profundizar en la interseccionalidad y aplicarla en su trabajo. Incluye explicaciones conceptuales detalladas del término «interseccionalidad», además de recursos útiles, un conjunto de herramientas prácticas y ejemplos de buenas prácticas. En particular, destaca que la interseccionalidad no es solo una herramienta para personas legisladoras, sino también un enfoque, una mentalidad y una forma de pensar, reflexionar y trabajar.

17

# / 3. Acciones recomendadas

- 3.1 Los hombres políticos a título individual
- 3.2 Hombres líderes de partidos políticos
- 3.3 Hombres parlamentarios líderes
- 3.4 Hombres políticos como líderes en el poder ejecutivo

Los hombres políticos pueden fomentar la igualdad de género en la política de múltiples formas. El conjunto de recomendaciones que se expone a continuación explica qué pueden hacer los hombres políticos **a título individual, como líderes de partidos políticos, como parlamentarios y como parte del poder ejecutivo para fomentar la igualdad de género en la política**. Asimismo, presentamos una serie **de ejemplos de buenas prácticas y propuestas de acción inmediata**.

### **3.1 Los hombres políticos a título individual**

Cada transformación conlleva un cambio a nivel personal. A continuación se exponen cuatro conjuntos de recomendaciones<sup>15</sup> para que los políticos las consideren a título individual.

#### **Predica con el ejemplo**

- 1.** Reflexiona a fondo sobre tus privilegios, puntos de vista, opiniones, estereotipos y prejuicios, y evalúa cómo se relacionan con las estructuras de poder patriarcales, las normas de masculinidad, la representación, la voz y la agencia en la política.
- 2.** Sigue formándote sobre la discriminación de género e interseccional, así como sobre los desafíos y las oportunidades que existen tanto en tu institución política como en tu circunscripción en general. Para ello, conversa y colabora con compañeras, activistas y organizaciones de mujeres que trabajan sobre el terreno.
- 3.** Sé un referente para que otros políticos se involucren en la lucha por la igualdad de género, y ten presente tu capacidad para transformar positivamente el entorno institucional para otros hombres que buscan convertirse en aliados y agentes feministas.
- 4.** Entiende cómo la igualdad de género se relaciona con distintos ámbitos de la política y aprende dónde buscar datos e información con base empírica sobre igualdad de género.
- 5.** Trabaja de forma estratégica para tejer alianzas con especialistas en igualdad de género dentro y fuera de tu organización, y consulta a organizaciones de mujeres, activistas feministas e investigadoras, incluyendo a quienes trabajan con los grupos más vulnerables y marginados.

6. Sé un aliado de la igualdad de género en la política. Por ejemplo, ponte en contacto con distintas mujeres, pregúntales cómo puedes apoyarlas, celebra los logros de las mujeres en política, comparte la carga del trabajo por la igualdad de género e impulsa y respalda iniciativas de igualdad de género y de derechos de las mujeres.

### **Asume tu responsabilidad y pide responsabilidades a los demás**

7. Implanta mecanismos de rendición de cuentas formales e informales, con objetivos claros, evaluaciones periódicas y revisiones de las metas de igualdad de género.
8. Pronúnciate contra las desigualdades y la discriminación por razón de género, sea cual sea tu afiliación política. Planta cara al discurso machista y la violencia de género, y busca soluciones en común por la igualdad de género dentro y fuera de la política.
9. Movilízate contra el retroceso en materia de género y contra los movimientos que se oponen a la igualdad de género. Contrarresta las narrativas y la difusión de desinformación que sustentan esos movimientos y no te calles ante discursos machistas o discriminatorios.

### **Comunica con claridad y de manera convincente**

10. Reconoce el poder del lenguaje usando un lenguaje inclusivo (teniendo en cuenta las normas lingüísticas locales).
11. Reflexiona de forma crítica sobre cómo las normas de masculinidad y los códigos de conducta influyen en tu comunicación sobre cuestiones políticas, y toma medidas para desmontarlos.
12. Sé claro, coherente y convincente cuando hables de igualdad de género y haz que forme parte de cada reunión y discurso.
13. Revisa si tu público objetivo ha recibido y entendido tu comunicación sobre igualdad de género. Aprende de tus errores y aplica las lecciones a tus próximas comunicaciones.

### **Márcate prioridades y objetivos para tu trabajo en igualdad de género**

14. Reflexiona sobre la misión de tu organización política y cómo se relaciona con la igualdad de género. Valora si responde a las necesidades de mujeres y hombres por igual.
15. Define objetivos y prioridades centrados en la igualdad de género y orientados a la acción que ayuden a demostrar tu compromiso en la práctica.

16. Institucionaliza el trabajo en igualdad de género implementando soluciones, mecanismos y políticas a largo plazo.
17. Basa las medidas y propuestas clave en los resultados de análisis periódicos de género y aplica las consideraciones de igualdad de género en la gestión de personal, los presupuestos y la contratación pública.
18. Recuerda a tus compañeros la necesidad de una participación paritaria en reuniones y paneles, y aplica esta regla de forma coherente.
19. Busca soluciones transformadoras a largo plazo, evita los discursos vacíos y los eventos promocionales puntuales, y céntrate en aprovechar estratégicamente tu posición de poder para redistribuir los recursos de forma más equitativa.

### Ejemplos de buenas prácticas

**Campaña [#HeForShe](#) de ONU Mujeres:** HeForShe es el movimiento de solidaridad de ONU Mujeres por la igualdad de género. Su objetivo es transformar la narrativa tradicional sobre la igualdad de género para que sea más inclusiva. HeForShe invita a los hombres a sumarse al movimiento por la igualdad de género en apoyo de las mujeres. Desde que arrancara en 2014, más de dos millones de hombres se han sumado, entre ellos cientos de hombres políticos, incluidos jefes de Estado y de gobierno.

**[Barbershop Toolbox](#):** Ante la ausencia de líderes masculinos en el trabajo por la igualdad de género, las misiones permanentes de Islandia y Surinam ante las Naciones Unidas crearon un kit de herramientas para movilizar a líderes masculinos en los debates y las labores de incidencia en favor de la igualdad de género. Dicho kit se ha utilizado en todo el mundo y ha permitido que líderes masculinos debatieran abiertamente sobre sus prejuicios y estereotipos.

**La [Academia de Igualdad](#) feminista para cargos electos en Bosnia y Herzegovina:** La Fundación Friedrich Ebert y el Centro Abierto de Sarajevo organizan un programa anual de formación feminista dirigido a los principales partidos políticos del país. Parlamentarias y parlamentarios, ministras y ministros, y concejales y concejales asisten a un programa de formación de ocho a diez días, donde trabajan su concienciación sobre la igualdad de género e identifican puntos de entrada concretos dentro de su función legislativa o ejecutiva. Cada año, los hombres representan al menos el 30 % de los participantes.

## Sugerencias de acción inmediata

### Conviértete en un agente de cambio para prevenir la violencia contra las mujeres en la política

**¿Qué?** Entendemos por violencia contra las mujeres en la política (VCMP) cualquier acto, amenaza o intento de violencia de género que cause daño físico, sexual, psicológico o económico a una mujer en la política por el hecho de ser mujer, y que busque específicamente socavar su legítima representación, su voz y su agencia en la política.

**¿Por qué?** Según explica la ODIHR en el documento [\*Addressing Violence against Women in Politics in the OSCE Region: Toolkit\*](#) (Kit de herramientas: abordar la violencia contra las mujeres en la política en la Región de la OSCE), mucha gente considera la violencia contra las mujeres uno de los obstáculos más generalizados para la participación plena, igualitaria y efectiva de las mujeres en la vida política y pública. En toda la región de la OSCE, la VCMP está muy extendida y afecta sobre todo, aunque no exclusivamente, a mujeres jóvenes, con discapacidad y de minorías étnicas. La inmensa mayoría de los agresores son hombres y, a menudo, pertenecen al mismo partido político que sus víctimas.

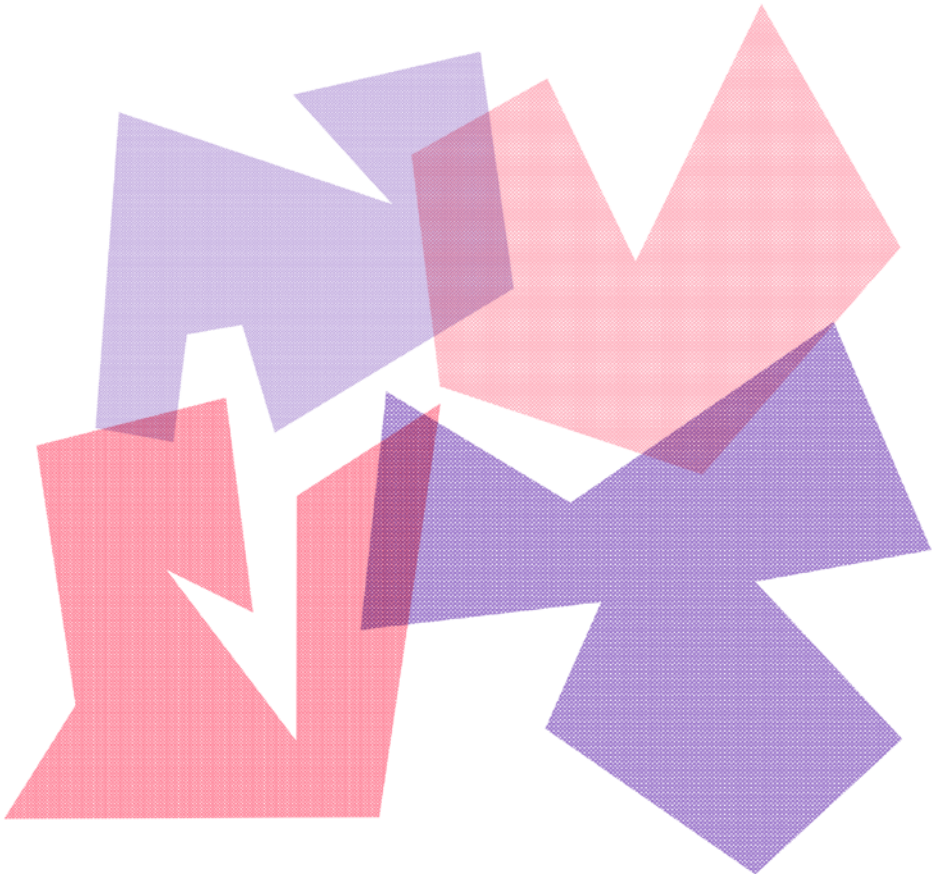
**¿Qué hay que conseguir?** Los Estados son los principales responsables de prevenir y abordar la VCMP, tipificando como delito la violencia contra las mujeres en todas sus formas, garantizando a las víctimas el acceso a la justicia, el apoyo y la protección, y exigiendo responsabilidades a los agresores.

**¿Qué pueden hacer los hombres?** Los hombres, como políticos a título individual, tienen el poder de tomar medidas dentro de las instituciones, incluidos los partidos políticos, los parlamentos y el poder ejecutivo, e implicarse personalmente para prevenir la violencia contra las mujeres en la política. Aquí tienes algunos ejemplos:

- › Nunca cometas, justifiques ni guardes silencio ante la violencia contra las mujeres, sea cual sea tu afiliación política.
- › Escucha y cree a quienes han sufrido violencia.
- › Extiende tu apoyo y pregúntales qué puedes hacer para ayudar.
- › Notificalo a las autoridades competentes.

## Recursos adicionales

*Gender Responsive Leader's Handbook* (Manual para líderes con perspectiva de género) **de la Academia Folke Bernadotte**: El liderazgo con perspectiva de género supone que las personas usan su posición y sus habilidades de liderazgo para trabajar activamente por la igualdad de género y los derechos de las mujeres, tanto en el entorno laboral como a través de las actividades externas de su organización. Tras una década de trabajo junto a socios internacionales, la Academia Folke Bernadotte publicó un manual para todo tipo de líderes, incluidos hombres políticos en puestos de liderazgo.



## 3.2 Hombres líderes de partidos políticos

Como «guardianes de la democracia», los partidos políticos desempeñan un papel esencial: facilitan el acceso a la política y representan las necesidades, los intereses y las prioridades de sus diversas bases sociales. Aunque los partidos políticos suelen registrarse como asociaciones de particulares, muchos Estados participantes de la OSCE les otorgan financiación pública para ejercer su función representativa. Para reforzar la transparencia y la rendición de cuentas ante la ciudadanía y el Estado, los partidos políticos, más que otras asociaciones, deben guiarse por los principios de no discriminación e igualdad, facilitando el acceso y la representación equitativos en las estructuras, los programas y la cultura del partido. Los partidos políticos reconocen cada vez más que necesitan ser más sensibles al género e inclusivos, no solo por coherencia con los principios democráticos y de derechos humanos, sino también por motivos de eficiencia organizativa y éxito electoral. Una representación paritaria y unos programas de partido inclusivos pueden mejorar la calidad de las candidaturas y la militancia, además de aumentar el apoyo del electorado.

Para transformar los partidos políticos desde dentro, los hombres líderes deben:

1. Fomentar la representación y el liderazgo paritarios de mujeres y hombres en las estructuras del partido en todos los niveles, implantando y haciendo cumplir **medidas voluntarias como las cuotas de género** en los órganos del partido y en las listas electorales. Establecer mecanismos de rendición de cuentas para garantizar que estas medidas se apliquen y se revisen periódicamente.
2. Impulsar iniciativas para atraer y **reclutar a mujeres para puestos de liderazgo** y como candidatas, así como invertir en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
3. Facilitar la participación efectiva de las mujeres apoyando activamente a las afiliadas y a la **sección de mujeres del partido**, así como integrando de forma transversal la **perspectiva de igualdad de género en el proceso de toma de decisiones del partido** para la elaboración de listas electorales.
4. Ofrecer **apoyo organizativo y financiero** a la defensa de los derechos de las mujeres en el partido, garantizando una representación equitativa de las mujeres en el debate público y el acceso a los medios de comunicación.
5. Empezar **auditorías participativas de género en el partido** y organizarlas junto con las líderes para analizar el equilibrio de género en la representación y la dirección, los aspectos de género en la visión y las políticas, y las consideraciones de género en la cultura organizativa del partido.

6. Aprovechar los hallazgos de la auditoría para mejorar la perspectiva de género de los documentos estratégicos y organizativos, los presupuestos, la asignación de fondos y la cultura organizativa del partido. Los hallazgos de la auditoría se pueden emplear en conversaciones para elaborar un **plan que garantice la igualdad de género dentro del partido** y en sus programas. Para ello, es necesario contar con un apoyo político firme y sostenido por parte del liderazgo y representar a los diversos grupos e identidades dentro del partido.<sup>16</sup>
7. Lanzar una **encuesta interna sobre igualdad de género** que incluya preguntas sobre todas las formas de violencia contra las mujeres, discriminación por razón de género y acoso sexual. Así, el partido puede evaluar de forma confidencial las opiniones, actitudes y experiencias de mujeres y hombres dentro del partido para establecer datos de referencia sobre las necesidades, los intereses y las prioridades de la militancia. Los resultados de la encuesta pueden servir de **base para debates internos sobre los procedimientos del partido** para fomentar el acceso y la participación equitativos de mujeres y hombres, por ejemplo, regulando determinados procesos de toma de decisiones, los lugares de reunión o los horarios. Algunos puntos de partida útiles podrían ser el congreso anual del partido, la revisión de los estatutos, las denuncias de afiliadas por trato o cultura discriminatorios por razón de género dentro del partido, o iniciativas de la sociedad civil, como los movimientos nacionales #MeToo.
8. **Organizar actividades periódicas de sensibilización para hombres políticos**, con el fin de crear una masa crítica de militantes que se conviertan en agentes transformadores de la igualdad de género en la política, junto con las mujeres políticas.
9. Implantar y hacer cumplir **códigos de conducta** del partido, aplicables a toda la militancia, que prohíban cualquier forma de discriminación y violencia de género. Poner en marcha **medidas de sensibilización y prevención en el partido**, y establecer mecanismos eficaces de denuncia, investigación centrada en las víctimas y sanción independiente, así como apoyo a las personas afectadas. Los códigos de conducta son herramientas esenciales y cobran aún más importancia en un momento de polarización e intolerancia crecientes en la política, como demuestra el aumento de la violencia contra las mujeres en la política. Revisa y actualiza estos códigos con regularidad para que sigan siendo eficaces y pertinentes.

## Ejemplos de buenas prácticas

**Liderazgo compartido en los partidos políticos europeos:** Para demostrar un compromiso firme con la participación de las mujeres en puestos de liderazgo, algunos partidos verdes de Europa Occidental empezaron a implantar en los años ochenta una copresidencia de partido, con un hombre y una mujer al frente. Muchos tipos de partidos políticos, incluidos algunos partidos socialdemócratas, así como partidos de centroderecha, conservadores y democristianos, han adoptado esta práctica.

**Líderes de partido hombres que apoyan las cuotas de género en Austria, Croacia e Italia:** Tres partidos políticos austríacos tienen cuotas para mujeres en sus listas electorales que establecieron cuando los lideraba un hombre. En 1995, el Partido Popular Austríaco introdujo una cuota del 33,3 % de mujeres en las listas del partido. El Partido Socialdemócrata de Austria introdujo una cuota del 40 % en 1985. Los Verdes-La Alternativa Verde introdujo una cuota del 50 % en 1993. Del mismo modo, en 2000, el Partido Socialdemócrata de Croacia introdujo una cuota del 40 % para mujeres en las listas del partido y, en 2008, el Partido Democrático de Italia añadió a sus estatutos una cuota del 50 % para mujeres, en ambos casos con hombres al frente.

**Líderes de partido hombres que encabezan auditorías de género de partidos políticos daneses:** En 2023, a invitación de seis partidos políticos con representación parlamentaria, la ODIHR formó a representantes de los partidos sobre cómo realizar auditorías de género. Además, tres partidos políticos invitaron a la ODIHR a realizar auditorías participativas de género. En un partido, los hombres de la dirección desempeñaron un papel clave: aseguraron un respaldo amplio y total del partido y lideraron la implementación de las recomendaciones de la auditoría de género creando un nuevo comité formal del partido para la igualdad de género.

## Sugerencias de acción inmediata

### **Institucionalizar el fomento de la igualdad de género creando un comité o grupo de trabajo de igualdad de género dentro del partido**

Los líderes del partido pueden predicar con el ejemplo e institucionalizar el fomento de la igualdad de género en el partido si asignan el mandato de igualdad de género a un órgano específico del partido. Dicho órgano debería incluir a la dirección del partido y al equipo, tanto mujeres como hombres. Puede que el partido quiera crear un comité formal de igualdad de género o un grupo de trabajo para evaluar periódicamente la situación actual de la igualdad de género dentro del partido y proponer medidas temporales. El cambio en los partidos solo ocurrirá si se organiza e impulsa de forma continua. Un buen punto de partida son las auditorías de género, que señalan de forma constante la necesidad de que los partidos adopten un enfoque más proactivo y organizado.

## Recursos adicionales

La publicación del NDI y del PNUD [\*Empowering Women for Stronger Political Parties\*](#) (Empoderando a las mujeres para el fortalecimiento de los partidos políticos) reúne prácticas prometedoras sobre la participación política de las mujeres de partidos políticos de todo el mundo.

El Handbook on [\*Promoting Women's Participation in Political Parties\*](#) (Manual sobre el fomento de la participación de las mujeres en los partidos políticos) ofrece orientación a líderes de partidos políticos sobre cómo impulsar la integración de la perspectiva de género en los procesos internos de toma de decisiones de los partidos.

Las [\*Guidelines on Political Party Regulation\*](#) (Directrices sobre la regulación de los partidos políticos) de 2023 de la ODIHR y la Comisión de Venecia explican cómo los partidos pueden mejorar su democracia interna y adoptar medidas voluntarias para impulsar la participación política de las mujeres.

La herramienta de la ODIHR [\*Addressing Violence against Women in Political Parties\*](#) (Abordar la violencia contra las mujeres en los partidos políticos), que forma parte del kit más amplio sobre el tema, expone de manera exhaustiva buenas prácticas para medidas específicas de los partidos, por ejemplo cómo introducir códigos de conducta.

[\*Online gender audit tool\*](#) de la ODIHR (Herramienta en línea de auditoría de género) se puede utilizar para que los partidos políticos evalúen la sensibilidad de género y ofrece una serie de ejemplos prácticos de partidos de toda la región de la OSCE.

El [\*Gender-responsive Governance Toolkit\*](#) de la ODIHR (Kit de herramientas de gobernanza con perspectiva de género) guía a los partidos políticos sobre cómo implementar una auditoría de género participativa.



### **3.3 Hombres parlamentarios líderes**

Los parlamentos con perspectiva de género son parlamentos modernos. Como instituciones públicas, los parlamentos deben representar y dar respuesta a toda la ciudadanía en sus funciones representativa, legislativa y de supervisión, así como en su papel de empleadores públicos. Es esencial incorporar aspectos de igualdad de género al trabajo de los parlamentos para garantizar que las leyes y políticas que aprueban aborden las necesidades, los intereses y las prioridades de mujeres y hombres, incluidos quienes pertenecen a grupos diversos y marginados. Asimismo, es importante evaluar la eficacia de esas leyes y políticas, ya sea mediante evaluaciones de impacto o durante el proceso legislativo o de supervisión, para determinar hasta qué punto cumplen lo prometido para mujeres y hombres. Por último, el parlamento es un lugar de trabajo para grupos diversos de mujeres y hombres, tanto parlamentarias y parlamentarios como personal asociado. Por consiguiente, también se debe tener en cuenta la perspectiva de género en las políticas de contratación y ascenso, los horarios de trabajo, la cultura laboral, la remuneración y las primas.

Los líderes parlamentarios hombres pueden plantearse adoptar las siguientes medidas para fomentar la paridad de género y avanzar hacia mejores políticas de igualdad de género:

- 1. Usar de forma responsable las herramientas y los mecanismos disponibles para las y los miembros del parlamento** con el fin de impulsar la igualdad de género en el trabajo parlamentario, por ejemplo, presentando iniciativas legislativas o iniciando comparecencias en comisión o sesiones temáticas que refuercen la igualdad de género.
- 2. Establecer canales de comunicación e incidencia con los movimientos de mujeres, las organizaciones de la sociedad civil y personas expertas** que trabajan en pos de la igualdad de género, invitándoles a participar en comparecencias públicas, apoyando sus esfuerzos y llevando sus preocupaciones al parlamento. Aprovechar el tiempo parlamentario para formular preguntas al Gobierno sobre igualdad de género, o solicitar información sobre cuestiones de igualdad de género a los ministerios o instituciones responsables.
- 3. Abogar por nombramientos paritarios en cargos parlamentarios**, comisiones, foros internacionales y servicios parlamentarios, garantizando una representación equitativa de mujeres y hombres en los distintos niveles de poder e influencia y en los diferentes temas. Esto incluye garantizar que exista paridad de género en los comités con competencias en igualdad de género.
- 4. Organizar un grupo de igualdad de género o igualdad de oportunidades** y nombrar a **parlamentarios y parlamentarias** que puedan abogar conjuntamente por la igualdad de género dentro y fuera del parlamento. Los parlamentarios que formen parte de estos órganos deben tener muy presentes los desequilibrios de poder de género y asegurarse de no dominar el desarrollo de las sesiones.

5. **Apoyar a los grupos parlamentarios de mujeres** para impulsar la defensa de los derechos de las mujeres. Estos organismos apoyan a todas las mujeres en el parlamento, pero especialmente en casos donde las mujeres son minoría, pueden convertirse en una plataforma para la solidaridad y la acción. Los hombres pueden apoyar implicándose directamente u ofreciendo apoyo institucional a estos grupos, por ejemplo, financiando los costes operativos y proporcionando acceso a espacios de reunión o servicios parlamentarios.
6. Promover la creación de **comités permanentes de igualdad de género** en los parlamentos, incluyendo a parlamentarias y parlamentarios, así como a personas expertas en igualdad de género si fuera necesario. Estos organismos parlamentarios deben liderar de manera oficial la integración transversal de la igualdad de género en la legislación y la supervisión parlamentaria.
7. Garantizar un entorno seguro en el parlamento, **libre de cualquier forma de discriminación o violencia de género**, constituyendo y aplicando una política de tolerancia cero con normas formales claras —como **códigos de conducta** para parlamentarios y parlamentarias—, estableciendo mecanismos eficaces de denuncia y apoyo para las personas afectadas, y garantizando comisiones independientes que evalúen y sancionen el incumplimiento. Los códigos de conducta parlamentarios se deben revisar con periodicidad para garantizar que aborden como es debido las consideraciones de género y respondan con eficacia a la violencia y la discriminación por razón de género.
8. Promover la recogida de datos sobre violencia y discriminación por razón de género, por ejemplo, recopilar datos desagregados por sexo o realizar una **encuesta confidencial para miembros del parlamento y personal parlamentario** para comprender mejor sus experiencias con todas las formas de violencia y asegurar que cualquier medida sea eficaz, inclusiva y basada en datos empíricos.
9. Organizar eventos, audiencias o sesiones temáticas periódicas sobre cómo **implicar a los hombres y sus necesidades y derechos particulares**, demostrando que sus necesidades forman parte intrínseca de una agenda política de igualdad de género más amplia.
10. Realizar una **auditoría de género en el parlamento**, teniendo en cuenta que para contar con un parlamento sensible al género, es necesario un cambio sistémico que garantice que sus normas formales e informales favorezcan la igualdad de género. La auditoría de género sirve para que los parlamentos evalúen hasta qué punto integran y aplican la perspectiva de género en sus funciones clave de representación, legislación y supervisión, y para que formulen recomendaciones de cambio.
11. El parlamento debería basarse en los resultados de la auditoría de género para elaborar un **plan de acción de género parlamentario** con los recursos adecuados, implementarlo con eficacia y supervisarlos con regularidad para asegurar un cambio continuo hacia una mayor sensibilidad de género.

## Ejemplos de buenas prácticas

### **Grupo de Igualdad de Género de la Presidencia del Parlamento de Suecia:**

El Parlamento sueco puso en marcha un Grupo de Igualdad de Género de la Presidencia, con el mandato de debatir y visibilizar las cuestiones de igualdad de género. La forma y la función del grupo han cambiado con el tiempo, pasando de ser una red informal de parlamentarias que abordaban cuestiones relacionadas con ser mujer en el parlamento, a convertirse en un órgano permanente y paritario que aborda la igualdad de género desde una perspectiva mucho más amplia, aunque no tiene competencias legislativas ni financieras.

### **Parlamentarios hombres al frente de comisiones de igualdad de género en Bosnia y Herzegovina y Serbia:**

Los parlamentos suelen mantener repartos tradicionales de puestos en las comisiones parlamentarias, lo que suele dejar a las mujeres sobrerrepresentadas en las comisiones de igualdad de género y sus puestos de liderazgo. En Bosnia y Herzegovina y en Serbia, a menudo se designa a hombres como presidentes de los comités de igualdad de género, lo que los convierte en referentes positivos para fomentar el compromiso de los hombres.

32

## Sugerencias de acción inmediata

### **Crea un grupo MenEngage en el parlamento**

Una forma innovadora de impulsar la igualdad de género en la política es crear grupos MenEngage para hombres parlamentarios. Del mismo modo que las parlamentarias crean grupos informales, los parlamentarios pueden dar ejemplo y crear grupos interpartidistas que aborden la desigualdad de género de forma amplia o se centren en cuestiones concretas, como prevenir la VCMP o concienciar a hombres y chicos de que la igualdad de género también es asunto suyo. Estos grupos tienen que seguir colaborando con los movimientos de mujeres y con las parlamentarias, así como rendir cuentas ante ellas, para que las opiniones de las mujeres influyan en el trabajo por la igualdad de género. Un grupo MenEngage podría organizar eventos [Barbershop](#) o usar el [Manual para líderes con perspectiva de género](#) de la Academia Folke Bernadotte para promover estos enfoques entre los hombres líderes.

## Recursos adicionales

El [\*2012 Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments\*](#) (Plan de acción de 2012 para parlamentos sensibles al género) de la Unión Interparlamentaria puso este tema en la agenda internacional y creó las primeras normas internacionales, lo que dio pie al lanzamiento de un conjunto de manuales y herramientas de evaluación, todos ellos disponibles para su aplicación práctica.

El [\*Gender-sensitive Parliaments Toolkit\*](#) del EIGE (Kit de herramientas para parlamentos con perspectiva de género) incluye dos herramientas para parlamentos nacionales: una sobre planes de acción de igualdad de género y otra de autoevaluación, diseñadas para evaluar y hacer seguimiento de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en los parlamentos.

El documento de la ODIHR [\*Realizing Gender Equality in Parliament: A Guide for Parliaments in the OSCE Region\*](#) (Lograr la igualdad de género en el parlamento: guía para parlamentos en la región de la OSCE) busca apoyar a todo el espectro de actores parlamentarios para transformar estas instituciones en parlamentos con perspectiva de género.

El documento [\*Participatory Gender Audits of Parliaments: A Step-by-Step Guidance Document\*](#) (Auditorías de género participativas de los parlamentos: guía paso a paso), elaborado conjuntamente entre la ODIHR y la Asamblea Parlamentaria de la OSCE, sirve para apoyar la implementación plena de las auditorías de género participativas en los parlamentos de toda la región de la OSCE.

La herramienta de la ODIHR [\*Addressing Violence against Women in Parliaments\*](#) (Abordar la violencia contra las mujeres en los parlamentos) forma parte de un conjunto de herramientas más amplio sobre el tema y expone de manera exhaustiva buenas prácticas para los parlamentos.

Los documentos de la ODIHR [\*Parliamentary Integrity: A Resource for Reformers\*](#) (Integridad parlamentaria: recurso para reformistas) y [\*Public Ethics and Integrity Toolkit: Guidelines for Parliaments\*](#) (Kit de herramientas de ética pública e integridad: guía para parlamentos) pueden ayudar a los parlamentos a establecer mecanismos de integridad efectivos, mientras que las [\*Guidelines on Democratic Lawmaking for Better Laws\*](#) (Directrices de legislación democrática para unas leyes mejores) incluyen información sobre cómo garantizar una elaboración legislativa con perspectiva de género.

### **3.4 Hombres políticos como líderes en el poder ejecutivo**

Aunque los partidos políticos pueden actuar como un canal para impulsar a mujeres y hombres hacia puestos de liderazgo, los gobiernos y sus organismos gubernamentales desempeñan un papel central a la hora de promover políticas de igualdad de género. Todos los partidos políticos en el gobierno y sus ministros tienen la responsabilidad de impulsar la igualdad de género. La mayoría de la legislación propuesta que los parlamentos revisan y debaten aparece primero como borrador del gobierno. Cada ministro o ministra también es responsable de impulsar la igualdad de género en ámbitos específicos de la vida pública, de acuerdo con su mandato ministerial. Los gobiernos también son un espacio donde cualquier estrategia nacional relacionada con la integración de la perspectiva de género cobra vida, ya que los organismos gubernamentales lideran la formulación de políticas, redactan e implementan la legislación, preparan y aplican los presupuestos, y prestan servicios a la ciudadanía. En todos estos ámbitos, los gobiernos pueden emplear distintas herramientas de integración de la perspectiva de género, como análisis de género, medidas especiales de carácter temporal, programas de empoderamiento, evaluaciones de impacto de género, evaluación ex post de género, auditorías de género y planes de acción de género. Los mecanismos institucionales u organismos gubernamentales para la igualdad de género —como ministerios, departamentos ministeriales, agencias o comités/comisiones gubernamentales dedicados a la igualdad— desempeñan un papel clave dentro de los gobiernos: actúan como la unidad central encargada de coordinar la acción ejecutiva sobre la integración de la perspectiva de género y la política de igualdad de género.

34

Los hombres ministros pueden desempeñar un papel clave para que la estrategia general de integración de la perspectiva de género se traduzca de verdad en acciones concretas del gobierno. Pero el cambio no debería depender solo de los cargos de designación política, como los ministros, porque las reformas suelen estar lideradas por personas funcionarias, que constituyen el servicio especializado de la administración y garantizan la continuidad con independencia de los cambios de gobierno. Los hombres líderes del ejecutivo pueden plantearse tomar las siguientes medidas:

- 1.** Garantizar que **la política de igualdad de género figure en la agenda de los planes de trabajo gubernamentales anuales y plurianuales** y que las instituciones públicas lleven unos presupuestos con perspectiva de género, con independencia del partido o de los partidos que formen el gobierno. El ejecutivo debería garantizar y supervisar la implementación efectiva de la política y los presupuestos de igualdad de género, e informar sobre ello de forma regular.

2. **Priorizar la paridad de género en el gobierno** y tenerla en cuenta en todas las políticas y nombramientos públicos, incluidos los grupos de trabajo, las delegaciones y las funciones de liderazgo. Los gabinetes de gobierno deben predicar con el ejemplo en su propia composición, pero también trasladarlo a todas las estructuras subordinadas. Deben identificar los conocimientos especializados entre las parlamentarias y funcionarias e invertir en apoyarlas para que desarrollen su experiencia y liderazgo dentro de las estructuras ejecutivas.
3. Liderar iniciativas gubernamentales para **fortalecer el organismo público responsable de la política de igualdad de género**; su mandato, recursos humanos, presupuesto y posición en las estructuras gubernamentales. Para que la política de igualdad de género dé resultados, necesita una unidad central de coordinación que tenga acceso a todos los ministerios y los recursos adecuados para apoyar las reformas.
4. Considerar la creación de mandatos formales de integración de la perspectiva de género para las instituciones, e introducir y aplicar herramientas de integración de la perspectiva de género, posiblemente como parte de una **ley nacional de igualdad de género**, junto con otras normativas y procedimientos. De este modo, integrar la perspectiva de género en toda la legislación, la presupuestación, la implementación y la prestación de servicios no dependerá de la buena voluntad de ministras y ministros ni del funcionariado, sino que se convertirá en un proceso habitual que llevarán a cabo todos los organismos públicos.
5. Establecer un **compromiso formal y periódico con los movimientos de mujeres y las organizaciones de la sociedad civil** que trabajan por la igualdad de género, garantizando que las medidas del gobierno tengan en cuenta las necesidades y perspectivas identificadas por quienes defienden la igualdad de género. Además, los responsables públicos pueden abogar por una financiación adecuada para estas organizaciones.
6. Predicar con el ejemplo como ministros y jefes de departamentos gubernamentales, **impulsando el avance de la igualdad de género en las instituciones**, garantizando un trato y unas oportunidades equitativas para todo el personal y aspirando a un entorno laboral con perspectiva de género y libre de violencia.

## Ejemplos de buenas prácticas

**Primeros ministros que implantan la paridad de género en los gobiernos nacionales:** Hasta la década de 2010, los hombres ocupaban la mayoría de los cargos ministeriales en gran parte de los Estados participantes de la OSCE. En la última década, presidentes y primeros ministros de países como Francia, Canadá y España han tomado medidas pioneras para acabar con esta práctica nombrando gabinetes paritarios. Esta tendencia se ha extendido a otros países de la OSCE y, en enero de 2024, diez Estados participantes de la OSCE tenían un gobierno nacional en el que las mujeres ocupaban el 50 % o más de los cargos ministeriales.

**Presidente que refuerza la igualdad de género en la arquitectura gubernamental:** En 2012, el candidato que ganó las presidenciales en Francia, François Hollande, anunció públicamente 40 compromisos en apoyo de la igualdad entre mujeres y hombres. Entre ellos, algunas disposiciones apuntaron directamente al Gobierno. El Compromiso 1 preveía la creación de un Ministerio de Derechos de las Mujeres, que dependería directamente del Primer Ministro. En el marco del compromiso número 2, cada ministerio crearía un departamento de igualdad de género. Cuando el presidente Hollande tomó posesión, nombró un gabinete con el mismo número de ministras y ministros.

**Hombres que lideran las reformas de la política nacional de igualdad de género en la República Checa:** Históricamente, los movimientos nacionales de mujeres, las mujeres en el gobierno y los organismos públicos de igualdad de género, en su inmensa mayoría dirigidos por mujeres, han impulsado la política de igualdad de género. En los últimos años, las administraciones han nombrado a más hombres para dirigir organismos públicos de igualdad de género. Por ejemplo, en la República Checa, un hombre está al frente del Departamento de Igualdad de Género. La propia investigación de la ODIHR,<sup>17</sup> basada en datos recogidos en 2021 y 2022, concluyó que un cuarto de esos organismos está dirigido por hombres.

## Sugerencias de acción inmediata

### Integrar el compromiso de hombres y chicos en la política pública de igualdad de género

La mayoría de los Estados participantes de la OSCE forman parte de la Convención CEDAW, que insta a los Estados a adoptar estrategias y planes de acción plurianuales para abordar la desigualdad de género. Aunque esas estrategias existen, a menudo no abordan con eficacia el reto de implicar a los hombres y a los chicos en la igualdad de género. Los líderes hombres del ejecutivo pueden trabajar en ello apoyándose en recursos como [The places of men and boys in women's rights and gender equality policies](#) (El papel de hombres y niños en las políticas de derechos de las mujeres e igualdad de género) del Consejo de Europa.

## Recursos adicionales

El documento [Institutional Mechanisms as Critical Actors for Gender Equality](#) de la ODIHR (Mecanismos institucionales como actores clave para la igualdad de género) presenta los resultados de un estudio de 42 países de toda la región de la OSCE, analiza la integración de la perspectiva de género e iniciativas específicas, y ofrece recomendaciones basadas en la evidencia para ayudar a gobiernos y organismos públicos.

El [Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality](#) de la OCDE (Kit de herramientas para transversalizar e implementar la igualdad de género), publicado en 2023, puede ayudar a los gobiernos y los hombres líderes del ejecutivo a seguir impulsando la transversalización de la perspectiva de género en la acción de gobierno.

La [online gender mainstreaming platform](#) (plataforma en línea de integración de la perspectiva de género) del Instituto Europeo de la Igualdad de Género incluye un conjunto de herramientas que ofrecen un resumen de buenas prácticas y orientación para las instituciones, incluidos los gobiernos, sobre cómo pueden impulsar la igualdad de género en la toma de decisiones, las finanzas públicas, la contratación pública y otros ámbitos.

# / 4. Conclusiones

Implicar a los hombres para impulsar la igualdad de género en la política sigue siendo, con algunas excepciones, una **medida pionera**. Aunque desde hace tiempo se reconoce la necesidad de estas acciones, no ha sido hasta los últimos años cuando hemos empezado a ver cada vez más buenos ejemplos del compromiso transformador de los hombres con una política inclusiva. La discriminación histórica contra las mujeres en la política, el poder y el privilegio en la política, la naturaleza patriarcal de la política, las percepciones y los sesgos individuales y las normas de masculinidad hacen que esta tarea sea tan urgente como compleja. No olvidemos los esfuerzos y la pericia de las líderes, los grupos de mujeres y las activistas que históricamente han luchado por la igualdad de género, a menudo en detrimento de sus carreras políticas o su éxito profesional, denunciando las desigualdades pese a la violencia y las amenazas.

**La política de hoy tiene que cambiar, garantizando el equilibrio de género en la vida política y la responsabilidad compartida en el trabajo por la igualdad de género.** La infrarrepresentación tradicional de las mujeres en la política y la sobrerrepresentación de los hombres en la toma de decisiones saltan a la vista, y cada vez más personas las señalan como un obstáculo para aprobar buenas leyes y diseñar políticas beneficiosas para todo el mundo. El compromiso de los hombres con la igualdad de género en la vida política sigue siendo limitado, en parte por la ignorancia o la resistencia de quienes ostentan el poder, y en parte por normas y prácticas políticas sesgadas por razón de género que no favorecen la implicación de los hombres en el trabajo por la igualdad de género. La opinión pública sigue viendo la política como un ring de boxeo, un terreno que favorece sobre todo a hombres duros y sin complejos. Tenemos que cambiar nuestra manera de entender la política, los políticos y el liderazgo, para que veamos la política inclusiva y la sensibilidad de género como fortalezas en vez de debilidades.

**Incluir a los hombres en el trabajo por la igualdad de género en la vida política puede aportar numerosos beneficios.** Reestructurar los sistemas patriarcales de poder y las normas de masculinidad debería mejorar la vida de hombres y mujeres por igual, así como su bienestar y sus relaciones interpersonales, y eliminar fuentes de daño físico y emocional. Implicar a los hombres en la igualdad de género como cobeneficiarios, partes interesadas y agentes de cambio es esencial para fomentar instituciones políticas más justas e igualitarias que funcionen para todo el mundo.

**El compromiso de los hombres no debería volverse contraproducente.** Los hombres que se comprometen con la igualdad de género deben tener cuidado de que sus esfuerzos no se conviertan en estrategias en beneficio propio, en detrimento de los derechos, la visibilidad y la agencia de las mujeres. Deben evitar crear estructuras de poder adicionales y excluyentes basadas en la influencia y el control, además priorizar la rendición de cuentas, la colaboración, la alianza y la solidaridad con mujeres líderes, grupos y activistas que luchan por la misma causa. Por ejemplo, mantener un diálogo abierto, franco y constructivo sobre las percepciones de género y la representación en la política, poniendo en el centro las experiencias de las mujeres, supone un paso clave para iniciar una reforma equitativa.

**La igualdad de género en la política no es solo tarea de los políticos, sino también de toda la ciudadanía.** Es imperativo crear un entorno político y social en el que la igualdad de género sea la norma. Hay que tomar medidas para desmontar y replantear las normas sociales de género, asegurar un entorno que empodere e impulse las reformas de igualdad de género y lograr que los hombres políticos actúen como aliados de la igualdad de género con confianza y de forma sistemática. Comprometerse a implicar a los hombres en el trabajo por la igualdad de género, fomentar una política inclusiva y garantizar que los sistemas políticos reflejen la diversidad de las sociedades es un paso esencial en este proceso. Si colaboramos, podemos lograr un cambio transformador en materia de género que beneficie a todo el mundo.

# / 5. Notas finales

1. [Recomendación general n.º 40, relativa a la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones](#), Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 25 de octubre de 2024.
2. Esta estadística deja fuera Asia Central, donde, de media, el 10,4 % de los miembros del gabinete son mujeres. Estos datos proceden de [Women Political Leaders 2024](#) y de ONU Mujeres, a 1 de enero de 2024.
3. [Realizing Gender Equality in Parliament: A Guide for Parliaments in the OSCE Region](#), OSCE/ODIHR, 6 de diciembre de 2021, p. 26.
4. [Recomendación general N.º 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal](#), CEDAW, 2004, párrafo 7.
5. Rikki Holtmaat, “The CEDAW: a holistic approach to women’s equality and freedom”, en *Women’s human rights: CEDAW in International, Regional, and National Law*, editado por Anne Hel-Ium y Henriette Sinding Aasen, Cambridge University Press, 2013.
6. Descubre más en el [Kit de herramientas para la gobernanza con perspectiva de género](#) de la ODIHR, OSCE/ODIHR, 2024.
7. Adaptación de Ján Michalko y Matthew Maycock, [Men in politics as agents of gender equitable change: Gender norms and political masculinities](#) (Los hombres es la política como agentes de cambio hacia la igualdad de género: Normas de género y masculinidades políticas), ALiGN, 28 de mayo de 2014, p. 8.
8. [Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation](#) (Legislar para mujeres y hombres: una guía práctica sobre la legislación con perspectiva de género), OSCE/ODIHR, 4 de julio de 2017.
9. [Handbook on Promoting Women’s Participation in Political Parties](#) (Guía para fomentar la participación de las mujeres en los partidos políticos), OSCE/ODIHR, 7 de julio de 2014.
10. Estos principios se inspiran en el contenido (y lo adaptan parcialmente) de [Men, Power and Politics Program Guidance](#), de Caroline Hubbard y Alan Greig, 2020, página 13.

11. [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), Naciones Unidas.
12. Aquí se definen las medidas especiales temporales de acuerdo con la [Recomendación general N.º 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal](#) y abarcan una amplia variedad de instrumentos legislativos, ejecutivos, administrativos y normativos de otro tipo, así como políticas y prácticas, tales como programas de divulgación y apoyo; asignación y/o reasignación de recursos; trato preferente; captación, contratación y ascenso dirigidos; metas numéricas vinculadas a plazos; y sistemas de cuotas (párrafo 22) Para obtener más información, consulta la Herramienta 1 del Kit de herramientas de gobernanza con perspectiva de género de la ODIHR: [Advancing gender equality in politics — National assessments and action plans](#) (Impulsar la igualdad de género en la política: evaluaciones y planes de acción nacionales), OSCE/ODIHR, 12 September 2024.
13. Michalko y Maycock, [Men in politics as agents of gender equitable change](#).
14. Extraído y adaptado de Michalko/Maycock, [Men in politics as agents of gender equitable change](#), p. 29.
15. Estas recomendaciones se inspiran en la publicación de Leslie Groves-Williams, [The Gender-responsive Leader's Handbook](#) (Manual para líderes con perspectiva de género), Sandö: Academia Folke Bernadotte, 2024.
16. Para obtener más información sobre cómo utilizar los hallazgos de las auditorías y elaborar un plan de acción de género específico para un partido, consulta [Transforming political parties from within – Gender audits and action plans](#) (Transformar los partidos políticos desde dentro: auditorías de género y planes de acción) de la OSCE/ODIHR, 8 de agosto de 2024, y la herramienta del EIGE [Gender Equality Action Plans](#) (planes de acción de igualdad de género).
17. [Institutional Mechanisms as Critical Actors for Gender Equality: A Review from the OSCE Region](#) (Mecanismos institucionales como actores clave para la igualdad de género: Revisión de la región de la OSCE), OSCE/ODIHR, 16 de noviembre de 2023.

41

