

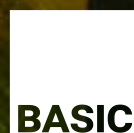
# **Género, centros de pensamiento estratégico y asuntos internacionales: un conjunto de herramientas**

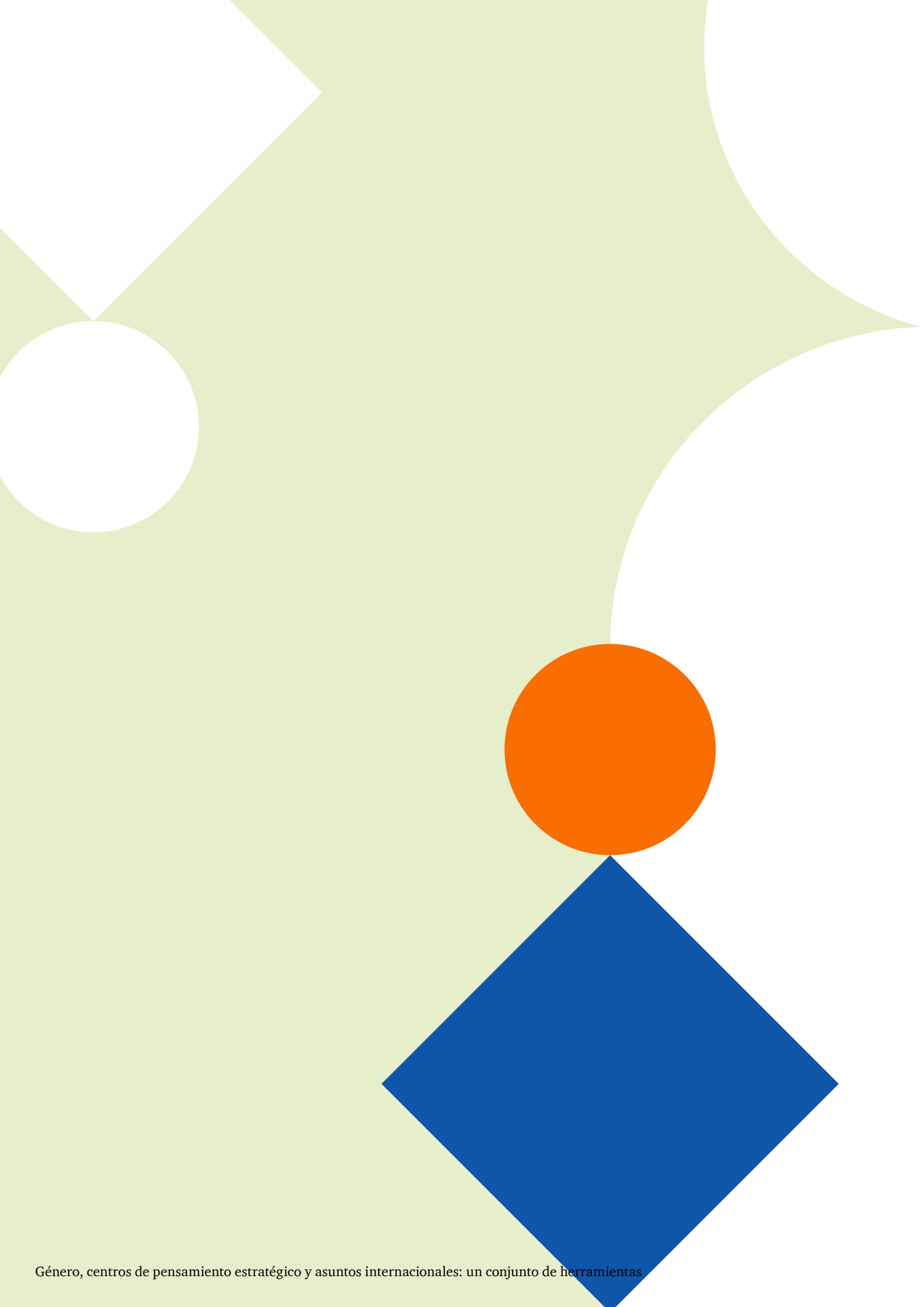
Febrero 2021

Laura Dunkley (Chatham House), Marissa Conway (CFFP), Marion Messmer (BASIC)



**CFFP**





# Contenido

Introducción.....	2
Audiencia y objetivo del conjunto de herramientas .....	4
Definiciones útiles.....	6
Estructuras, actividades y prácticas institucionales .....	8
Desarrollo de un plan de acción institucional .....	10
Eventos y debate .....	14
Investigación y análisis.....	21
Comunicación y publicaciones.....	29
Cinco mejores consejos .....	36
Recursos .....	37
Limitantes .....	38
Acerca de las autoras.....	39
Reconocimientos .....	40

# Introducción

Este conjunto de herramientas ha sido diseñado con el objetivo de alentar mayor sensibilidad en materia de género en todas las actividades de los centros de pensamiento estratégico, incluyendo la convocatoria y el debate, la investigación y el análisis, así como la comunicación y el proceso editorial o de publicación. Proporciona a los centros de pensamiento estratégico una guía para adaptar estructuras, actividades y prácticas institucionales, con el fin de integrar mayor concientización sobre los asuntos de género y adoptar enfoques con perspectiva de género a través de todo su trabajo.

Este documento responde al enfoque más comúnmente utilizado frente al género, y con el que se trabaja en los centros de pensamiento estratégico. Este conjunto de herramientas reconoce la discriminación y la escasa representación que a menudo experimentan las mujeres dentro del sector, así como la ausencia relativa de mujeres en posiciones de liderazgo ejecutivo, en las estructuras de gobierno y en los puestos de investigadoras nivel senior en muchos de los centros de pensamiento estratégico.

Cabe señalar que el énfasis de este conjunto de herramientas en materia de género es un punto de partida para profundizar en la acción y el análisis interseccional dentro de la comunidad de centros de pensamiento estratégico.

Este es un asunto de gran importancia ya que los centros de pensamiento estratégico tienen influencia en el proceso de elaboración de políticas, y éstas, a su vez, impactan en la vida de las personas. Por consiguiente, es vital que la investigación no arraigue prácticas nocivas o perpetúe sesgos y desigualdades. La investigación debe reflejar las realidades que viven las personas e incluir voces y experiencias diversas; de lo contrario las políticas condicionadas por la investigación de los centros de pensamiento estratégico serán ineficientes y con una visión estrecha, incumpliendo así con sus objetivos.

Los centros de pensamiento estratégico también reúnen a los responsables de la creación de políticas y a tomadores de decisiones en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, así como empresas e instituciones académicas. Las **investigaciones** han demostrado que la mayoría de los debates políticos son dominados de manera apabullante por hombres, y que cuando las mujeres o el género no binario son invitados a hablar, esto tiende a ser sobre asuntos relacionados específicamente al género. Sin diversidad de voces, estos debates capturan conocimiento y experiencia limitados, sesgando la información que reciben las autoridades responsables de la toma de decisiones y desarrollo de políticas.

Además de ser de gran importancia en términos de calidad del trabajo, es también un asunto de justicia y representación

adecuada. Las mujeres representan prácticamente la mitad de la población, por lo tanto, necesitan estar involucradas en la construcción de políticas a todos los niveles.

La investigación, convocatoria y prácticas de comunicación inclusivas no solo implican “hacer lo correcto”. Esto tiene implicaciones positivas para los modelos de negocio de los centros de pensamiento estratégico y su forma de operación. Las **investigaciones** sugieren que cuando las iniciativas de diversidad e inclusión funcionan, las organizaciones son más resilientes, innovadoras y toman mejores decisiones. Sin embargo, actuar comprometidamente conforme a valores es igualmente importante que el aspecto económico para consolidar un lugar de trabajo diverso e incluyente.

Aunque ha habido un cambio en los centros de pensamiento estratégico, la intención de este conjunto de herramientas es construir sobre la investigación y las prácticas existentes, y alentar a los centros de pensamiento estratégico a reflexionar sobre sus procesos, para desarrollar prácticas que no solamente se enfoquen en la representación de las mujeres, sino en las estructuras y sistemas que se perpetúan prejuicios y desigualdades.

Además, este conjunto de herramientas tiene un enfoque interseccional y reconoce las múltiples maneras en que las mujeres, los hombres y las personas de género no binario pueden sufrir discriminación. Esto permite un análisis mucho más claro sobre los cruces

e impactos entre el género y otros sistemas de poder y su relación con características tales como etnicidad, raza, edad, clase social, religión, discapacidad y orientación sexual.

Mientras el enfoque principal de este conjunto de herramientas es considerar la desigualdad de género en los centros de pensamiento estratégico, reconocemos que pretender comprender el género de manera aislada a otros sistemas de poder arrojará resultados incompletos e ineficientes. Las discusiones sobre la igualdad de género se enfocan a menudo y de manera involuntaria en mujeres heterosexuales, blancas, sin discapacidad alguna y con un entorno privilegiado, en detrimento de mujeres y personas de género no binario que han sido marginadas. Un enfoque interseccional en materia de género reconoce que las dinámicas de poder se manifiestan de formas distintas para diferentes personas, y no nos interesa perpetuar una idea estática y binaria de género con este conjunto de herramientas. Con esto en mente, consideramos que este conjunto de herramientas es el primer paso a una conversación mucho más amplia y profunda sobre la interseccionalidad en los centros de pensamiento estratégico.



# Audiencia y objetivo del conjunto de herramientas

El presente conjunto de herramientas está diseñado para las personas que trabajan en los centros de pensamiento estratégico de asuntos internacionales, sin importar su puesto, experiencia o jerarquía. Está dirigido a toda la organización y concierne a todos los departamentos para asegurar el máximo compromiso de todas y todos. Es particularmente útil para los centros de pensamiento estratégico que apenas comienzan a adquirir conciencia sobre asuntos de género de manera interna, y para aquellos que ya han comenzado a hacer cambios, pero quieren profundizar este trabajo.

## El conjunto de herramientas tiene tres objetivos:

1. Crear conciencia dentro de los centros de pensamiento estratégico sobre el género como un sistema de poder (con énfasis en el enfoque interseccional), así como las mejores prácticas relacionadas a la eliminación de la desigualdad.
2. Proporcionar una guía para los centros de pensamiento estratégico sobre cómo comenzar a adaptar sus procesos para lograr un cambio duradero.
3. Promover iniciativas existentes y allegarse de recursos relevantes.

El conjunto de herramientas comienza con una guía general sobre estructuras y prácticas institucionales, así como acerca de las acciones necesarias en el centro de pensamiento estratégico para asegurar que los esfuerzos no se aíslen dentro de partes específicas de la organización, o bien, que se consideren como relevantes solo para algunas partes de ésta. Las secciones subsecuentes consideran convocatoria, investigación, y actividades de comunicación y publicación. Todas las secciones están interconectadas, pero es posible enfocarse en una sola área de actividad de forma independiente a las otras, conforme a las actividades y necesidades institucionales.

## Desarrollo de contenido

Este conjunto de herramientas fue desarrollado por el personal del Chatham House, el British American Security Information Council (BASIC por sus siglas en inglés, Consejo Británico Americano de Información para la Seguridad) y el Centre for Feminist Foreign Policy (CFFP por sus siglas en inglés, Centro para Política Exterior Feminista). Se basa en una serie de talleres realizados en Londres en 2018 que involucraron a expertas y practicantes de una variedad de sectores, incluidos otros centros de pensamiento estratégico de seguridad y asuntos internacionales con sede en el Reino Unido. Los talleres tuvieron como objetivo fomentar el intercambio de conocimiento sobre igualdad de género en el trabajo y en el sector de los centros de

pensamiento estratégico sobre asuntos internacionales, así como sobre prácticas de investigación inclusivas con base en experiencias y perspectivas de las que otros centros de pensamiento estratégico pueden aprender.

Se llevaron a cabo cuatro talleres; cada uno **1)** la situación actual de las mujeres en los centros de pensamiento estratégico y las acciones que deben seguir;

**2)** convocatoria y debate; **3)** investigación y análisis; y **4)** comunicación y publicación.

En estos cuatro talleres se delinearon los componentes necesarios para un conjunto de herramientas para centros de pensamiento estratégico y lo allí discutido contribuyó al contenido de este.

cubrió uno de los siguientes temas:

Después se revisó la literatura y se hizo un análisis de los recursos existentes para que este conjunto de herramientas cierre una brecha, así como para evitar la duplicación de esfuerzos.

Todos los recursos se han recopilado en el [tablero de control de género, centros de pensamientos estratégicos y asuntos internacionales](#).

Este conjunto de herramientas fue revisado en su primer borrador por quienes conforman el Grupo de Trabajo en Materia de Género de Chatham House y por quienes participaron en los talleres. Adicionalmente, fue sujeto al proceso doble ciego de revisión de pares expertos en este campo.

# Definiciones útiles

El conjunto de herramientas se basa en definiciones provenientes de una amplia gama de fuentes, que incluyen al [European Institute for Gender Equality](#) (EIGE, Instituto europeo para igualdad de género), [Stonewall UK](#) y [UN Women](#). El lenguaje utilizado refleja aquel de las organizaciones que defienden la igualdad. Reconocemos a estas organizaciones como líderes en sus campos y como modelos a los cuáles los desarrolladores de políticas recurren a menudo como guía. Para asegurar la claridad de las ideas en este conjunto de herramientas, centramos nuestras ideas en las siguientes definiciones. (Las definiciones han sido adaptadas para brevedad.)



[Para ver el glosario, consulte el panel de género, centro de pensamientos estratégicos y asuntos internacionales.](#)

## Diversidad e inclusión

La planificación con “diversidad e inclusión” se refiere a la creación de un conjunto de políticas institucionales para promover mayor diversidad dentro de una organización. Es importante recalcar que, históricamente, la implementación de iniciativas de diversidad e inclusión dentro de organizaciones ha quedado cortas en la consecución de un cambio estructural en contra del racismo y la igualdad de género.

Si bien señalamos la diversidad y la inclusión como una vía para realizar este trabajo, alentamos a las organizaciones a realizar cambios estructurales sustentables para asegurar que los avances en materia de equidad no se pierdan como consecuencia de la rotación del personal, por ejemplo.

## Género

Un sistema de poder que es estructural (arraigado en las estructuras sociales, políticas o económicas), así como cultural y que a menudo se expresa en términos de masculino y femenino. El género existe en un espectro, y culturalmente es habitualmente construido y asumido según el sexo de nacimiento. La palabra “género” a menudo también se asume de manera incorrecta como sinónimo de “mujeres”.



## Análisis de género

El análisis de género es una examinación crítica de estructuras y sistemas de poder, y de cómo las diferencias en roles de género, actividades, necesidades, oportunidades y derechos afectan a hombres, mujeres, niñas, niños y personas de género no binario en ciertas situaciones o contextos. Se enfoca en gran medida en las relaciones entre hombres y mujeres y en su acceso y control de recursos, así como las limitantes que enfrentan y que son relativas a cada uno.

Aunque la investigación de políticas es lenta en la incorporación del análisis de personas de género no binario, esto también debería ser una prioridad. El análisis de género se debe integrar como parte de todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales, para asegurar que las injusticias y desigualdades relacionadas al género no se agraven por las intervenciones, y que se promuevan relaciones de mayor igualdad y justicia de género.

## Igualdad de género

La igualdad de género significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades de una persona no dependerán de su género.

## Interseccionalidad

El término interseccionalidad emerge del feminismo Negro y fue acuñado por la Profesora Kimberlé Crenshaw (1989) en su escrito [\*Demarginalizing the Intersection of Race and Sex \(Des-marginalizando la intersección entre la raza y el sexo\)\*](#).

El concepto de interseccionalidad trata sobre las maneras en que el género interactúa con la raza y genera capas múltiples de discriminación. El uso de este concepto se ha expandido para incluir otras categorías sociales, y pone en el reflector la naturaleza interseccional de múltiples sistemas de poder y la subyugación que la gente experimenta como consecuencia.

## No-binario

Un término amplio que cubre a personas cuya identidad de género no se adapta al género binario de “hombre” o “mujer”. Las identidades no-binarias son variadas y pueden incluir a quienes se identifiquen con algunos aspectos de identidades binarias (hombre o mujer), mientras que otros los rechacen totalmente.

## Sexo

Se asigna a una persona con base en las características primarias del sexo (genitales). En ocasiones los términos “sexo” y “género” son aglutinados para denotar “masculino” o “femenino”; sin embargo, el sexo y el género no son lo mismo.

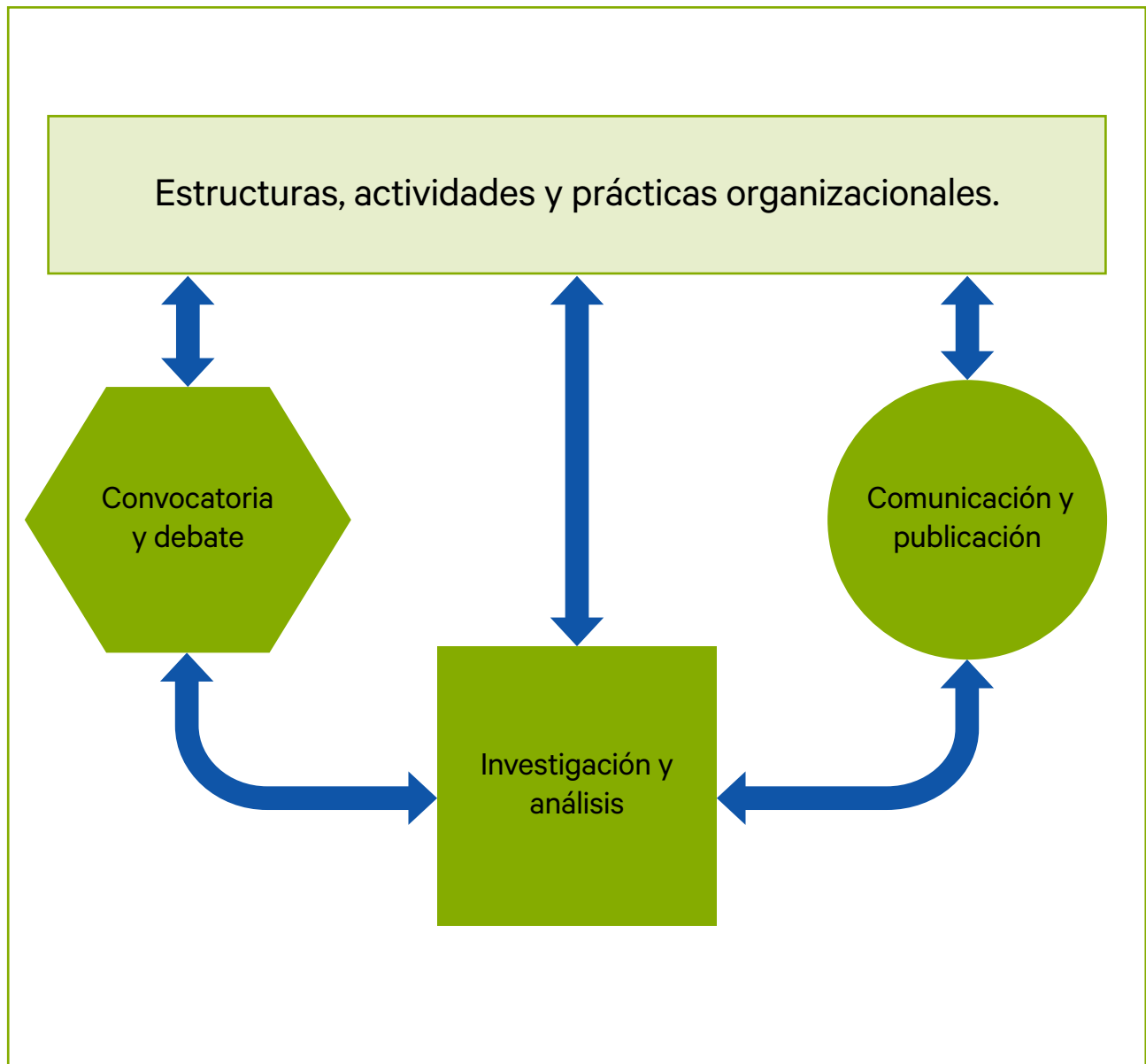
## Transgénero

Un término amplio e inclusivo para personas cuya identidad de género o expresión de género no corresponda en su totalidad con el sexo asignado al nacimiento.

# Estructuras, actividades y prácticas institucionales

El presente conjunto de herramientas alienta a los centros de pensamiento estratégico a considerar las estructuras, actividades y prácticas institucionales que podrían obstaculizar el avance y el cambio dentro de departamentos específicos o en diferentes tipos de actividades.

Un centro de pensamiento estratégico se debe considerar como una organización holística en la cual todos los departamentos y actividades estén interconectados. El intentar hacer cambios dentro de una sola área, como organización de eventos, no logrará un cambio tangible ni institucional a largo plazo, ni en la totalidad del centro de pensamiento estratégico.



El mapeo sobre cómo los diversos departamentos, actividades y prácticas de una organización se interrelacionan, proporciona un mejor entendimiento de las áreas que requieren ajustes, así como de los ajustes y nuevas prácticas que ayuden a asegurar que todas las áreas o departamentos sean tomados en cuenta. Es necesario considerar a la organización como un todo; analizar sus estructuras internas estimulará un cambio cultural más amplio, mientras la gente adapta y cambia sus propias prácticas individuales.

El conjunto de herramientas está organizado en secciones conforme al diagrama anterior y cubrirá cada área a detalle.

**¡Tip!** EIGE tiene una guía exhaustiva sobre [Gender Institutional Transformation \(Transformación institucional en materia de género\)](#).

Es importante asegurar que la reforma institucional de manera intencional y continua genere espacios para el intercambio de ideas y experiencias de la base a la cabeza. Como ocurre a menudo, las mujeres y las personas de color tienden a estar concentrados de manera desproporcional en puestos menores, y la incorporación de sus experiencias es crítica para un cambio significativo que abarque a toda la organización. Aunque quienes están en posiciones de liderazgo deben asumir la responsabilidad de empujar el cambio, la determinación sobre la dirección y el alcance

del proceso debe ser integral y debe involucrar a toda la organización. El cambio puede ser incómodo, especialmente para aquellas personas que históricamente han ostentado mayor poder.

Sin embargo, es importante desafiar las prácticas y políticas que perpetúan las estructuras de poder existentes. Todo el personal debe sentirse incluido y no alienado durante el proceso, por lo que es esencial crear oportunidades para que el personal, de todos los niveles, asuma como propio el cambio institucional.

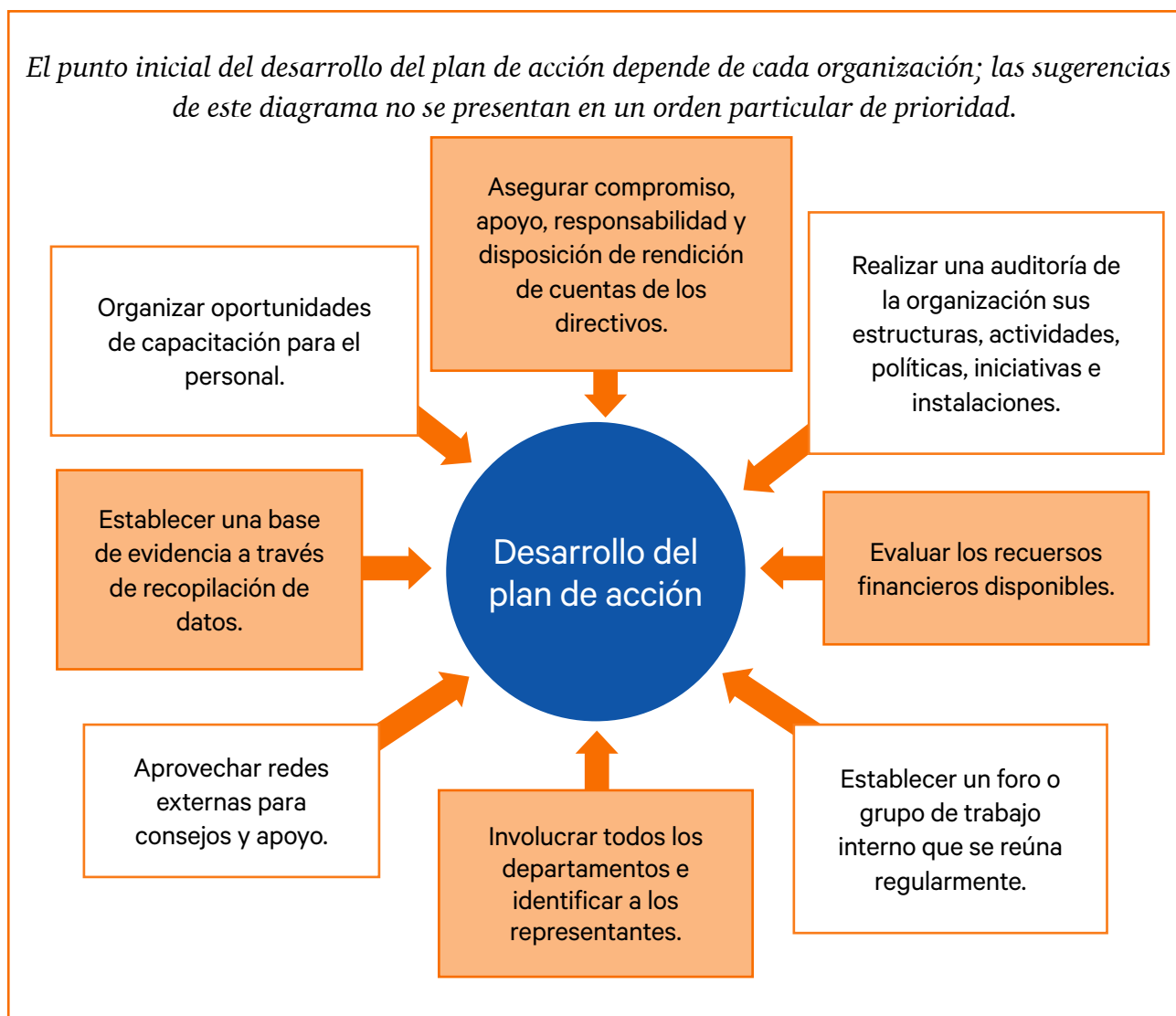
**¡Tip!** La Política de diversidad e inclusión de [Brookings Institution](#) es un buen ejemplo del enfoque descrito en este conjunto de herramientas. Brookings ha involucrado a toda la organización en el proceso, y la estrategia incluye una revisión de literatura que puede ser útil para otros centros de pensamiento estratégico en el desarrollo de una política propia.

# Desarrollo del plan de acción institucional

## Un plan de acción es necesario para evaluar la estructura, las actividades, políticas, prácticas e iniciativas de la institución.

El desarrollo de un plan de acción ayuda a determinar e implementar objetivos específicos para avanzar en la igualdad a través de todas las áreas y actividades de un centro de pensamiento estratégico. También facilita el monitoreo de avances y la rendición de cuentas de las personas en puestos de liderazgo.

El desarrollo de un plan de acción ayuda a determinar e implementar objetivos específicos para avanzar en la igualdad a través de todas las áreas y actividades de un centro de pensamiento estratégico. También facilita el monitoreo de avances y la rendición de cuentas de las personas en puestos de liderazgo.



## Guía para desarrollar un plan de acción institucional

Esta guía explica en mayor detalle las acciones resaltadas en el diagrama de la página 10, de nuevo, sin orden prioritario particular:

### Obtener compromiso, apoyo, responsabilidad y disposición a la rendición de cuentas y responsabilidad de directivos

- Involucrar a los directivos de la organización para asegurar que son parte del proceso en su totalidad.
- Involucrar a miembros del consejo de administración y/o consejeros de alto nivel con el fin de asegurar que participen del desarrollo del plan de acción, así como corresponsables en la rendición de cuentas.
- Asegurar que la alta dirección esté siempre representada en juntas y discusiones relacionadas.
- Discutir e implementar mecanismos de responsabilidad y rendición de cuentas, como incluir objetivos específicos en las revisiones /valoraciones del personal de la organización.

**¡Tip!** Consultar [Ten Principles of Feminist Leadership \(Diez principios de liderazgo femenino\)](#) de ActionAid para identificar las conductas y los valores clave de los líderes.

### Realizar una auditoría de la organización y sus estructuras, políticas, iniciativas e instalaciones

- Realizar una auditoría para mapear las estructuras y actividades de la organización como investigación, eventos, comunicación y publicación.
- Identificar políticas y prácticas actuales como las políticas de recursos humanos (relativas a salarios igualitarios, licencia por maternidad y paternidad, y trabajo flexible) así como prácticas de reclutamiento. Como resultado de las políticas en práctica, ¿qué empleados tienen mayor acceso al poder dentro de la organización? ¿Cuáles tienen el menor?
- Identificar iniciativas para la igualdad de género en la práctica dentro de los departamentos con el fin de compartir las mejores prácticas y facilitar el aprendizaje intrainstitucional.
- Identificar las oportunidades, políticas o lineamientos existentes a los que el plan de acción pueda integrarse o referirse. Esto puede incluir paquetes de inducción de personal, manuales de personal y documentos con las estrategias de la institución.
- Hacer una lista de las instalaciones de la institución y las formas en que éstas podrían estar excluyendo algunas de las necesidades de los grupos. ¿Cómo se podrían modificar las instalaciones para ser más cómodas y accesibles para todos?



Por ejemplo, considerar trabajar con organizaciones externas que proveen apoyo para personas con algún tipo de discapacidad en las instalaciones y asegurar que la organización sea un lugar de trabajo accesible.

- Contratar un consultor externo para conducir una auditoría de la institución y sus políticas, y usar los resultados de esta auditoría en el desarrollo de la estrategia de la organización.

### **Evaluar los recursos financieros disponibles**

- ¿Es posible solventar de forma centralizada los requerimientos de tiempo del personal necesarios para desarrollar el plan de acción?
- ¿Hay presupuesto para viajar a juntas y conferencias externas para facilitar el networking?
- ¿Hay presupuesto para capacitación? ¿Otros departamentos tienen presupuesto al que se pueda acceder? Por ejemplo, el departamento de recursos humanos de una institución por lo general tendría un presupuesto para capacitación.
- ¿Pueden los presupuestos de proyectos de investigación adaptarse para solventar actividades en materia de género y/o dedicar tiempo de personal a estas tareas?
- ¿Podrá un porcentaje del gasto corriente de la institución destinarse al trabajo de género e inclusión?
- Explorar de manera regular las oportunidades de financiamiento externo

por parte de gobiernos, organizaciones multinacionales o fundaciones etiquetados para actividades en materia de género para toda la organización, por ejemplo: incrementar la representación de las mujeres en conferencias o apoyo en el proceso institucional de cambio.

### **Establecer un foro o grupo de trabajo interno que se reúna regularmente**

- Crear un espacio en el que representantes de todos los departamentos y los directivos debatan y se involucren.
- Compartir las minutas de las reuniones y las acciones a emprender con todo el personal para promover el involucramiento y la transparencia.

### **Involucrar a todos los departamentos e identificar a los representantes**

- El apoyo crucial, por lo que todos los departamentos necesitan ser consultados y estar comprometidos.
- Solicitar a todos los departamentos nominar a un representante para atender juntas regulares y retroalimentar al equipo.
- Crear múltiples canales de retroalimentación que se adapten a diferentes puestos y niveles jerárquicos, con el fin de ser inclusivos en la recopilación de perspectivas e ideas entre el personal. Por ejemplo, solicitar al personal completar una encuesta anónima en línea podría estimular respuestas más candidas, y motivar a las personas que no se sienten cómodas al hablar en juntas o que no pudieron asistir.

### Aprovechar redes externas para obtener consejo y apoyo

- Participar con redes externas, grupos e iniciativas para consejo y apoyo. Para conocer una lista de redes e iniciativas, consulte el panel de [género, centros de pensamientos estratégicos y asuntos internacionales](#).
- Identificar a miembros del personal con afiliaciones relevantes o que ya sean parte de redes con experiencia, y que pudiesen compartir mejores prácticas.

### Establecer una base de evidencias a través de la recopilación de datos

- Recabar datos de referencia para formar una base de evidencia sobre a quién emplea la organización, con quién colabora y cómo lo hace. Entre los datos relevantes están: demografía del personal, expositores de eventos, participantes, autoría de publicaciones y representación en distintos canales de comunicación.
- Considerar diversas formas de registrar experiencias. No toda la evidencia será cuantitativa, y es importante capturar las experiencias y la retroalimentación cualitativas.
- Crear mecanismos de monitoreo y recopilación de datos que aseguren su registro sistemático y constante, y que se compartan a toda la organización de forma regular. Por ejemplo, crear un documento que establezca quién es responsable de recopilar qué tipo de datos y cuándo.

**¡Advertencia!** Se deberá tener cuidado y sensibilidad con los datos que se recaben y compartan -particularmente los relativos a la demografía del personal- para asegurar que los individuos no sean identificables. La recopilación de datos deberá apegarse a la legislación internacional/nacional vigente, en especial en lo relativo a características que garantizan protección.

### Organizar oportunidades de capacitación para el personal

- Realizar una auditoría sobre los requisitos de capacitación entre el personal.
- Investigar cuidadosamente las opciones y a los proveedores de capacitación. La evidencia sugiere que iniciativas implementadas de manera deficiente pueden tener impactos negativos. Este es particularmente el caso de [capacitaciones sobre sesgos implícitos](#), que no siempre retan de manera eficaz los problemas estructurales dentro de la institución.

**¡Tip!** Considere realizar un evento interno para lanzar y dar a conocer la estrategia, con la asistencia de todo el personal. Esta es una forma inclusiva y transparente de lanzar una iniciativa que involucra a toda la organización, asegurar apoyo y celebrar la participación de todos.

# Convocatoria y debate

Los eventos son una manera pública y visible de demostrar el compromiso de la institución con la igualdad. Sin diversidad de voces sobre una amplia gama de temas, los eventos capturarán sólo un rango limitado de conocimiento y experiencia, sesgando así la información que reciben las audiencias.

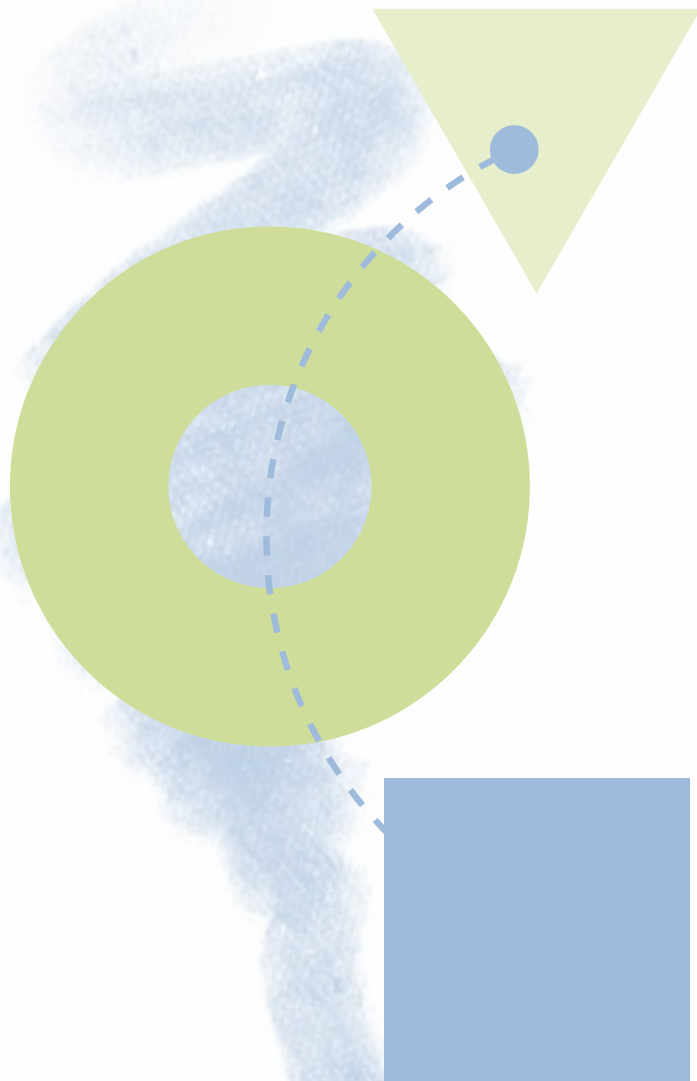
Este conjunto de herramientas esboza las cinco áreas que ayudarán a establecer procesos eficientes y duraderos que promueven la diversidad de pensamiento, experiencia y antecedentes en reuniones profesionales, desde mesas de discusión cerradas hasta paneles públicos.

*Eventos: cinco áreas de atención*



## Estructura del evento

Antes de acercarse a los oradores o panelistas, se deberán considerar ciertos elementos logísticos para hacer el evento lo más accesible posible. Con el fin de crear un entorno en el que los participantes se sientan seguros y cómodos, es importante considerar la siguiente lista, sin ningún orden particular de prioridad:



## Accesibilidad

*¿El evento es accesible para todos?*

- Para realizar el evento, elija un lugar que sea accesible en sillas de ruedas y que cuente con baños igualmente accesibles. De manera alternativa, considere el realizar un webinar o facilitar que algunos conferencistas o panelistas puedan participar de manera remota, mas es importante considerar que algunos participantes podrían enfrentar restricciones en términos de acceso a internet y a la tecnología.

- ¿Tiene el lugar un sistema de circuito auditivo u opciones de subtítulos?

Si se realiza un evento en línea muchas aplicaciones de videoconferencia como Zoom, Skype y Google Hangouts tienen opciones de subtítulos integradas.

- Hacer videos y/o grabaciones de audio del evento para tener disponibles en línea para todos aquellos que no pudieran asistir de manera presencial. Si realiza un evento en línea, muchas aplicaciones de videoconferencia como Zoom, Skype y Google Hangouts, cuentan con opciones de grabación al igual que una opción para deshabilitar el video para aquellos que así lo prefieran. Asegúrense de tener consentimiento de los asistentes antes de publicar cualquier grabación.

- Compartir información sobre la accesibilidad del evento el sitio web, así como en todos los medios por los que se dé difusión al evento, además de asignar a una persona a quién los asistentes puedan contactar en caso de dudas o retroalimentación.

## Preparación del lugar, horarios y ubicación

*¿Los preparativos del evento son prácticos para todos?*

- Considerar si el mobiliario es adecuado para asistentes que usen faldas o vestidos.
- Algunos micrófonos sólo se pueden sujetar a bolsillos/solapas [comunes en prendas masculinas] que a menudo faltan en la ropa de las mujeres. Es importante avisar a las conferencistas con antelación si no hubiese alternativas disponibles.
- Asegurar que las opciones de alimentos o banquetes tomen en consideración requerimientos dietéticos específicos e incluyan bebidas sin alcohol.
- Para los eventos en línea y webinars, así como en casos de asistencia remota en eventos híbridos, se debe asegurar que los organizadores estén familiarizados con la tecnología a utilizarse y considerar agendar una llamada de prueba con el director y conferencistas antes del evento.
- Evite eventos muy temprano por la mañana o tarde por la noche, en consideración a los asistentes y audiencias en diferentes zonas horarias y/o con algún tipo de responsabilidad de cuidado de alguien.
- Ofrezca apoyo financiero, de ser posible, para un servicio de cuidado para conferencistas o panelistas.
- Evite realizar eventos en lugares aislados o de difícil acceso; por cuestiones de seguridad y accesibilidad, evite el networking fuera de la instalación elegida.

## Costos

*¿Hay costos que hagan del evento algo restringido?*

- Los expositores deberán recibir una compensación por su tiempo y las tarifas por conferencia deberán incorporarse a todos los presupuestos de eventos. No todos los expertos tienen un sueldo, es decir, que no reciben compensación alguna por el tiempo dedicado a exponer.
- Algunos recintos pueden ser mucho más caros de acceder, por ejemplo, si no están cerca de rutas de transporte público. Como mínimo, se deberá proporcionar información sobre transporte en el sitio web del evento, así como en cualquier canal utilizado para difundir el mismo, incluyendo detalles como los posibles costos de transporte hacia la sede. Si por algún motivo la sede es inusualmente difícil de acceder, es importante presupuestar los costos de transporte de los conferencistas y calcular el tiempo suficiente para dicho viaje. Por ejemplo, si se requiere de un taxi para llegar hasta la sede, esto se podría reservar y pagar con antelación.
- Considerar la realización de un evento en línea si los costos de reunir un panel diverso son muy altos.
- Las personas que tienen algún tipo de responsabilidad de cuidado de alguien a menudo necesitan contratar quien les supla para asistir a este tipo de eventos. El presupuesto del evento debiera contemplar la mitigación de este gasto. Por ejemplo, cubrir a los conferencistas el costo de cuidadores o proporcionar un servicio de cuidado infantil en el evento para los asistentes.



## Apoyo para conferencistas

*¿Se sienten apoyados los conferencistas, panelistas y participantes?*

- Proporciona una ficha técnica con la información del evento y los participantes, así como el horario del evento, notas sobre lo que se espera, con particular énfasis sobre la igualdad de género y las consideraciones anti-discriminatorias, así como cualquier otra información necesaria para promover un evento inclusivo para todos los participantes.
- Para todos los eventos en línea, las fichas técnicas deben además incluir, por ejemplo, instrucciones sobre cómo utilizar el software/ aplicación y establecer expectativas sobre conducta y seguridad en línea durante el evento.
- Asignar a una persona de contacto con quien él o la conferencista se pueda contactar para preguntas o retroalimentación.

## Logística de preguntas y respuestas

*¿Están las sesiones de preguntas y respuestas diseñadas para mitigar los sesgos inconscientes y estructurales?*

- Al inicio de las preguntas y respuestas, el o la coordinadora deberá invitar a una mujer a realizar la primera pregunta.

[Estudios demuestran](#) que cuando una mujer es la primera en participar durante una sesión de preguntas y respuestas, es más probable que otras mujeres participen en la discusión que cuando un hombre es quien participa primero.

- Proveer una opción digital para que la audiencia pueda realizar preguntas ya sea vía una aplicación (por ejemplo, [Slido](#), [Padlet](#) o [Menti](#)) o por medio de redes sociales, para que así el evento sea mucho más accesible.
- La mayoría de las plataformas para eventos en línea tienen la opción de incluir preguntas y respuestas o un chat virtuales, así como una función para “levantar la mano” y ayudar a regular la sesión de preguntas y respuestas.
- Ofrecer una guía para quien coordina o modera la sesión de preguntas y respuestas sobre cómo manejar alguna situación incómoda, por ejemplo, si un miembro de la audiencia hace una pregunta inadecuada o se extiende mucho en el uso del tiempo.

## Representación y otras dinámicas

Es importante incluir panelistas con diferentes contextos, que abarquen género, etnicidad, raza, edad, clase social, religión, discapacidad y orientación sexual. Esto es una prioridad y es importante para evitar tokenismo o representaciones simbólicas al proponer eventos.

La **representación simbólica o el tokenismo** se refiere a la práctica de incluir un número pequeño de personas de contextos marginados o excluidos únicamente por aparentar “ser inclusivos”, sin realizar ningún esfuerzo por implementar cambios profundos que resulten en mayor igualdad en la organización. A menudo, se cree que una persona que represente una minoría puede referir de manera universal las experiencias de un grupo con características demográficas asumidas.

- Establecer una cuota mínima interna para cuántas mujeres, personas de género no binario y personas de color se deberán incluir en cada evento. Esta cuota podría variar de acuerdo con el tema del evento. No se debe hacer suposición alguna sobre el conocimiento sobre un tema particular en función de género, origen inferido o cualquier otra característica de identidad.
- Incluir a personas de los países o regiones en los cuáles se enfoque el evento, o bien, gente con experiencia directa sobre el tema que se busca abordar. ¿Es más asequible alcanzar esto al realizar un evento en línea o híbrido?
- Invite a mujeres y a personas de género no binario o de color como conferencistas y panelistas desde el inicio, en lugar de intentar integrarlos más tarde durante la planeación. Para ayudar a los organizadores del evento a encontrar a conferencistas o expositores adecuados de una amplia gama de diferentes entornos, en el panel de [género, centros de pensamiento estratégico y asuntos internacionales](#), bajo la clasificación de “Directorios”, hay recursos disponibles y debidamente ligados.
- Preguntar a conferencistas, coordinadores, moderadores y panelistas cuáles son sus [pronombres](#) elegidos. Si no es posible preguntarles, debe revisar en sus firmas de correos electrónicos, en sus cuentas de redes sociales, o en sus biografías en línea publicadas. Para conocer más sobre el uso de pronombres, favor de consultar la información [aquí](#).
- Previo al evento asegúrese de que usted y el coordinador o coordinadora del evento saben cómo pronunciar de manera correcta los nombres de conferencistas o panelistas. Pregunten en caso que no tengan certeza.
- Los eventos en línea pueden facilitar la accesibilidad, reducir costos y en algunas situaciones permiten un cierto grado de anonimato; sin embargo, también eliminan aspectos importantes y a menudo sutiles que ayudan en la interacción y la conversación. Es importante considerar que el anonimato puede reducir la percepción de responsabilidad y rendición de cuentas. Para conocer más sobre este tema, consulte [aquí](#).
- El tema del evento es tan importante como la representación, logística y dinámica. Considere diseñar un mecanismo para monitorear los temas que abordan y a quién se ha invitado para hablar de ellos.

## Código de conducta

Las organizaciones deben redactar y adoptar un código de conducta para eventos y definir de manera clara lo que se espera de todos los participantes al evento.

Un **código de conducta** es un documento que establece las expectativas de comportamiento de todos los delegados, asistentes, conferencistas, expositores, organizadores y voluntarios de un evento, con el fin de asegurar que se lleve a cabo de manera segura y libre de acoso.

Esto podría incluir más no estar limitado a definir de manera clara las conductas esperadas, definir las conductas inaceptables y establecer los procedimientos a seguir en caso de ocurrir una conducta inapropiada o inaceptable; señalar las políticas más amplias de la institución sobre acoso y hostigamiento; ofrecer un mecanismo para reportar incidentes; y proporcionar la información de contacto de la persona designada en la organización para reportar este tipo de incidentes.

Con el fin de asegurar que los participantes cumplan con el código de conducta:

- Este documento debe publicarse en la página web del evento, así como todo material para difundir el evento.
- El personal que organiza el evento debe estar capacitado sobre todos los aspectos

del código de conducta, especialmente en la realización de eventos en línea, y sobre cómo manejar apropiadamente cualquier incidente que pueda suscitarse. Este puede incluir entrenamiento de intervención de tercera parte (espectador), y mejores prácticas para manejar el “Zoom-bombing” y otras acciones inapropiadas e indeseadas en caso de eventos en línea o híbridos.

- Establecer mecanismos para reportar incidentes antes, durante y después del evento, así como protocolos para darles seguimiento de formas significativas y que privilegien el apoyo a quien lo reportó.
- Se deberán contar con los mecanismos correspondientes para reportar incidentes antes, durante y después de cualquier evento, así como los protocolos sobre cómo darle seguimiento a un incidente de una manera significativa y sobre todo enfocada en el apoyo a la persona que realizó el reporte.
- El mecanismo de reporte debe complementarse con procedimientos adecuados para asegurar que participantes o conferencistas que se hayan comportado de forma inadecuada no vuelvan a ser invitados. Los organizadores de eventos deberán considerar las acciones necesarias como eliminar a alguien de las listas de difusión de eventos y comunicar esta decisión a otros departamentos relevantes.

## Monitoreo y evaluación

Cada área de actividad deberá ser monitoreada y evaluada, pero no hay una forma única para hacerlo. El propósito es medir avance, impacto y desempeño de los objetivos de organización de eventos inclusivos. Conformar mecanismos para recabar, analizar y aprender consistentemente de la retroalimentación y experiencias de los participantes, y adaptar las acciones y prácticas adecuadamente, son aspectos importantes de la planeación y realización de eventos cada vez más incluyentes y seguros para todos.

Hay dos vías principales para hacer esto:

1. *Establecer canales para retroalimentación después de cada evento. Por ejemplo, a través de:*
  - Formatos impresos para que los participantes llenen en un evento, con opción de respuesta anónima.
  - Encuesta por correo electrónico tras cada evento, también con opción de respuesta anónima.
  - Una llamada de seguimiento con conferencistas y coordinadores.
2. *Monitoreo interno permanente de todos los eventos que incluya:*
  - Establecer responsabilidades de monitoreo y reporte dentro de las descripciones de puestos.
  - Establecer líneas base y metas para toda la organización (Ej. cuotas de conferencistas, temas del evento) y

relacionarlas con ciclos de evaluación para identificar y aprender éxitos y áreas de oportunidad en la consecución de objetivos deseados.

## Capacitación

Ofrecer al personal capacitación sobre asuntos comprendidos en este conjunto de herramientas es de gran importancia para así asegurar la aceptación de toda la institución. Si el entender cómo realizar eventos con consciencia de género e inclusivos no es algo que esté ya integrado y ejercido en su institución, hay muchas otras formas de obtener capacitación: favor de consultar el panel de [género, centros de pensamiento estratégico y asuntos internacionales](#) para mayores detalles.

# Investigación y análisis

Incorporar el concepto de género en la investigación y el análisis subraya el impacto que éste, como sistema de poder, tiene en la experiencia de vida de la gente. Coloca la igualdad como objetivo clave en la formulación de políticas y desarrolla procesos de generación de políticas que se enfoquen en la inclusión de voces e ideas diversas. Es importante entonces que la investigación que respalda el desarrollo de políticas no perpetúe prácticas dañinas, sesgos y desigualdad.

La investigación con perspectiva de género proporciona una capa esencial de análisis que refleja y está basado en las realidades de muchas y diferentes personas. Esto significa que la investigación estará en condiciones de proveer datos y análisis más detallado, que sustenten mejor el desarrollo de políticas. Por esto, las políticas resultantes serán más efectivas, y los proyectos de investigación podrán alcanzar sus objetivos de una forma más integral.

## Preparación

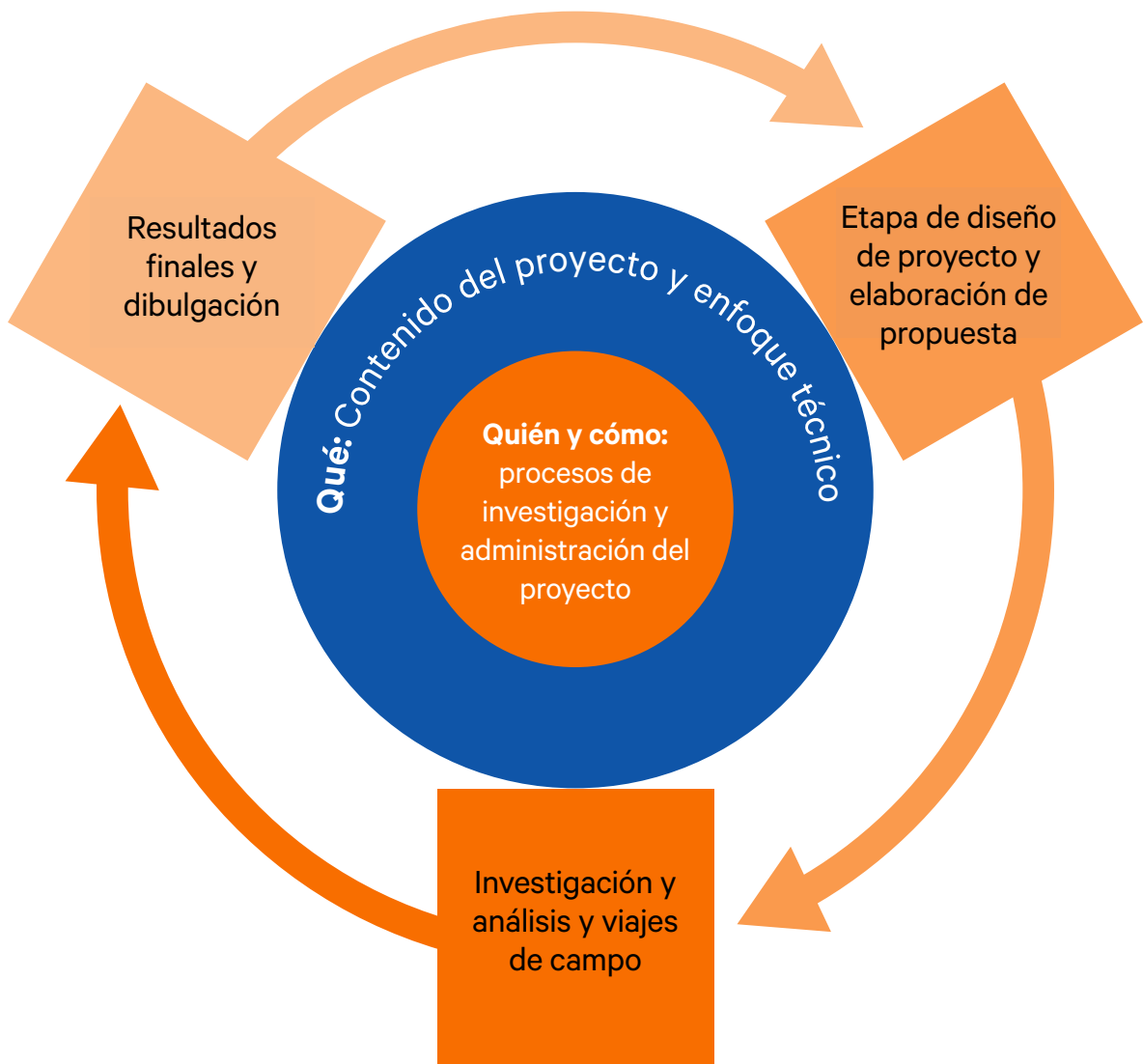
El análisis de género (con enfoque interseccional) es frecuentemente pasado por alto en el proceso de investigación. Puede ser ignorado completamente, o añadido a posteriori a solicitud de quien financia el proyecto. Esta sección proporciona a los equipos de investigación información sobre cómo incluir un análisis de género antes, durante y después del ciclo de vida de un proyecto.

Se recomienda el siguiente enfoque, especialmente para evitar el tokenismo:

- Los procesos de investigación y la administración del proyecto** implican la determinación de **quién** se involucra en el mismo y **cómo** se realiza la investigación.
- El contenido del proyecto y enfoque técnico** implican de **qué** se trata el proyecto, con un análisis interseccional de género.



*Asegurar quién, cómo y qué a través del ciclo de vida del proyecto fomenta metodologías de investigación basadas en la igualdad, la justicia y la transparencia. Un análisis integral en materia de género necesita incluir los siguientes aspectos.*



## Guía para proyectos de investigación

Esta guía se basa en el enfoque de **quién, cómo, y qué**, expuesto anteriormente; cubre los procesos de investigación y la administración del proyecto, así como el contenido y el enfoque técnico del mismo.

En muchos casos, un proyecto de investigación no se enfocará exclusivamente en el género. Incluir el análisis de género del proyecto no significa que éste cambiará el alcance de la investigación. En realidad, implica capas adicionales de análisis que produzcan más detalles. Tal análisis podría revelar nuevas perspectivas o información, o podría establecer nuevas aproximaciones. Añadir el enfoque interseccional lleva a considerar cómo el género se entrelaza con otros sistemas de poder como etnicidad, raza, edad, clase social, religión, discapacidad y orientación sexual.

**The WHO Gender Responsive Assessment Scale (La escala de evaluación responsiva de género de la OMS)** es una herramienta útil producida por la [Organización Mundial de la Salud \(WHO\) \(2011\)](#) para evaluar las consideraciones de género en un proyecto de investigación. Con menos puntaje en esta escala, los programas o políticas “género-desiguales” privilegian a un género más que a otro; con mayor puntaje, los proyectos “género-transformativos” reconocen las diferencias en las normas, papeles y acceso a recursos relativos al género, al mismo tiempo que intentan de manera activa provocar un cambio.

### Procesos de investigación y administración de proyectos

#### *Composición del equipo, dinámica y especialidad*

- ¿Está el equipo (incluyendo socios del proyecto) balanceado en cuanto a género y procedencia/contexto (racial, geográfico, cultural, nivel de experiencia)? De no estarlo, ¿qué impacto podría tener en el proyecto?
- ¿Cuáles son las relaciones de poder y jerarquías de toma de decisión de los involucrados en la investigación? ¿Quién determina las preguntas y/o decide cuáles son los temas y retos clave? ¿Quién escribirá el análisis y resultados finales?
- ¿Qué conocimiento y experiencia tiene ya el equipo? ¿Puede usarse para el proyecto? Si el equipo no tiene experiencia previa, ¿se requiere capacitación?

#### *Administración del proyecto*

- Identificar a la persona/personas responsables de supervisión y rendición de cuentas.
- Identificar hitos clave en el proyecto para medir el avance y dar seguimiento a las actividades.
- Considerar los riesgos y aspectos éticos de la investigación.

*Capacitación y recursos*

- Identificar las necesidades de capacitación del equipo, así como los recursos de capacitación existentes (internos/externos).
- ¿Con qué recursos cuentan actualmente que podrían ser útiles para el proyecto y para el equipo? Para conocer sobre recursos clave, véase el [tablero de control de género, centros de pensamiento estratégico y asuntos internacionales](#).
- Maximizar el aprendizaje “entre pares” cuando la experiencia y los conocimientos existan. Sin embargo, cuando solo una persona cuente con la experiencia y el conocimiento adecuados, no debe hacerse responsable único de la capacitación del equipo.

**¡Tip!** UN Women (ONU Mujeres) tiene un [campus](#) de [eLearning](#) sin costo para capacitación de equidad de género.

*Experiencia y conocimiento externos*

- En caso de requerir experiencia o conocimientos adicionales, es posible contratar a un consultor externo (de preferencia un consultor o experto en el tema en el país del que se trate). Es importante destacar que el equipo a cargo del proyecto aún deberá involucrarse en el análisis de género, y que la responsabilidad de asegurar se realice en suficiencia permanece en él.
- Como alternativa a la contratación de un consultor, es posible integrar a una organización asociada (de preferencia local o nacional o experta en la materia); esta posibilidad dependerá del alcance y el tamaño del proyecto.

*Recursos y presupuestos*

- Tiempo del personal para el análisis de género.
- Cuotas de consultoría (en caso de aplicar).
- Capacitación y materiales.
- Actividades adicionales del proyecto que estén relacionadas al tema del género.
- Costos de cuidado por dependencia (término general utilizado para cubrir costos de cuidado infantil y otro tipo de responsabilidades relacionadas al cuidado de alguien más.)



## Contenido del proyecto y enfoque técnico

### *Conocimiento y recursos de información*

- Aprovechar experiencias, resultados y conocimiento de proyectos pasados. ¿Cuáles fueron los resultados en proyectos previos? ¿Algo del trabajo podría utilizarse como punto de inicio? ¿Podría utilizarse un proyecto previo como referencia de evaluación sobre cómo pudo ser diferente si se hubiera incluido un análisis de género desde el inicio?
- Elaborar el estado del arte (revisión de literatura) con un amplio rango de recursos de información que incluyan material relevante sobre género, etnicidad, discapacidad y entorno socioeconómico como sistemas de poder. Considerar también la legislación relevante, resoluciones de la ONU o fechas clave de reuniones, foros, convenciones y conmemoraciones sobre género/ derechos de las mujeres/ derechos humanos/ derechos de otros grupos marginados. Adicionalmente, recursos menos formales y no académicos, como blogs, pueden ser útiles para conocer formas alternativas de investigación.
- Si faltan recursos o literatura, ¿cuáles son las brechas, y cómo pueden afectar el proyecto de investigación?

### *Metodología de investigación*

- Tomar en cuenta quiénes están involucrados en decidir las preguntas de investigación, y si necesitan mayor capacitación o apoyo para realizar un análisis de género riguroso.
- Considerar para quiénes serán relevantes las preguntas de investigación, y cómo esto sostiene o reta las dinámicas de poder existentes.
- Incluir preguntas de investigación relacionadas al género o adaptar las preguntas existentes para incluir la dimensión de género. ¿Se ha analizado la importancia del género para el tema de investigación? Considerar, por ejemplo, las siguientes preguntas para el análisis de género:
  - ¿Quién está involucrado en el análisis y por qué? ¿Refleja la variedad social?
  - ¿Ha considerado el nivel micro, macro y meso y el contexto específico/ regional de su análisis? Por ejemplo: niveles individual, por hogar, comunitario, nacional, regional y global.
  - ¿Su análisis considera relaciones de género? ¿Cuáles son las normas de género que determinan los papeles de hombres, mujeres y personas de género no binario en el contexto específico que está investigando? ¿Cómo difieren conforme a etnicidad, raza, edad, clase social, religión, discapacidad y orientación sexual?

- En ejemplos locales y de contexto específico, ¿cómo se entienden los conceptos de masculinidad y feminidad? ¿Cómo difieren conforme a etnicidad, raza, edad, clase social, religión, discapacidad y orientación sexual? ¿Qué impacto tienen en los papeles de hombres, mujeres, personas de género no binario, dinámicas de poder, estructuras e instituciones?
- ¿Hay forma de medir el cambio en el tema que se está investigando? Por ejemplo, cuando haya sucedido un conflicto, ¿su análisis considera las normas y roles de género imperantes antes, durante y después del conflicto?

- Cuando se desarrolle un plan para el mapeo y participación de las partes interesadas, se debe considerar quién estará involucrado y de qué forma, para evitar el tokenismo y explotación insensible. Los procesos de investigación deberán permitir a todos los participantes -especialistas en género, personas locales, representantes de organizaciones de mujeres y otros grupos marginados- compartir su experiencia y participar de forma total, igual y significativa en dar forma a las políticas que puedan afectarles, y en los procesos relacionados a la toma de decisiones. Al trabajar con grupos marginados, también se debe asegurar que se beneficien de los procesos, la investigación y los resultados.

**¡Tip!** Utilizar la [Beyond Consultations Tool \(Herramienta Más allá de las consultas\)](#) para evaluar la participación/prácticas de consulta existentes, y seguir el marco de referencia sobre la inclusión significativa de las mujeres en el proyecto.

- Las consideraciones éticas y análisis de riesgos relacionados con el género deben pasar por la seguridad y el consentimiento de quienes participan en el proyecto, el entendimiento mutuo de la terminología y la salvaguarda del personal. Por ejemplo, ¿el personal LGBTIQ+ será excluido o estará en riesgo si debe viajar a un lugar con legislación hostil?
- Más allá de la investigación de gabinete, el proyecto podría requerir de viajes y trabajo de campo, como juntas, talleres, grupos de discusión y entrevistas. Un plan de trabajo de campo debe sustentarse en la metodología de investigación, el mapeo de partes interesadas, así como el análisis ético y de riesgo realizados al inicio del proyecto. Entre las cuestiones a considerar cuando se interactúa con las personas en el campo están:
  - ¿Quién puede participar? ¿Existen barreras que dificulten la participación inclusiva? ¿La inclusión de ciertas personas las pone en riesgo?
  - Si no se puede incluir a ciertas personas o grupos de interés, ¿hay otras maneras de obtener acceso o de realizar la investigación?

- Siempre que sea posible, los datos recabados durante el proyecto se deberán desglosar por sexo, género, edad, niveles de ingresos, etcétera; y se deberán analizar de manera adecuada. Al recabar datos, ¿se han considerado las implicaciones relacionadas con el género para maximizar la exactitud de éstos? ¿Los datos son recabados con sensibilidad sobre los asuntos de género?

### Monitoreo y evaluación (M&E)

- Existen muchas maneras de realizar monitoreo y evaluación. Quienes patrocinen el proyecto podrían tener requisitos específicos, pero lo más sencillo es incluir indicadores de desempeño clave (KPIs por sus siglas en inglés), relacionados específicamente al género en su marco M&E y/o en el marco lógico del proyecto (logframe).
- Los proyectos pequeños sin un marco lógico detallado o sin un marco de M&E pueden incluir puntos clave o información precisa en el apartado de M&E o en la sección de resultados de la propuesta, o incluso en la sección de metodología de investigación. Se debe resaltar qué aspectos de género serán monitoreados y cómo se medirá el avance.
- Los KPIs relativos al género pueden incluir (mas no limitarse a):
  - Metas de representación de género para eventos de investigación, consultas con las partes interesadas y autores de publicaciones.
  - Metodología de investigación que incluye acciones específicas sobre género, como entrevistas, consultas y preguntas de investigación.
  - Resultados de investigación/ reportes de investigación que incluyan secciones específicas o discusiones sobre género.
  - Acciones para adquirir capacidades y conocimientos que incluyan contenido o se enfoquen en asuntos de género.
  - Demostrar creciente consciencia/ conocimiento de asuntos de género por parte de los participantes y todas las personas interesadas en el proyecto.
  - Investigación y recomendaciones de política que incluyan objetivos y aspectos de género.
- La forma de reportar avances e impacto a patrocinadores/donantes, socios del proyecto y al interior de la organización dependerá de los requerimientos del financiamiento, así como el alcance y enfoque del proyecto. La forma en que se monitoreará el análisis de género durante el ciclo de vida del proyecto dependerá de los KPIs y los objetivos; que pueden incluir:
  - Estadísticas e información de eventos, incluido desglose de datos por género.
  - Retroalimentación de participantes/ partes interesadas (cualitativa y/o cuantitativa).
  - El contenido de los resultados de la investigación y las recomendaciones relacionadas.
  - Contenido y enfoque de los productos resultantes del proyecto, incluido cualquier hallazgo o resultado relativo al género.
  - Socialización, participación y adopción relacionados a las actividades del proyecto y sus resultados, incluidas estadísticas e información analítica.



## Comunicación y difusión

- La estrategia de comunicación del proyecto deberá detallar cómo se comunicará lo relativo al análisis de género a lo largo del proyecto y en los productos finales, así como las consideraciones sobre públicos meta (particularmente en términos de acceso), el lenguaje y las imágenes que serán utilizados.
- Los hallazgos del análisis de género deben ser integrados en los productos y reportes finales del proyecto. Las preguntas guía para este fin pueden incluir:
  - ¿Han reflexionado sobre sus propios procesos de investigación y metodología?
  - ¿Los productos finales resaltan o integran los hallazgos sobre género? ¿O resalta las limitaciones con relación al análisis de género? (Esto podría relacionarse a los KPIs del proyecto.) - ¿Los productos resaltan cualquier dimensión interseccional?
  - ¿Se incluyen un análisis relevante y datos desagregados por género?
  - ¿Se pueden compartir las lecciones o experiencias aprendidas con otros investigadores en la organización y/o redes más amplias?
- Cualquier evento para difusión del proyecto debe incluir los resultados del análisis de género. Se debe considerar cómo se presentarán estos hallazgos y quién hará la presentación. En la sección **Convocatoria y debate** hay más información sobre la organización de eventos.
- Considerar realizar un evento adicional con el fin de resaltar los hallazgos en materia de género, y para compartir las lecciones aprendidas del proyecto con personas interesadas externas.

**¡Tip!** Podría ser útil extrapolar los hallazgos específicos al género a una caja de estudio de caso, o producir infografías que resalten los puntos específicos relacionados al género.

# Comunicación y publicación

La comunicación y la publicación [editorial] son parte integral de la misión y el trabajo de un centro de pensamiento estratégico, así como el principal vehículo para influenciar la agenda pública, asegurar la participación de grupos de interés e informar a todo tipo de audiencias. Formas de comunicación, incluidos el lenguaje y las imágenes, que toman en cuenta la perspectiva de género pueden reforzar sesgos sistémicos y normas hirientes.

## Lenguaje, imágenes y diseño, y audiencias

### Lenguaje

- Todo el personal deberá aprender la diferencia entre el lenguaje “género-sensible”, “género-neutral” y “género-transformativo” con el fin de entender cómo el lenguaje puede perpetuar sesgos y discriminación.
  - El lenguaje género-sensible asegura la discusión apropiada sobre el tema.
  - El lenguaje género-neutral evita las especificidades de género.
  - El lenguaje género-transformativo cambia los sesgos en el pensamiento.
- Evitar utilizar estereotipos nocivos (relacionados normalmente con personalidad, características físicas, roles y profesiones), que implica aprender a reconocerlos y cuestionarlos.
- Evitar utilizar un lenguaje género-discriminatorio que degrade o ignore a las mujeres, hombres o personas no-conformadas al género.
- Asegurar que el lenguaje no se convierta en una forma de resaltar la “otredad” cuidando los matices de los grupos.

**¡Tip!** Seguir los [UNDP's 10 Principles \(Los 10 principios del PNUD\)](#) para la comunicación con perspectiva de género.

### Imágenes y diseño

- El diseño y las imágenes son formas poderosas de comunicar, influyen en la conformación de percepciones, valores y normas. Las imágenes y el diseño utilizadas por los centros de pensamiento estratégico deben relacionarse a la investigación o el evento en cuestión.
- Reflexionar adecuadamente sobre la ética de las elecciones de contenido visual. Al seleccionar, tomar o comisionar fotografías e ilustraciones, se debe ser sensible y tener la dignidad humana como consideración central.
  - Dar la opción de ofrecer contenido visual adecuado a la consideración étnica/ Dar al contenido visual una apropiada consideración ética. Ser sensible y colocar la dignidad humana en el centro al seleccionar y tomar fotografías o comisionar ilustraciones.

**El género en imágenes sobre el desarrollo:** [las imágenes de situaciones humanitarias](#) representan desproporcionadamente a mujeres negras y niños, y personas de color como víctimas empobrecidas sin agencia alguna, mientras que plasman a las

personas blancas como las que ocupan posiciones de poder e influencia como trabajadores humanitarios. Esto se hace para producir culpa y simpatía en los espectadores (típicamente occidentales) para propiciar donaciones y para presentar a las organizaciones humanitarias de forma favorable.

- Si utilizarán citas en diseño de una publicación, aseguren un balance de citas de mujeres, hombres y personas de género no-binario.
- Asegurar que los sujetos de las fotografías entienden el propósito para el uso de su imagen y otorguen la autorización correspondiente. Se debe tomar en cuenta la dinámica de poder entre el investigador y el sujeto de investigación -sobra decir que esto es particularmente importante en el contexto de la investigación.
- Utilizar texto alterno al publicar imágenes en sitios web y redes sociales para asegurar la accesibilidad a personas ciegas o con alguna discapacidad visual.
- Incluir subtítulos en todos los contenidos en video.
- Dar crédito adecuado por el trabajo de diseño y fotografía

## Audiencias

Una estrategia de comunicación bien diseñada debe considerar a las audiencias que pretende influenciar:

- Las audiencias no son homogéneas. La manera en que personas de distintos géneros y contextos consumen y se

involucran con la información es distinta. Se deben considerar las diferentes necesidades, intereses y prioridades de las audiencias.

- El acceso a la información también diferirá de manera significativa entre, por ejemplo, mujeres, hombres, niñas, niños y personas de género no binario. Se deben considerar las barreras que limiten el alcance de la comunicación, y la necesidad de usar distintos canales y plataformas.
- Considerar a las personas de interés de quienes los investigadores recabaron información como una audiencia, y comunicar a este grupo los resultados de la investigación.

## Revisión por pares

El proceso de revisión por pares en torno a publicaciones debe reflejar el análisis de género realizado durante el proceso de investigación. Se ha documentado que el [sesgo en la revisión por pares](#) existe en varias disciplinas, y aunque no hay salvaguarda absoluta para eliminar tal sesgo, hay posibilidades a considerar para mitigar su impacto:

- Asegurar que haya por lo menos dos revisiones a doble ciego para cada publicación.
- Asegurar que existe diversidad de pares revisores en términos de demografía, contexto y ubicación geográfica.
- Proporcionar guía a los pares revisores que incluya cuestiones relacionadas con el género que deberán ser consideradas.

## Guías y apoyo institucional

### Roles y responsabilidades

Identificar el papel que desempeñan los equipos de comunicación y publicación [editorial] dentro del centro de pensamiento estratégico es importante para establecer responsabilidades. Estos equipos deben tener agencia para cuestionar las prácticas y el contenido que no sean incluyentes o que no reflejan los valores de la organización.

- Establecer roles y responsabilidades alineados con los de otros equipos en el centro de pensamiento estratégico, y conforme a la estrategia o plan de acción de la organización.
- Seleccionar a un representante para asistir a juntas a nombre del equipo, incluyendo a un miembro de mayor jerarquía para reportar a sus pares y directivos en la organización.
- Discutir e identificar los valores del equipo que permiten y fomentan la transparencia y la participación de todos.
- Crear estructuras que aseguren que el equipo de comunicación esté involucrado y sea consultado durante la planeación de nuevos proyectos: esto facilita la implementación de estrategias de comunicación incluyente para nuevos proyectos desde el inicio.

### Lineamientos y recursos

Todas las decisiones y prácticas acordadas deben ser documentadas, de fácil acceso y claramente comunicadas a todo el centro de pensamiento estratégico. También deben estar alineadas con el resto de las actividades de la organización, convocatoria, debate e investigación.

- Crear nuevos documentos o adaptar los existentes para reflejar cualquier cambio y proporcionar la guía necesaria para todo el personal. Estos pueden incluir estilo, marca, imagen organizacional, guías para publicación y para la revisión por pares, y lineamientos para redes sociales.
- Asegurar consistencia a través de la integración de prácticas y guías en cualquier reunión relevante o comités protocolarios.
- Integrar prácticas y guías en cualquier reunión relevante o protocolos del comité con el fin de asegurar consistencia.
- Procurar más recursos para capacitación. Para más información, ver el [panel de género, centros de pensamiento estratégico y asuntos internacionales](#).

## Capacitación

Identificar el conocimiento y experiencia con los que el personal ya cuenta, a fin de entender mejor las posibles necesidades y requerimientos de capacitación.

- Maximizar el aprendizaje entre pares a partir de la identificación del conocimiento existente.
- Trabajar con expertos y practicantes ya activos en los campos de comunicación y publicación [editorial].
- Contratar a un consultor experto que proporcione la capacitación necesaria sobre los temas cubiertos en esta sección.
- Evaluar la frecuencia con la que el personal debe recibir capacitación, así como cuándo y cómo actualizar los materiales de capacitación para garantizar que reflejen la evolución de las mejores prácticas.

**¡Tip!** No asumir conocimiento o entendimiento previo sobre cómo la desigualdad de género se manifiesta en la comunicación y la publicación [editorial]. Proveer capacitación, herramientas útiles y precisas, y el apoyo necesario son aspectos esenciales para fomentar la participación de todos y para construir entendimiento y capacidades individuales e institucionales.

## Salvaguardia

Es ampliamente conocido que las mujeres enfrentan desproporcionadamente más acoso y abuso en línea; [cada treinta segundos](#) se envía un tweet abusivo a una mujer en Twitter. Este abuso también está desproporcionalmente dirigido a mujeres de color. Establecer buenas prácticas de salvaguardia en línea debe ser prioritario.

- Realizar de manera regular evaluaciones de riesgos de las salvaguardias en línea para establecer las medidas, estándares y prácticas necesarias para una política institucional adecuada.
- Asegurar que la política se comunique de manera correcta y sea visible, que permita al personal promover la transparencia y la construcción de un ambiente de apoyo.
- Organizar capacitaciones para el personal para que puedan identificar y prevenir posibles problemas de protección o garantía.

**¡Tip!** Para conocer más recursos sobre cómo tratar el acoso en línea, el [conjunto de herramientas](#) publicado por Suomen Journalistiliitto (Unión de periodistas de Finlandia), provee consejos prácticos sobre qué hacer ante el abuso en línea.

## Redes sociales

Las redes sociales han cambiado la manera en que consumimos información, con las consecuentes ventajas y desventajas. Los centros de pensamiento estratégico y su personal seguramente utilizan múltiples canales de redes sociales para publicitar eventos, compartir investigación y comunicar a grupos de interés y distintas audiencias. Es necesario poner la misma atención al contenido que a la representación con las siguientes consideraciones relevantes:

- ¿El contenido creado (o citado) representa a todos los géneros, edades, razas, etcétera? ¿Perpetúa estereotipos y prejuicios?
- ¿El contenido se alinea con los departamentos y actividades dentro del centro de pensamiento estratégico?
- ¿Qué lenguaje e imágenes se utilizan? (Ver la guía anterior).
- Considerar la audiencia a la que se intenta llegar. El uso y acceso a redes sociales varía significativamente de persona a persona.
- ¿Qué salvaguardias deben considerarse específicamente para las redes sociales?
- ¿Existen lineamientos para el personal que utiliza redes sociales para fines del trabajo de la organización? Considerar el desarrollo de una estrategia específica para redes sociales, si no se cuenta con ella, y capacitar a todo el personal.

## Trabajo con organizaciones externas

Las prácticas y los valores de los centros de pensamiento estratégico deben reflejarse en sus interacciones externas.

### Medios y periodistas

Una de las principales formas en las que un centro de pensamiento estratégico y sus investigadores construyen su credibilidad y reputación es a través de la interacción con medios de comunicación. Los centros de pensamiento estratégico pueden desempeñar un papel fundamental en la promoción de mejores prácticas, la amplificación de las voces de las mujeres y de las minorías y en la consolidación de una reserva de talento:

**¿Sabías que?** Las mujeres solo son representadas en alrededor de la [cuarta parte](#) de los temas en las noticias. [Esto debe cambiar](#), ya que arraiga estereotipos y perpetúa una visión distorsionada y poco realista del mundo.

- Definir y establecer lineamientos sobre el tipo de plataformas con las que la organización quiere participar.
- Recabar datos de menciones en medios para monitorear quién habla y escribe a nombre de la institución.
- Crear un sistema interno para desarrollar y ampliar las voces de personal joven a través de las oportunidades de publicación y de expresión oral.
- Proporcionar entrenamiento de medios (media training) para todo el personal,

particularmente para el personal con menor experiencia, así como señalar – con los matices adecuados- las distintivas experiencias para mujeres, personas de color y otros grupos minoritarios.

- Asegurar que las políticas y mecanismos de protección y salvaguardia estén disponibles para facilitar el reporte de experiencias negativas y acoso. Las políticas deberán revisarse regularmente para asegurar eficacia y oportunidad.
- Motivar a los colegas a promover y recomendar el trabajo y las ideas de otros colegas, particularmente de mujeres en niveles de menor experiencia. Si no se cuenta con especialistas sobre un tema particular dentro de la institución, ¿es posible entonces promover el trabajo de mujeres en otros centros de pensamiento estratégico?
- Adoptar políticas internas para lograr metas específicas, como establecer cuotas mínimas para contribuciones y participaciones de mujeres, y evitar la conformación de “manels” (del inglés para “paneles conformados solo por hombres”).

**¡Tip!** Los centros de pensamiento estratégico no deben colocar en las mujeres toda la carga de la responsabilidad para lograr un cambio o en la rendición de cuentas sobre el proceso de cambio. Las oportunidades y las políticas de protección deben ser creadas por el centro de pensamiento estratégico para procurar un entorno genuinamente favorable e inclusivo.



## Patrocinadores y donantes

Muchos patrocinadores y donantes comparten ya la meta de financiar proyectos que colocan a la igualdad de género al centro de su consecución, pero esto puede ser por tokenismo o podría no ser un requisito formal para ellos.

- Considerar las formas en que las diferentes actividades - eventos, investigación, comunicación y publicación- se entrelazan y cómo deben alinearse tanto para reforzamiento mutuo como para potenciar la integración de un análisis de género interseccional a estas actividades.
- Enfatizar los esfuerzos del centro de pensamiento estratégico para asegurar la igualdad de género desde el inicio, tanto en conversaciones con los patrocinadores y donantes como en los presupuestos y propuestas del proyecto, así como a través de los mecanismos de reporte a quienes financian el proyecto.
- Si un patrocinador o donante no le da relevancia suficiente a la igualdad de género en sus criterios de evaluación, se debe argumentar a favor de incluir un análisis de género interseccional en la propuesta y acordar con el patrocinador o donante la forma de incorporar la igualdad de género en sus criterios de evaluación.

## Socios de investigación

El trabajo en sociedad es común en el sector de los centros de pensamiento estratégico. Puede ser una forma eficaz de compartir conocimiento en torno a formas de trabajo con perspectivas de género:

- Explicitar las expectativas y sensibilidades sobre las formas de trabajo y la investigación desde las etapas iniciales del trabajo conjunto. Si hay políticas internas ya establecidas, éstas deben compartirse de forma temprana y oportuna. Si la organización con la que trabajará no se ha involucrado en este tema, es importante compartir el conocimiento, la experiencia y las mejores prácticas. Si la organización asociada tiene mayor experiencia y conocimiento, es posible solicitarle compartir sus conocimientos y prácticas.
- Establecer ambiciones específicas en los acuerdos de proyecto, por ejemplo, que el 50 por ciento de quienes conforman el proyecto sean mujeres.
- Si ambas organizaciones trabajan ya en incorporar una mayor sensibilidad de género en su trabajo, podrían intercambiar prácticas y aprender de los retos de cada organización

## Monitoreo y evaluación

### Recopilación de datos

La recopilación de datos es crucial para generar evidencia, medir avances y asegurar la rendición de cuentas. Los datos se pueden recabar y monitorear en las siguientes áreas:

- Publicaciones, incluidos reportes, *papers*, notas informativas, artículos periodísticos, y reseñas de libros, así como entradas en blogs y micrositiros.
- Multimedia, incluidas publicaciones (ver arriba), videos, audios y podcasts.
- Menciones en medios.
- Citas y participaciones como pares revisores.

**¿Sabías que?** Las prácticas de citación son un área poco atendida y en las que pueden ocurrir sesgos importantes. De forma creciente, la [evidencia](#) sugiere que las mujeres, particularmente de color y los miembros de grupos minoritarios son citados con significativa menor frecuencia que los hombres. Las prácticas de citación a menudo son inherentemente políticas y dan la señal de cuáles “son valiosas” sobre ciertos temas, lo que a su vez tiene consecuencias materiales sobre a quiénes se les ofrecen oportunidades profesionales.

Se requiere más investigación para entender las desventajas para aquellos en la intersección de raza y género con las prácticas de citación; no obstante, las buenas prácticas pueden comenzar ahora: [este es el cómo](#).

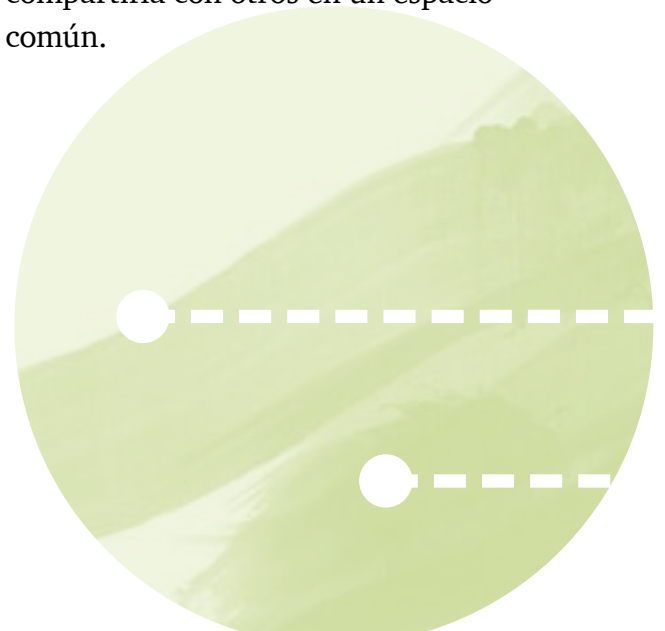
Una vez que tenga la información, como se menciona anteriormente, con la que se miden avances y se establecen responsabilidades sobre la creación consistente de productos con balance de género, esta misma información debe ser analizada y compartida dentro de la organización regularmente. Es importante ser sensible con la información compartida, y se debe procurar que ninguna persona sea identificable a partir de estos datos. Se debe establecer un sistema preciso y consistente para la recolección y el monitoreo de información:

- Establecer qué datos serán recabados, cómo y cuándo, con fecha límite de reporte establecidas. La recolección

retrospectiva puede resultar en retrasos, errores e inconsistencias, por lo que debe evitarse en la medida de lo posible.

**¡Tip!** Puede considerar establecer un formato para capturar los datos de cada autor, como nombre, identidad de género (hombre, mujer u otro) y nacionalidad, así como los detalles de la próxima publicación. Conforma a la práctica adecuada, asegurar el consentimiento antes de recopilar datos personales.

- Analizar los datos y compararlos con otros datos de su misma organización, tales como la demografía del personal y las estadísticas del evento. ¿Qué se puede observar de esto, y hay similitudes o brechas?
- Complementar los datos cuantitativos con cualitativos adquiridos a partir de experiencias y retroalimentación anecdótica.
- Comunicar los resultados en reuniones, a través de correo electrónico, y compartirla con otros en un espacio común.



# Cinco mejores consejos

Estos consejos agrupan las recomendaciones encontradas a lo largo de este conjunto de herramientas. Se presentan aquí como puntos de conclusión que guíen a un centro de pensamiento estratégico en el desarrollo de prácticas exitosas para institucionalizar la igualdad de género.

- 1 Involucrar a todo el centro de pensamiento estratégico.** Se requiere de un enfoque institucional integral. Dedicarse solamente a potenciar la representación visible, por ejemplo, limitará el avance y corre el riesgo de ser *tokenismo*.
- 2 La igualdad de género es responsabilidad de todos.** Escuchar y estimular la expresión de todo el personal. El cambio necesita un proceso incluyente: la carga no debe recaer en un individuo o grupo para generar el cambio por sí solos.
- 3 Ser interseccional.** Entender los matices de la realidad e identidades vividas por las personas, enfocándose en el género con relación a la etnicidad, raza, edad, clase social, religión, discapacidad y orientación sexual.
- 4 Ser consistente y persistente.** El cambio será un proceso lento, pero la consistencia y perseverancia por el cambio integrará buenas prácticas y generará una transformación cultural.
- 5 Recopilar datos y compartir las mejores prácticas.** Todo centro de pensamiento estratégico tiene pendientes en cuanto al género. Cerrar la brecha de información en el sector de centros de pensamiento estratégico será instrumental para generar la base de evidencia para crear el cambio y monitorear el avance.

Si los centros de pensamiento estratégico trabajan de manera conjunta y comparten aprendizajes y mejores prácticas, esto ayudará a lograr cambios institucionales en todo el sector.

# Recursos

La investigación de contexto, los recursos compartidos durante la serie de talleres y los enlaces presentes en este documento están disponibles en línea en el [tablero de control de género, centros de estudios estratégicos y asuntos internacionales](#).

Si tiene recursos adicionales que quiera contribuir y compartir con la comunidad de centros de pensamiento estratégico, o tiene alguna retroalimentación, no dude en [contactarnos](#).

# Limitantes

Aunque la intención es que el contenido de este conjunto de herramientas tenga un alcance amplio, es necesario tener en mente el contexto en el cual se generó y escribió. Varias limitaciones son reconocidas, conforme a la retroalimentación de participantes en la serie de talleres, comentarios de pares revisores y las observaciones propias de las autoras de este documento.

En la serie de talleres fueron representadas una diversidad de experiencias, pero no todas las identidades intersectadas estuvieron presentes y/o representadas, particularmente en lo relativo a etnicidad, raza, edad, clase social, religión, discapacidad y orientación sexual. Esto significa que faltaron varias y valiosas percepciones de personas que trabajan para asegurar que individuos o grupos de contextos tradicionalmente marginados sean tomados en cuenta en los lugares de trabajo.

Otra dificultad deriva de la ubicación física de los talleres, lo que significó una falta de diversidad geográfica entre quienes participaron. Asimismo, el limitado tiempo disponible para cada taller acotó la posibilidad de que quienes participaron exploraran ampliamente los asuntos planteados.

Desde 2020, el contexto de la pandemia del COVID-19 ha acelerado, por necesidad, la adopción y planeación habitual de eventos en línea por instituciones en el sector de los centros de pensamiento estratégico; invitar y asistir a eventos en línea e híbridos se ha convertido rápidamente en la norma. Confiamos que esto continuará aportando beneficios en un futuro. Celebrar reuniones en línea y organizar talleres híbridos facilitará una mayor diversidad de participantes, nacionales e internacionales, para continuar las conversaciones iniciadas en los talleres llevados a cabo en 2018.

Sin menoscabo de las limitantes reconocidas – y de otras posibles-, la ambición de este conjunto de herramientas es que sirva como un importante punto de partida para lo que será un cuerpo de conocimiento iterativo y colaborativo. La intención es que este conjunto de herramientas contribuya a la conversación en el sector de los centros de pensamiento estratégico sobre la rectificación de injusticias y sobre asegurar que todas las actividades sean representativas de la diversidad propia del mundo en que vivimos.

# Acerca de las autoras

**Laura Dunkley** es la oficial de inclusión y de investigaciones conjuntas en Chatham House; trabaja en la recaudación de fondos para las actividades de investigación del instituto, así como en la coordinación y enlace con socios y donantes.

Laura coordinó y dirigió el trabajo del Grupo de Trabajo de Género interno de Chatham House a fin de implementar un plan de acción para promover la diversidad e inclusión en las actividades de convocatoria e investigación del instituto. Antes de ser parte de Chatham House, Laura trabajó en instituciones de educación superior. Ostenta una doble Maestría en Relaciones Internacionales de la Aston University.

*Siga a Laura en Twitter [@lauradunks](https://twitter.com/lauradunks).*

**Marissa Conway** es la cofundadora del Centre for Feminist Foreign Policy (Centro para política exterior feminista). Actualmente es candidata al grado doctoral en política en la University of Bristol, investigadora asociada en SOAS, University of London, y miembro de la iniciativa Gender Champions in Nuclear Policy (Luchadoras de Género en Política Nuclear). Marissa tiene una Maestría en Estudios de Género de SOAS. Apareció en 2019 en la lista de Forbes “30 Under 30” (30 menores a 30).

*Siga a Marissa en Twitter [@marissakconway](https://twitter.com/marissakconway).*

**Marion Messmer** es codirectora de British American Security

Information Council (BASIC, Consejo Británico Americano de Información para la Seguridad), en donde dirige el programa de desarme y reducción de riesgos nucleares. Marion también encabeza el trabajo de recursos humanos de BASIC. Antes de ser parte de BASIC, Marion ejerció en una gama de funciones políticas en ONGs y el gobierno local. Es candidata al grado doctoral en la Escuela de Estudios de Seguridad en King’s College London, y tiene un grado de Maestría en Relaciones Internacionales de la University of Cambridge.

*Siga a Marion en Twitter [@mgmessmer](https://twitter.com/mgmessmer).*



# Reconocimientos

Este conjunto de herramientas se pudo realizar gracias a las ideas, contribuciones y apoyo otorgados por Asha Herten-Crabb, Hannah Bryce y el Dr Beyza Unal.

Las autoras agradecen a las siguientes personas por su valiosa retroalimentación y apoyo durante el último año:

Anna-Maria Balntas,  
Rose Abdollahzadeh, Binni Brynolf,  
Leah de Haan, Courtney Rice,  
Zarina Khan and Alice Billon-Galland.

*The Gender, think-tanks and international affairs* process was co-founded in 2017 by:

Asha Herten-Crabb (Chatham House)

Laura Dunkley (Chatham House)

Sebastian Brixey-Williams (BASIC)

Nina Sofie Pedersen (BASIC)

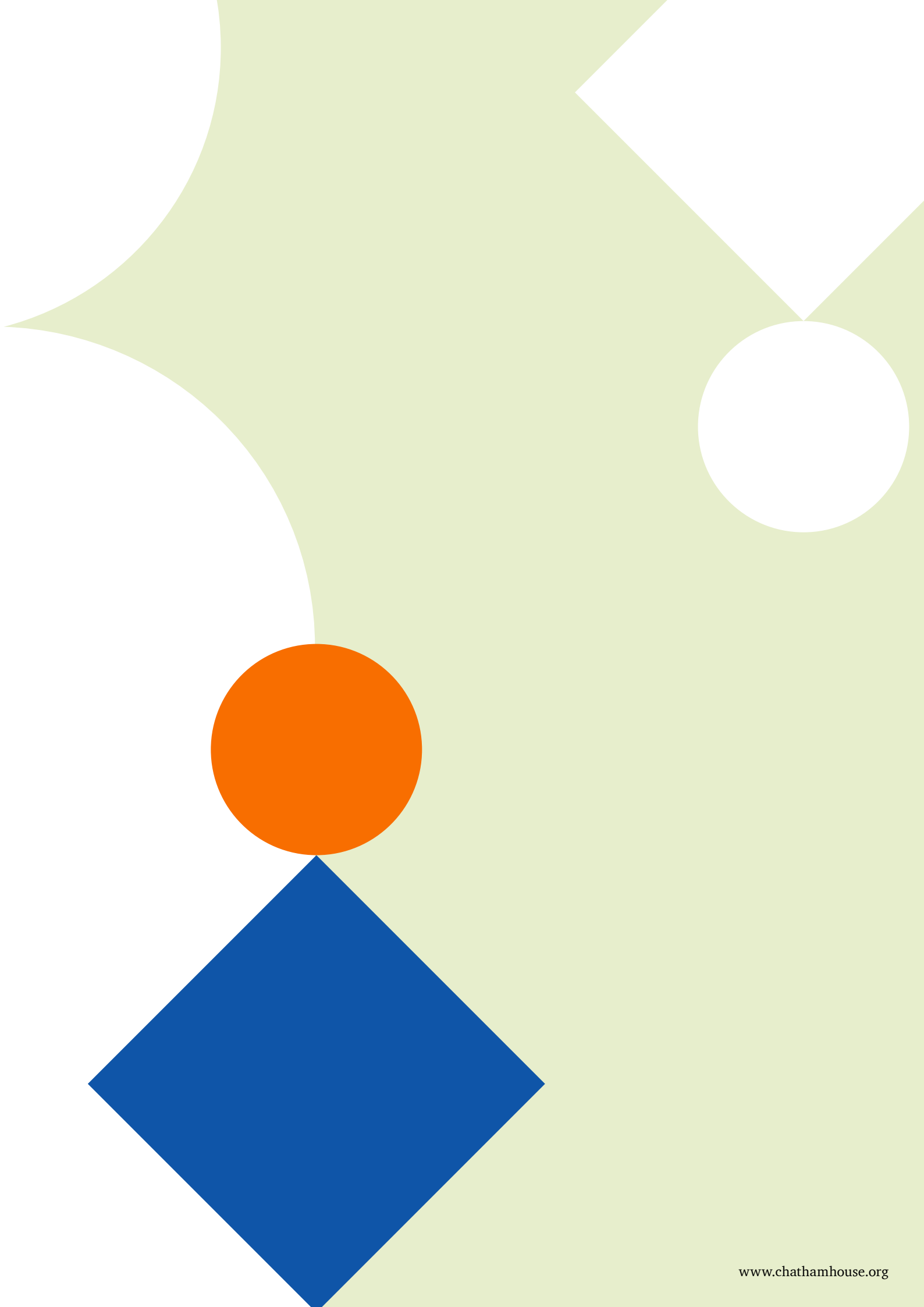
Marissa Conway (CFFP)

Recibimos valiosa retroalimentación al primer borrador por parte de pares revisores anónimos, cuyas opiniones y sugerencias hemos incorporado hasta donde ha sido posible. Nuestro más profundo agradecimiento al equipo de publicaciones de Chatham House por su trabajo con nosotras en este conjunto de herramientas, y para Patrick Morrison por el diseño y la composición de esta versión final publicada.

Agradecemos también a quienes participaron y asistieron a nuestros talleres sobre el tema en 2018:

- |                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| – Alice Spilman      | – Maxwell Downman           |
| – Amanda Moss        | – Meia Nouwens              |
| – Amna Abdul         | – Melanie Smith             |
| – Anna-Maria Balntas | – Nicole El Khawaja         |
| – Aurora Ganz        | – Nicole Valentinuzzi       |
| – Benjamin Horton    | – Nina Black                |
| – Beth Oppenheim     | – Nina Sofie Pedersen       |
| – Cristina Varriale  | – Dr Patricia Lewis         |
| – Emma de Angelis    | – Rosalind Goodrich         |
| – Flora Cassels      | – Rosy Cave                 |
| – Fred Carver        | – Sebastian Brixey-Williams |
| – Hannah Bond        | – Shaista Aziz              |
| – Hannah Bryce       | – Shirley Dent              |
| – Dr Henri Myrntinen | – Sophia Close              |
| – Ilona Howard       | – Sophia Stevens            |
| – Jatinder Padda     | – Tim Eaton                 |
| – Jo Maher           | – Valérie Marcel            |
| – Josephine Roele    | – Virginia Comolli          |
| – Leah de Haan       | – Vix Anderton              |
| – Lisa O’Daly        | – Zak Uzun                  |
| – Lucie Goulet       | – Zarina Khan               |
| – Lucie Parker       |                             |
| – Dr Marsha Henry    |                             |

Finalmente, las autoras reconocen la generosidad del Fondo de Innovación en la Investigación del Director de Chatham House por el apoyo y financiamiento para este conjunto de herramientas.



# Género, centros de pensamiento estratégico y asuntos internacionales: un conjunto de herramientas

## **Chatham House**

Chatham House, the Royal Institute of International Affairs (Real Instituto de Asuntos Internacionales), es un instituto de política de clase mundial con sede en Londres. Nuestra misión es la de ayudar a los gobiernos y sociedades a construir mundo sustentablemente seguro, próspero y justo.

[chathamhouse.org](http://chathamhouse.org)

## **CFFP**

El Centre for Feminist Foreign Policy (CFFP por sus siglas en inglés, Centro para política exterior feminista) es un centro internacional de investigación, apoyo, y consultoría sin fines de lucro que promueve un enfoque feminista interseccional para la política exterior y de seguridad.

[centreforfeministforeignpolicy.org](http://centreforfeministforeignpolicy.org)

## **BASIC**

El British American Security Information Council (Consejo Británico Americano de Información para la Seguridad) promueve el diálogo significativo entre gobiernos y expertos con el fin de crear confianza basicint.org internacional, reducir riesgos nucleares y lograr avances en materia de desarme.

[basicint.org](http://basicint.org)

## **CONSEJO MEXICANO DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

Asociación Civil sin fines de lucro dedicada al estudio, análisis y diálogo sobre las relaciones internacionales. Su objetivo es generar propuestas que contribuyan a la toma de decisiones e incidan en la definición e implementación de las políticas públicas así como contribuir efectivamente en el posicionamiento e impacto de México en el mundo. Contamos con más de 500 asociados expertos en diferentes sectores y disciplinas y con la participación de embajadas, organismos internacionales, y centros de investigación dedicados al estudio de la vida política, social, y económica del país.

[consejomexicano.org](http://consejomexicano.org)

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción o transmisión parcial o total en ninguna manera o por ningún medio electrónico o mecánico, incluida la fotocopia, grabación o cualquier sistema de almacenamiento o recuperación de información sin autorización previa por escrito del titular de los derechos de autor. Favor de consultar de manera directa a los editores para cualquier solicitud.

Chatham House no expresa opiniones de manera por cuenta propia. Las opiniones expresadas en esta publicación son responsabilidad de las autoras.

Propiedad intelectual © The Royal Institute of International Affairs, 2021 ISBN 978 1 78413 431 0

Traducción al castellano: Consejo Mexicano de Asuntos Internacionales (COMEXI)