

Estrategia de inclusión de igualdad de género y diversidad Informe del Comité Ejecutivo al Consejo

Autor: Equipo PGID

Fecha: 2022-10-14

Recomendaciones para la reunión del Consejo 2022

El Consejo tomó nota del informe y de las recomendaciones presentadas por el Comité Ejecutivo y acordó que el Consejo

- Adopte la inclusión de la igualdad de género y la diversidad como un valor fundamental de PIARC.
- Adopte la estrategia, incluidas las prioridades estratégicas, los objetivos y las acciones descritas en ella.
- Encomiende al Comité Ejecutivo la ejecución de las acciones presentadas en la estrategia.

El Consejo pidió al Comité Ejecutivo que informara anualmente sobre la aplicación de dichas acciones.

Antecedentes

El Comité Ejecutivo de PIARC reconoció la importancia de la Inclusión de la igualdad de Género para la Asociación y el "Equipo de Promoción de la Inclusión de la igualdad de Género y la Diversidad" (PGIDT) fue asignado como grupo permanente al CE en abril de 2021. El Equipo tiene dos objetivos:

- a. Objetivo estratégico a largo plazo: Mejorar la propuesta de estrategia de Inclusión de la igualdad de Género y diversidad para PIARC, que se presentará al Comité Ejecutivo y luego al Consejo.
- b. Punto de acción: Comenzar poner en práctica las actividades de acción rápida que no requieran la aprobación del consejo. El Comité Ejecutivo de PIARC identificó la necesidad de que PIARC se centrara en mejorar la diversidad de género dentro de PIARC en 2021, lo que llevó a la formación del Equipo de Diversidad e Inclusión de la igualdad de Género (PGIDT) dentro de PIARC.

Contexto

El transporte, incluidas las carreteras, no es neutral desde el punto de vista del género. En muchas sociedades se reconoce que las pautas y necesidades de viaje de las mujeres difieren de las de los hombres. Para garantizar un sistema de transporte inclusivo que satisfaga las necesidades de todos los usuarios, tiene que haber una multitud de perspectivas en el sector del transporte. Aunque la Inclusión de la igualdad de Género no es más que una de las muchas cuestiones de diversidad, es de gran importancia para el sector de las carreteras y para PIARC como asociación. Un análisis de la situación actual de PIARC en cuanto al equilibrio de género en los diferentes órganos de PIARC y las actitudes y experiencias de los miembros de PIARC han guiado el desarrollo de esta estrategia.

La estrategia se aplica a todas las partes de la organización y se anima a los Comités Nacionales a que apoyen los objetivos de la Estrategia en su trabajo. Establece las prioridades estratégicas, los objetivos y las acciones para avanzar en la Inclusión de la igualdad de Género y la diversidad para la organización y el trabajo técnico de PIARC. Un valor fundamental es que PIARC se esforzará por ser una organización que refleje la diversidad de los usuarios de los sistemas de transporte por carretera y de la mano de obra en

todas sus actividades y resultados, y en la que todos deberían sentirse incluidos. La estrategia se guía por tres prioridades estratégicas igualmente importantes: 1) Sensibilizar sobre la Inclusión de la igualdad de Género y la diversidad dentro de PIARC, 2) Crear una cultura inclusiva en PIARC, 3) La práctica técnica. Esta estrategia será apoyada con un informe anual de seguimiento y la estrategia se alinearán con el ciclo de trabajo del Plan Estratégico de la Asociación.

Índice de contenidos

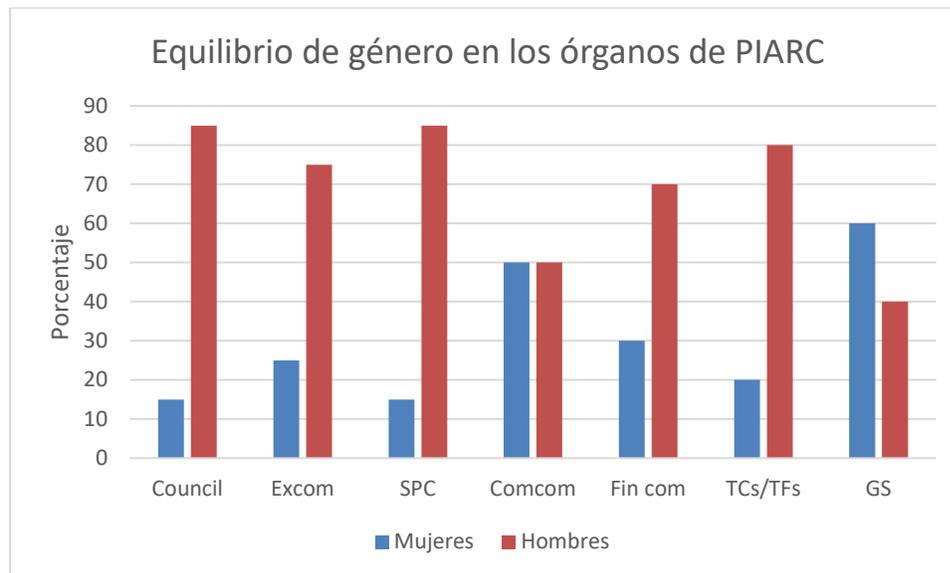
LOS ARGUMENTOS PARA MEJORAR LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN EN EL PIARC	4
Datos demográficos	4
Encuesta sobre actitudes de género.....	4
El género es un valor central del enfoque estratégico de PIARC.....	5
PRIORIDADES ESTRATÉGICAS para la Inclusión de la igualdad de Género y la diversidad para PIARC 2022 en adelante	6
Prioridad estratégica 1. Aumentar la concienciación	6
Prioridad estratégica 2: Crear una cultura inclusiva en PIARC	8
Prioridad estratégica 3: Práctica técnica	10
Controlar y medir los progresos	11
ANEXO	12
Contexto.....	12
Definiciones.....	12
Aspiraciones.....	13

LOS ARGUMENTOS PARA MEJORAR LA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN EN PIARC

Hay tres líneas claras de evidencia: datos demográficos, encuesta de actitud de género y comentarios de los miembros sobre la Inclusión de la igualdad de Género y la diversidad como un valor fundamental de la asociación.

Datos demográficos

Los datos recogidos por el PGIDT en 2021 muestran que la situación de PIARC en el conjunto de la asociación está desequilibrada en lo que respecta al género. Desde los miembros del Consejo y del Comité Ejecutivo hasta las comisiones, los comités técnicos y los grupos de trabajo, la composición de género de los miembros y de la dirección no está equilibrada (la Comisión de Comunicaciones es la excepción).



Este desequilibrio se traslada también a los eventos y productos de comunicación de PIARC. Los congresos de PIARC también favorecen una mayor participación o autoría masculina, al igual que los seminarios, talleres, seminarios web y artículos de Routes/Roads de PIARC.

La mejora de la diversidad de género y la inclusión en PIARC es la primera prioridad que se aborda en esta estrategia; en los próximos años, PIARC abordará un ámbito más amplio de otros aspectos de la diversidad, además del género.

Encuesta sobre actitudes de género

El PGIDT llevó a cabo una encuesta entre los miembros de PIARC en mayo de 2022 para evaluar las experiencias y actitudes sobre la inclusión del género en PIARC. La encuesta fue elaborada por el PGIDT con la aportación del CT 1.1 y enviada en línea a todos los miembros. Se recibieron ciento veinte respuestas. Los datos fueron analizados por un investigador de género independiente del Consejo de Coordinación Internacional (CCI) de la Junta de Investigación del Transporte (TRB) que tiene experiencia específica en el sector del transporte. Aunque el número de hombres que respondieron a la encuesta fue mayor que el de mujeres, esto refleja la composición de género de los órganos de PIARC y del sector del transporte en general. Teniendo en cuenta esto, la principal conclusión del análisis indica que un

número significativo de miembros de PIARC experimenta prejuicios de género y prácticas excluyentes en función del género del encuestado.

Por ejemplo, cuando se les preguntó si existían áreas específicas dentro de PIARC en las que los hombres y las mujeres no fueran tratados de manera equitativa, los encuestados coincidieron en que existe una falta de diversidad dentro de la fuerza de trabajo del transporte que contribuye a la falta de diversidad en los órganos de toma de decisiones de PIARC, y esto ha creado la tendencia a la preferencia de los hombres dentro de PIARC y de las agencias miembros. Los participantes en la encuesta sugirieron tres áreas generales de consideración:

- la forma en que PIARC organiza los seminarios en línea, los paneles y los seminarios, que son la cara de la organización;
- la falta de diversidad en los puestos de alto nivel de las agencias de los países miembros y el papel que puede desempeñar PIARC para subrayar la necesidad de un cambio;
- La composición actual de PIARC, centrada en la ingeniería, ha dado lugar a una falta de diversidad, ya que los campos de la ingeniería han sufrido durante mucho tiempo la falta de diversidad de género.

A la pregunta de cómo podría contribuir el liderazgo de PIARC a mejorar la Inclusión de la igualdad de Género en las actividades técnicas y corporativas de PIARC, hubo consenso en que la concienciación sobre la importancia del equilibrio de género es un papel esencial que puede desempeñar PIARC. Por ejemplo

- Fomentar la visión de futuro a través de programas educativos y de formación internacionales;
- proporcionar incentivos no monetarios para que los organismos miembros nombren a más mujeres en sus grupos técnicos; y
- incorporación de la perspectiva de género en los documentos y prácticas técnicas

Cuando se les pidió que indicaran las formas en que algunas personas de PIARC apoyan la diversidad de género y la inclusión, los encuestados ofrecieron lo siguiente:

- proporcionar oportunidades de interacción profesional entre los órganos de decisión de PIARC y los empleados jóvenes de los organismos miembros (a través de programas de tutoría, etc.);
- Fomentar el cambio hacia la creación de un entorno acogedor para que las mujeres formen parte de los órganos técnicos de los organismos miembros;
- presentar la Inclusión de la igualdad de Género como un objetivo fundamental para entender las comunidades a las que sirven las agencias miembros de PIARC y lograr su objetivo de diversidad
- Establecer una plataforma de conversación constante sobre las disparidades de género dentro de PIARC y los organismos miembros.

La encuesta proporciona una buena base para comprender mejor la situación de la inclusión de la perspectiva de género en PIARC y la dirección para avanzar. El PGIDT utilizó los resultados de la encuesta para elaborar la estrategia que se expone a continuación.

El género es un valor fundamental del enfoque estratégico de PIARC

La Comisión de Planificación Estratégica envió una encuesta en junio de 2022 para recoger las opiniones de los miembros sobre las prioridades del próximo plan estratégico 2024-2027. La mayoría de los encuestados estuvo de acuerdo en que la Inclusión de la igualdad de Género y la diversidad deben ser uno de los valores de PIARC y una cuestión transversal para la asociación.

Los resultados de la encuesta sobre género, combinados con el análisis de la composición de género de PIARC, y el acuerdo reforzado de los miembros de que el género es un valor fundamental en la encuesta para el próximo plan estratégico, ha llevado a identificar tres prioridades, igualmente importantes, que son necesarias para que PIARC avance y que se explican a continuación en detalle.

PRIORIDADES ESTRATÉGICAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD PARA PIARC 2022 Y EN ADELANTE

Valor principal

PIARC se esforzará por ser una organización que refleje la diversidad de los usuarios del sistema de transporte por carretera y de la mano de obra en todas sus actividades y resultados, y en la que todos deben sentirse incluidos.

Las siguientes tablas describen las acciones identificadas que demuestran tres prioridades igualmente importantes para mejorar la diversidad de género y la inclusión en PIARC. El cuadro describe las tres prioridades diferentes (sin ningún orden de importancia), las acciones y los plazos.

Prioridad estratégica 1. Aumentar la concienciación

Prioridad estratégica 1					
Sensibilizar a los miembros de PIARC y a la comunidad del transporte por carretera en relación con la inclusión y la diversidad de género.					
Objetivo	Tarea	Responsable	Marcos temporales	Recursos	Resultados
1.1 Trabajar a nivel mundial con los socios para destacar la importancia y la adopción de la inclusión y la diversidad de género en el sector de la carretera	Actividades de comunicación para el Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería, y explorar la creación del Día Internacional de la Mujer en el Transporte.	ComCom	Anual. Inicio 2023	Responsable de comunicación de PIARC	Presencia visible de PIARC en eventos internacionales
	Asociación con organizaciones externas: incluir la inclusión de la perspectiva de género como parte del Memorando de Entendimiento para compartir las mejores prácticas. Cláusula que se desarrollará para todos los MoU de PIARC que se acordará con los socios	Secretaría General	empezar 2023	Consejero/a Técnico/a GS	PIARC, en su memorando de entendimiento con las organizaciones asociadas, comparte el objetivo de mejorar la diversidad de género en el sector de las carreteras
1.2 Aumentar la comprensión y	Desarrollo y entrega de materiales de aprendizaje, incluida la	PGIDT	Inicio 2023	Financiación externa para apoyar el	Publicación del informe del proyecto

<p>la conciencia de los miembros de PIARC sobre la importancia de la diversidad de género y la inclusión</p>	<p>formación, para apoyar el desarrollo de habilidades y conocimientos</p> <p>Todos los miembros revisan el nuevo material de autoaprendizaje una vez que está disponible</p>			<p>Proyecto Especial Consejero/a Técnico/a GS</p>	<p>especial con material de apoyo</p> <p>Todos los miembros han revisado los materiales de autoaprendizaje al inicio del siguiente ciclo</p>
	<p>Desarrollar una página web y mensajes que reflejen las prioridades estratégicas y el valor central de la estrategia de Inclusión de la igualdad de Género.</p> <p>Seminarios web y medios de comunicación social - LinkedIn, Routes Roads, página web y presentación de modelos de rol de PIARC que apoyan la Inclusión de la igualdad de Género.</p>	<p>ComCom</p>	<p>2023</p>	<p>Director de Comunicación de PIARC</p>	<p>El sitio web de PIARC tiene una página sobre la Inclusión de la igualdad de Género</p>
	<p>Seguir administrando una encuesta de género (anual, bianual) para supervisar el progreso hacia los objetivos</p> <p>Desarrollar materiales de comunicación sobre la situación de la Inclusión de la igualdad de Género en PIARC que puedan ser utilizados por los miembros para comunicar y sensibilizar.</p>	<p>PGIDT</p>	<p>Anual/ bianual</p>	<p>Consejero/a Técnico/a GS, pero también podría beneficiarse del apoyo externo</p>	<p>Establecer cómo se está avanzando en la Inclusión de la igualdad de Género dentro de PIARC y comunicar y compartir los resultados</p>
<p>1.3 Describir y celebrar las buenas prácticas de diversidad e Inclusión de la igualdad de</p>	<p>Instituir una categoría de premios para celebrar y destacar las buenas prácticas de Inclusión de la igualdad de Género en los</p>	<p>Secretaría General y ComCom</p>	<p>¿2026 para el congreso de invierno en Chambery? 2027 - para el Congreso</p>	<p>PGIDT, ComCom y Consejero/a Técnico/a</p>	<p>Reconocimiento a un destacado colaborador de esta agenda</p>

Género en PIARC y en el sector mundial de la carretera	órganos técnicos y corporativos de PIARC		Mundial de la Carretera		
	Organizar sesiones en directo y eventos de creación de redes en la CMR sobre la Inclusión de la igualdad de Género y la diversidad (parte de la planificación detallada separada)	PGIDT	2023	Consejero/a Técnico/a GS	Compartir en un evento mundial la importancia de la inclusión y la diversidad de género
	Modelos de conducta destacados dentro de PIARC (y fuera de ella)	PGIDT	2022?	Posible presupuesto necesario para el material de vídeo Responsable de comunicación; Consejero/a Técnico/a GS	Destacar a los líderes de PIARC

Prioridad estratégica 2: Crear una cultura inclusiva en PIARC

Prioridad estratégica 2		Crear una cultura inclusiva en PIARC			
Objetivo	Tarea	Responsable	Marcos temporales	Recursos	Resultados
2.1 Lograr el equilibrio de género en todos los eventos de PIARC	Desarrollar directrices: Se actualizará la guía azul para apoyar el objetivo y se informará a los miembros de la actualización.	Secretaría General	2023	No se requiere presupuesto Consejero/a Técnico/a GS	Guía azul actualizada
2.2 Crear una cultura inclusiva a través del lenguaje inclusivo	Desarrollar/adoptar directrices/plantillas de lenguaje inclusivo para su uso en toda la organización (en consonancia con las directrices elaboradas por la ONU)	PGIDT GS	2023	No se requiere presupuesto Consejero/a Técnico/a GS	Adición a las directrices lingüísticas de PIARC Utilización en las reuniones intermedias y de inicio de PIARC como parte de la iniciación de los nuevos miembros

	Desarrollar un lenguaje para animar a los comités nacionales a realizar nombramientos más diversos en los órganos de PIARC				
2.3 Desarrollar un conjunto de comportamientos que reflejen el valor central de la diversidad de género y la inclusión	Identificar los comportamientos que apoyan y sostienen el valor central de la diversidad e Inclusión de la igualdad de Género (con la posibilidad de desarrollar un Código de Conducta de PIARC para apoyar los comportamientos profesionales y éticos en el futuro)	PGIDT	2023	No se requiere presupuesto (posible recurso del Proyecto Especial) Consejero/a Técnico/a GS	Una lista de comportamientos/directrices para apoyar a los miembros de PIARC
2.4 Aspirar a aumentar el equilibrio de género en todos los ámbitos de la asociación.	La convocatoria de candidaturas para el TC/TF debe ser clara en cuanto a la aspiración de mejorar el equilibrio de género Para 2027, las diferentes partes de PIARC deberían aspirar, en líneas generales, a un equilibrio mínimo de 40:60 entre mujeres y hombres, y para 2030 de 50:50. (Para un desglose más detallado,	Secretaría General	Nov 2022 - Febrero 2023, para los próximos Presidentes y Secretarios de CT/TF y Coordinadores de Temas Estratégicos Y en mayo - junio de 2023 para los miembros regulares del TC/TF	No se requiere presupuesto o Consejero/a Técnico/a GS	Los países miembros nombran un conjunto más diverso de miembros, presidentes y secretarios.

	véase el cuadro 1 del apéndice)				
--	---------------------------------	--	--	--	--

Prioridad estratégica 3: Práctica técnica

Prioridad estratégica 3	Los informes y productos de PIARC deben reflejar la diversidad de los usuarios del transporte por carretera.				
Objetivo	Tarea	Responsable	Marcos temporales	Recursos	Resultados
3.1 Los informes y productos de PIARC deben reflejar la diversidad de los usuarios del transporte por carretera.	Los aspectos relativos a la Inclusión de la igualdad de Género y a la diversidad deberán tenerse en cuenta a la hora de elaborar nuevos términos de referencia para los CT y TF de PIARC. Esto no significa que todos los términos de referencia deban contener perspectivas de género y diversidad, pero deben ser considerados en la fase de redacción.	PGIDT	Para estar preparados para el ciclo 2024-2027 Inicio 2022	Equipo PGID y Consejero/a Técnico/a GS	El próximo Plan Estratégico tiene un claro enfoque de Inclusión de la igualdad de Género para desarrollar el trabajo de CT/TF
	La redacción y publicación de productos técnicos garantizan que se han tenido en cuenta los aspectos de género	CTs, TFs, PGIDT	A partir de 2024	No se requiere presupuesto externo Posicionar al equipo del PGID como recurso de ayuda en caso necesario)	Lista de comprobación al inicio de los informes de CT publicados en los que se consideran cuestiones transversales de las que la inclusión del género será una de ellas
3.2 Garantizar que los informes y productos técnicos de PIARC sean elaborados por un equipo que incluya la perspectiva de género	Ampliar la diversidad en las CT (ver 2.4)	Secretaría General	En funcionamiento a partir de 2023/24	No se requiere presupuesto externo Consejero/a Técnico/a GS	Los autores y presentadores de los informes de PIARC evitan ser todos hombres
	Enlace en cada CT para ser el punto de referencia en materia de género e inclusión	Secretaría General	En funcionamiento a partir de 2023/24	No se requiere presupuesto externo	Nombramiento como líder en materia de género e inclusión

				Consejero/a Técnico/a GS	
--	--	--	--	-----------------------------	--

Recursos

La aplicación de la estrategia requiere los siguientes recursos:

1. Continuación del Equipo PGID: Confirmar el Equipo PGID en el CE y alinearlos con las Comisiones a partir del próximo ciclo ejecutivo (2024).
2. Apoyo de la Secretaría General.
3. Un Consejero/a Técnico/a con parte de su tiempo dedicado a apoyar al equipo.

Un punto clave es que se necesitan recursos para apoyar la aplicación de la estrategia. Es absolutamente fundamental que la Secretaría General de PIARC disponga de recursos específicos para aplicar la estrategia.

CONTROLAR Y MEDIR LOS PROGRESOS

El equipo del PGID supervisará y actualizará el progreso de cada uno de los objetivos en cada reunión. El equipo elaborará un informe de progreso anual que se presentará al Consejo.

ANEXO

El anexo incluye el contexto, las definiciones y las aspiraciones

Contexto

El transporte, incluidas las carreteras, no es neutral desde el punto de vista del género. En muchas sociedades se reconoce que las pautas y necesidades de viaje de las mujeres difieren de las de los hombres, principalmente como consecuencia de las diferentes condiciones de la vida cotidiana y de los distintos valores y prioridades. Repetidas investigaciones sugieren que, en general, las mujeres pueden dar prioridad a cuestiones de protección y bienestar personal en el sistema de transporte (como la seguridad, la protección, la comodidad, la cortesía y la higiene), mientras que los hombres pueden estar más preocupados por cuestiones como la rapidez de los viajes, a menudo a expensas del servicio o la seguridad personal. Sin embargo, la política y la estrategia de carreteras a menudo no tienen en cuenta el género y no reconocen las necesidades y prioridades de todos los usuarios. Los diferentes valores, necesidades y prioridades de los distintos grupos deben reflejarse en la planificación, el diseño, el mantenimiento y la construcción del transporte y las infraestructuras.

En 2018, las mujeres representaban menos del 20% de la mano de obra del transporte mundial. En la UE, el mismo año, la participación media de las mujeres en la mano de obra total era del 46%, pero en la mano de obra relacionada con el transporte era del 22%. Para garantizar un sistema de transporte inclusivo que atienda las necesidades de todos los usuarios, tiene que haber una multitud de perspectivas y la contribución de las mujeres profesionales es esencial (ITF, Banco Mundial). Es necesario incluir una perspectiva de género y diversidad en todas las partes del sistema de transporte.

Definiciones

A continuación se presentan las definiciones de varios términos que representan los conceptos básicos que subyacen al trabajo del PGIDT. El PGIDT tomó como modelo las definiciones utilizadas por las Naciones Unidas, en particular por ONU Mujeres, por dos razones. En primer lugar, las definiciones de la ONU están bien establecidas y han servido de modelo para otras organizaciones internacionales. En segundo lugar, ONU Mujeres tiene la misión expresa de abordar la igualdad de género y es realmente un líder en el área de la diversidad e Inclusión de la igualdad de Género. La igualdad de género - que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas - es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

- **El género** se refiere a los atributos y oportunidades sociales asociados al hecho de ser hombre y mujer y a las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden mediante procesos de socialización. Son específicos del contexto/tiempo y cambiables. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de tomar decisiones. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio.¹
- **La igualdad de género** se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependan de si han nacido hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres,

¹ [OSAGI Gender Mainstreaming - Conceptos y definiciones \(un.org\)](https://www.un.org/gender/)

reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es una cuestión de mujeres, sino que debe concernir y comprometer plenamente tanto a los hombres como a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas.²

- **La equidad de género** es el proceso de ser justo con los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, y, sobre todo, la igualdad de resultados. Se refiere a un tratamiento diferenciado que es justo y que aborda positivamente un sesgo o desventaja que se debe a los roles o normas de género o a las diferencias entre los sexos. La equidad garantiza que las mujeres y los hombres y las niñas y los niños tengan las mismas oportunidades, no sólo en el punto de partida, sino también al llegar a la meta. Se trata del trato justo y equitativo de ambos sexos que tiene en cuenta las diferentes necesidades de los hombres y las mujeres, las barreras culturales y la discriminación (pasada) del grupo específico. Para lograr la equidad de género, las organizaciones pueden utilizar medidas especiales temporales para compensar los prejuicios o la discriminación histórica o sistémica.³
- **La diversidad** se refiere a la variedad de experiencias, culturas y atributos físicos que incluyen, pero no se limitan a, la raza, el idioma, la orientación sexual, la edad, la cultura, el estatus socioeconómico, el género, la religión, la perspectiva, la capacidad, la experiencia, así como la práctica o la cualidad de incluir o involucrar a personas de diferentes orígenes sociales y étnicos y de diferentes géneros, orientaciones sexuales, etc. La inclusión es la práctica o la política de proporcionar la igualdad de acceso a las oportunidades y los recursos para las personas que de otro modo podrían ser excluidas o marginadas, como los que tienen discapacidades físicas o mentales y los miembros de otros grupos minoritarios.
- **La discriminación directa** se refiere a un trato diferente basado explícitamente en la diferencia de sexo y género.⁴
- **La discriminación indirecta** se refiere a los criterios que son formalmente neutros desde el punto de vista del género pero que, en la práctica, tienen un impacto desproporcionadamente negativo en las mujeres.⁵
- **El sesgo consciente** se refiere a las actitudes sesgadas de las que se es consciente.
- **El sesgo inconsciente** se refiere a las actitudes sesgadas que operan fuera de tu conciencia.

Aspiraciones

Aspiración a un mayor equilibrio de género en todos los ámbitos de la asociación.

	Hoy (cifra real de referencia)	Próximo ciclo	Ciclo siguiente
	2022	2024-2027	2028-2031
1. Consejo	15/85 (49/305)*	30/70	40/60
2. CE	20/80 (5/20)	40/60	50/50
3. Comisiones	30/70 (19/47)	40/60	50/50

² [OSAGI Gender Mainstreaming - Conceptos y definiciones \(un.org\)](#)

³ [OSAGI Gender Mainstreaming - Conceptos y definiciones \(un.org\)](#)

⁴ [Infografía: Los derechos humanos de las mujeres | ONU Mujeres - Sede](#)

⁵ [Infografía: Los derechos humanos de las mujeres | ONU Mujeres - Sede](#)

4.TC/TF	20/80 (245/952)	40/60	50/50
5.Sillas TC/TF	15/85 (3/18)	40/60	50/50
6.TC/TF seg.	25/75 (15/47)	40/60	50/50
7.GS	60/40 (10/6)	50/50	50/50

*(La tabla muestra el porcentaje de mujeres/hombres (números reales de mujeres/hombres)

Las aspiraciones no son objetivos vinculantes y no se aplicarían a nivel de las candidaturas nacionales, ni a ningún grupo o parte específica de la organización (como un Comité Técnico individual). En cambio, los avances hacia ellos son un indicador del éxito en la aplicación de la estrategia y permiten tomar decisiones más informadas sobre la necesidad de adoptar medidas adicionales.