



INSTITUTO DE ESTUDIOS  
**INTERNACIONALES**  
UNIVERSIDAD DE CHILE

## **Magíster en Desarrollo y Cooperación Internacional**

### Estudio de Caso:

La práctica de la estrategia de Gender Mainstreaming en las  
organizaciones regionales: El caso de la Asociación de Naciones  
del Sudeste Asiático (ASEAN)

(The Practice of Gender Mainstreaming Strategy in Regional Organizations: The Case  
of the Association of Southeast Asian Nations (ASEAN))

**Nombre del estudiante: Hoang Anh Vu**

**Profesor Guía: Andrés Bórquez**

AÑO ACADÉMICO 2021

**Resumen:**

Desde 1995, tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, la estrategia de Gender Mainstreaming ha sido adoptada por muchas organizaciones internacionales y regionales como la nueva estrategia transformativa para alcanzar la igualdad de género. Sin embargo, las experiencias de la adopción e implementación de dicha estrategia en la mayoría de las organizaciones estudiadas muestran que los avances son moderados, hay una disyunción entre la práctica y las ideas feministas que han limitado el potencial transformador de la estrategia. Dado eso, este caso de estudio busca, por un lado, estudiar la experiencia de la ASEAN con la estrategia de Gender Mainstreaming y cómo esta estrategia ha sido insertada en las prácticas de la organización. Por otro lado, se busca identificar si las mismas tendencias encontradas en las prácticas de las organizaciones internacionales se observan también en la ASEAN. Para concretar estos objetivos, el siguiente estudio examina la estrategia de Gender Mainstreaming bajo los parámetros de Moser y Moser (2005). Se ha podido evidenciar avances de la ASEAN en las tres etapas que sustentan la estrategia: la adopción del concepto, la institucionalización de las políticas y la implementación. No obstante, similar a las experiencias de las otras organizaciones, se encuentran resistencias en la implementación, las cuales son derivados de dos problemas que impiden la naturaleza transformativa de la estrategia de Gender Mainstreaming. Estos problemas son la inconsistencia y la falta de entendimiento del concepto de Gender Mainstreaming; y la adopción de la estrategia de Gender Mainstreaming bajo un enfoque integracionista.

**Palabras claves:** Gender Mainstreaming, Transversalización de la perspectiva de género, Equidad de género, ASEAN.

**Abstract:**

Since 1995, following the Fourth World Conference on Women in Beijing, the Gender Mainstreaming strategy has been adopted by many international and regional organizations as the new transformative strategy to achieve gender equality. However, the experiences of the adoption and implementation of this strategy in most of the studied organizations show that progress is moderate, and there is a disjunction between practice and feminist ideas that have limited the transformative potential of the strategy. Given that, this case study seeks, on the one hand, to study ASEAN's experience with the Gender Mainstreaming strategy and how this strategy has been inserted into the organization's practices. On the other hand, it seeks to identify whether the same trends found in the practices of international organizations are also observed in ASEAN. To achieve these objectives, the following study examines the Gender Mainstreaming strategy under the parameters of Moser and Moser (2005). ASEAN's progress has been evidenced in the three stages that support the strategy: the adoption of the concept, the institutionalization of policies, and the implementation. However, similar to the experiences of other organizations, there are resistance in the implementation, which are derived from two problems that impede the transformative nature of the Gender Mainstreaming strategy. These problems are the inconsistency and lack of understanding of the concept of Gender Mainstreaming; and the adoption of the Gender Mainstreaming strategy under an integrationist approach.

**Keywords:** Gender Mainstreaming, Gender Equality, ASEAN.

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento, primeramente a mis padres, Tuán y Kim Anh por su amor incondicional, la confianza y el apoyo en cualquier decisión que he tomado en mi vida. También por los soportes continuos durante todo este tiempo para poder llevar a cabo esta investigación. Asimismo a mi querida hermanita, Quỳnh Anh por su infinito apoyo emocional en los últimos meses durante la realización de este estudio.

Segundo, a los distinguidos profesores del Instituto de Estudios Internacionales por las enseñanzas y los conocimientos que me han brindado a lo largo de este Magíster. Y especial agradecimiento al profesor Andrés Bórquez, por los apoyos y las orientaciones desde el primer día que han hecho posible este estudio.

Tercero, a mi querida amiga Deyra Caballero, a pesar de la distancia geográfica, siempre está presente y me apoya en cada paso del camino.

Y por último, a mis chicas del Magíster. Gracias por las nuevas amistades, por acompañarme y animarme cada día durante el programa y este estudio de caso.

## Índice

<b>Acrónimo</b> .....	6
<b>Introducción</b> .....	7
<b>Capítulo 1: ¿Qué es Gender Mainstreaming? Un acercamiento al marco teórico conceptual</b> .....	10
Contexto de la adopción del Gender Mainstreaming a nivel mundial .....	10
Críticas de la adopción e implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming .....	11
Categorías para analizar el progreso de la estrategia de Gender Mainstreaming en las instituciones internacionales .....	16
<b>Capítulo 2: El caso de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN)</b> ..	20
La ASEAN su creación, objetivos. ....	20
¿Por qué el tema de equidad de género es trascendental para la ASEAN?.....	22
La importancia de implementar efectivamente la estrategia de Gender Mainstreaming en la ASEAN .....	24
Estudios previos sobre el caso de la ASEAN .....	25
<b>Capítulo 3: Metodología</b> .....	27
<b>Capítulo 4: La adopción del concepto de equidad de género y Gender Mainstreaming en la ASEAN</b> .....	30
<b>Capítulo 5: La adopción de las políticas de Gender Mainstreaming en la ASEAN</b>	39
<b>Capítulo 6: La implementación de las políticas de Gender Mainstreaming en ASEAN</b> .....	47
Aportes institucionales .....	48
Aportes operacionales .....	52
<b>Capítulo 7: Discusión de los resultados "Práctica versus Teoría - La estrategia de Gender Mainstreaming en el contexto de la ASEAN"</b> .....	58
<b>Conclusión</b> .....	64
<b>Bibliografía</b> .....	66

## **Acrónimo**

<b>ACW</b>	Comité de las Mujeres de la ASEAN (ASEAN Committee on Women)
<b>ACWC</b>	Comisión para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer y Niños (ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children)
<b>AEC</b>	Comunidad Económica de ASEAN (ASEAN Economic Community)
<b>AMMSWD</b>	Reunión Ministerial sobre Bienestar Social y Desarrollo de ASEAN (ASEAN Ministerial Meeting on Social Welfare and Development)
<b>AMMW</b>	Reunión Ministerial sobre Mujer de ASEAN (ASEAN Ministerial meeting on Women)
<b>AMS</b>	Estados Miembros de la ASEAN (ASEAN Member States)
<b>APSC</b>	Comunidad Política y Seguridad de ASEAN (ASEAN Political and Security Community)
<b>ASCC</b>	Comunidad Socio-Cultural de ASEAN (ASEAN Social Cultural Community)
<b>ASEAN</b>	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (Association of Southeast Asia Nations)
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)
<b>GAD</b>	Género en el Desarrollo (Gender and Development)
<b>WID</b>	Mujeres en el Desarrollo (Women in Development)

## Introducción

El año 1995 marcó un hito importante con la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing. Este documento supuso un salto importante en los esfuerzos de promover los derechos de la mujer en la época. Con el objetivo de lograr la equidad de género y asegurar los derechos humanos para las mujeres y niñas, la Plataforma de Acción estableció objetivos y estrategias en 12 esferas críticas de preocupación que deben ser tomados por los gobiernos y las entidades a nivel nacional, regional e internacional, las cuales son: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia, derechos humanos, economía, conflictos armados, ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales, medio ambiente, medios de difusión y las niñas. Y la principal estrategia que ha sido propuesta en este documento para alcanzar los objetivos establecidos es la de Gender Mainstreaming. (ONU, 1995)

Desde entonces, el “Mainstreaming”, también conocido como la Transversalidad de género ha sido adoptada como una estrategia global para alcanzar la equidad de género por distintas entidades, desde gobiernos nacionales hasta organizaciones internacionales y regionales como la Unión Europea, la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la misma Organización de las Naciones Unidas juntos a sus agencias, ONG, entre otros (Tickner, 2001; Moser & Moser, 2005). La implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming en las organizaciones internacionales es de suma importancia, en el sentido de que se generaría la sinergia y el apoyo mutuo entre la organización, el gobierno y la sociedad civil. Por un lado, promover políticas de Gender Mainstreaming en sus respectivas instituciones en todos los aspectos de sus trabajos tendrá impactos directos en la población objetivo y, por otro lado, las organizaciones pueden asistir y promover la implementación de Gender Mainstreaming a nivel nacional. De esta manera, la perspectiva de género se integraría en todos los ámbitos del trabajo y en todos los niveles, asegurando de que los hombres y las mujeres se beneficien de misma manera del proceso de desarrollo y la desigualdad no se perpetúe.

Sin embargo, después de más de dos décadas desde su adopción en 1995, la realidad demuestra que la desigualdad de género aún persiste en todos los rincones del mundo. Esto ha dado lugar a los intelectuales feministas a investigar sobre cómo la estrategia de

Gender Mainstreaming ha sido implementada, y los factores que contribuyen a su éxito o impiden su desarrollo. El hallazgo común es que la estrategia no se está implementando como se esperaba, hay una disyunción entre la práctica y las ideas feministas que han limitado el potencial transformador de la estrategia, lo que perjudica su efectividad.

La Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN) en los últimos tiempos ha demostrado ser un caso exitoso del proceso de integración regional de los países del Tercer Mundo. La región se convirtió en una de las regiones con la tasa de crecimiento más rápida, con una economía diversificada, una clase media en expansión, y una población joven dinámica y cada vez más instruida. No obstante, a pesar de todos los avances en las distintas esferas del desarrollo, la desigualdad de género mantiene elevada en la región y presenta un gran desafío para la ASEAN en específico. (OCDE, 2019) Esta situación podría obstaculizar el avance y el alcance de las metas de la ASEAN.

Tomando en consideración la realidad global y regional, y los encontrados por los intelectuales feministas sobre la implementación de estrategia de Gender Mainstreaming, se surge la pregunta para este estudio ¿Cómo la estrategia de Gender Mainstreaming ha sido insertado en la ASEAN? Dado que la ASEAN en general, y los países miembros en específicos están comprometidos por implementar la Plataforma de Acción de Beijing, así como otros compromisos internacionales para eliminar la desigualdad de género, y sobre todo, de adoptar la estrategia de Gender Mainstreaming (ASEAN, 2012; ASEAN, 2017a), se considera pertinente este estudio para analizar hasta dónde las prácticas de Gender Mainstreaming han ido permeando en la ASEAN.

Por otro lado, hay una limitación de los estudios realizados sobre la materia para esta organización porque la mayoría de los estudios realizados han sido enfocados en las experiencias de otras organizaciones como las Naciones Unidas, la Unión Europea, o a nivel estatal. Además, los reportes en Asia, y especialmente en la región Sudeste Asiática, muestran que a pesar de los avances en la región en materia de desarrollo todavía se mantiene alto nivel de discriminación y altas brechas de género en las leyes, normas y prácticas sociales. Las discriminaciones en las distintas esferas como la dinámica intrafamiliar, los roles en el trabajo de cuidado, representación política y violencia doméstica sustentados por la distribución desigual de poder entre hombres y mujeres contribuyen a la persistencia de la desigualdad de género en la región. (OECD, 2021) Por lo tanto, un estudio de esta naturaleza podrá contribuir a los estudios de Gender

Mainstreaming, especialmente sobre la práctica de esta estrategia en una región del Sur Global. Y al identificar el nivel de implementación y las restricciones que existen, si se puede aportar a los futuros estudios sobre cómo se pueden mejorar las prácticas de Gender Mainstreaming en la ASEAN para alcanzar la meta de equidad de género.

Para responder a esta pregunta se aplicará una metodología cualitativa de aproximación al fenómeno de estudio. En concreto se realizará un análisis de contenido del concepto de Gender Mainstreaming y su aplicación en el caso de ASEAN.

El estudio consta de siete capítulos que determinan lo siguiente: el primer capítulo se dedica al marco teórico conceptual de la estrategia de Gender Mainstreaming, donde se habla del contexto de su adopción y luego se explora las críticas de los intelectuales sobre su implementación. Basado en los estudios de las intelectuales feministas, se construirá una matriz de análisis de progreso de Gender Mainstreaming en las instituciones internacionales dividido en las tres etapas utilizadas por Moser & Moser (2005): la adopción del concepto, la adopción de políticas de Gender Mainstreaming, y la implementación de las políticas de Gender Mainstreaming.

El segundo capítulo se enfoca en explicar el caso de la ASEAN, la importancia del tema de equidad de género y de implementar efectivamente la estrategia de Gender Mainstreaming en la organización. El tercer capítulo expone las metodologías de la investigación, en la cual se especifica el tipo de investigación y las técnicas que se va a utilizar para responder la pregunta de estudio.

El cuarto, quinto y sexto capítulo se desarrolla los resultados de la investigación en secuencia de las tres etapas de análisis identificados en el primer capítulo. El séptimo capítulo se realiza el análisis de los resultados encontrados en los tres previos capítulos y las conclusiones y recomendaciones se presentarán al final del trabajo.

## **Capítulo 1: ¿Qué es Gender Mainstreaming? Un acercamiento al marco teórico conceptual.**

### ***Contexto de la adopción del Gender Mainstreaming a nivel mundial***

El concepto de Gender Mainstreaming o la Transversalización de la Perspectiva de Género fue introducido al final de los años 80, sin embargo, fue adoptado oficialmente como una estrategia en 1995 en la Cuarta Conferencia Mundial de La Mujer en Beijing como una estrategia transformadora para alcanzar la equidad de género. La definición más citada de Gender Mainstreaming es la del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en 1997, en donde la definían como:

“El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros.” (UNWOMEN)

Esta estrategia es un nuevo enfoque que tiene sus raíces en los esfuerzos por dirigir la atención hacia el papel de las mujeres en el proceso de desarrollo en de década de 1970, bajo el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (WID; por sus siglas en inglés). Con el objetivo de promover la equidad de género en la esfera de desarrollo económico, el paradigma de WID buscó integrar a las mujeres, que a menudo fueron marginalizadas, en el proceso de desarrollo económico a través de la creación de proyectos dedicados específicamente a este fin. Sin embargo, a medida que esta estrategia fue implementada por las organizaciones internacionales, comenzó a recibir críticas en las literaturas feministas a mediados de los años 80. La estrategia de WID fue criticada por haber omitido la estructura del poder que reforzaba la dinámica de relaciones desiguales entre hombre y mujeres, que las feministas creen que es la razón detrás de la subordinación de las mujeres. Y al ver a las mujeres de manera desintegrada de los hombres e incorporar a las mujeres en las políticas y proyectos en el marco institucional existente no se alteraría esta estructura desigual. Tomando en consideración estas críticas, se surgió una nueva tendencia en los discursos feministas que toman en consideración el tema de género y su

relación de poder. El enfoque de Género en el Desarrollo (GAD; por sus siglas en inglés), a diferencia de WID, pone en énfasis la estructura social y las relaciones jerárquicas de género, sus análisis y los proyectos se mueven desde un enfoque exclusivamente en las mujeres hacia una que incluye las perspectivas tanto de hombres como mujeres. La evolución desde WID hacia GAD al final de la década de 1980 propuso un giro más transformativo que busca cambiar las estructuras sociales e institucionales que producen y mantengan las relaciones desiguales. La adopción de la estrategia de Gender Mainstreaming es el reflejo de dicha evolución en los discursos feministas en el ámbito político, poniendo en práctica la agenda del enfoque GAD a nivel global. (True, 2003; Tickner, 2001)

Desde su adopción en 1995, la estrategia de Gender Mainstreaming ha sido adoptada por los gobiernos nacionales y organismos internacionales, entre ellos la ASEAN, como una estrategia para lograr la equidad de género. Paralelamente a esto, el concepto de Gender Mainstreaming también ha sido explorado y sometido bajo distintos estudios por los intelectuales, académicos para su evaluación y desarrollo de un marco teórico. A pesar de que se han encontrado ciertos avances a nivel nacional y en los organismos internacionales, se han identificado muchos problemas que impiden el desarrollo de esta estrategia a su máxima potencialidad.

### ***Críticas de la adopción e implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming***

La evolución de la terminología que se usaron en los estudios feministas, y luego la adopción de la estrategia de Gender Mainstreaming en la esfera política a nivel global, conlleva muchas críticas. Existían debates entre dos principales lineamientos de pensamiento al respecto, el primero afirma que al cambiar el enfoque del discurso desde mujeres hacia el género, la atención se ha dispersado en los problemas de los hombres vulnerables y a cierto modo ha marginalizado aún más las preocupaciones específicas de las mujeres, creando competencia a la hora de posicionarse en la escala de prioridades para la obtención de recursos. El otro lineamiento, que estaba a favor del uso del término género, reclama que la estrategia de Gender Mainstreaming haría emerger las estructuras de desigualdad que resultan en la subordinación y sufrimiento de las mujeres. Las mismas estructuras que han sido fortalecidas de manera directa u indirecta por las políticas y/o proyectos públicos adoptados por los gobiernos u organizaciones. (True, 2003; Tickner, 2001) No obstante, en la medida que la estrategia ha sido adoptada en el escenario global,

muchos estudios encontraron que la adopción e implementación de la estrategia ha creado una disyunción entre la práctica y las ideas feministas que socava cualquier reestructuración radical que se esperaba lograr. Para este estudio, seguiremos el segundo lineamiento del pensamiento.

En el estudio de Hafner-Burton y Pollack (2002) se argumenta que existe una diversidad en la implementación de Gender Mainstreaming como un “marco político” en las distintas organizaciones internacionales estudiadas (Banco Mundial, PNUD, Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa, Unión Europea). Para la explicación de dicha diversidad, los autores analizaron el contexto de cada organismo bajo tres categorías identificadas por las teorías de movimientos sociales: oportunidad política (Political opportunity), estructura de movilidad (mobilising structure), enmarcar estratégicamente (strategic framing). Con los casos estudiados se encontraron que ciertos factores estructurales de las organizaciones internacionales facilitan la adopción de Gender Mainstreaming como la estructura relativamente abierta de oportunidades políticas (acercamiento de su trabajo en área de género que incentiva acciones colectivas en esta área), y la existencia de “advocacy network” de los defensores y movimientos de género que intentan insertar y movilizar el tema de género en la agenda de trabajo de dichas organizaciones. Además, los agentes individuales también pueden enmarcar estratégicamente la política de Mainstreaming dentro de los paradigmas existentes de la organización. Pero como efecto de esta acción, generalmente las políticas de Mainstreaming han sido adoptadas bajo el enfoque “integracionista” (integrationist) y no de “fijación de agendas” (agenda-setting). Dado estos, los autores concluyeron que la estrategia de Gender Mainstreaming no ha cambiado los objetivos y misión fundamental de las organizaciones internacionales como lo que se esperaba de su carácter transformador, no obstante, no se puede negar los visibles cambios en las políticas y procedimientos como resultado de la adopción de Gender Mainstreaming en las organizaciones internacionales.

Por otro lado, el trabajo de Jacqui True (2010) analiza las perspectivas institucionales y discursivas de Gender Mainstreaming bajo las miradas feministas, viendo al género como una estructura del poder. Al revisar las políticas institucionales, que “*refers to the political and material relationships, the bureaucratic and organizational dynamics that have shaped the adoption and implementation of mainstreaming as policy strategy*” [se refiere

a las relaciones políticas y materiales, las dinámicas burocráticas y organizacionales que han dado forma a la adopción e implementación de la transversalización como estrategia de política] (pág. 194), se encuentra que la estructura burocrática y organizacional muy sesgado de género en las instituciones internacionales impide el potencial de transformar las relaciones de poder de la Gender Mainstreaming, y al mismo tiempo, genera resistencia en la implementación de la Gender Mainstreaming en distintos niveles. Y al revisar las políticas discursivas, que “*refers to the language and meaning of gender equality and difference reflected in institutionalized norms, policy procedures, organizational identities and material structures*” [se refiere al lenguaje y significado de la igualdad y la diferencia de género reflejados en normas institucionalizadas, procedimientos de políticas, identidades organizacionales y estructuras materiales] (pág. 194), identifica que la manera en la que las instituciones internacionales definen el concepto de equidad de género y al reconocer la raíz que mantiene la estructura del poder desigual también influyen el éxito de la estrategia de Gender Mainstreaming.

Similar a los anteriormente planteados, el estudio de la Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo (AWID) (2004) señaló dos razones principales que explica los límites en la práctica de la Gender Mainstreaming. La primera es debido a la ambigüedad del concepto Gender Mainstreaming. En ambos términos de Mainstreaming, debido a la falta de criterios debidamente presentados, y de Género, donde la perspectiva de estructuras del poder (estructura patriarcal) y la subordinación de las mujeres son a menudo omitidos. La segunda razón es que las organizaciones e instituciones estaban implementando esta estrategia como un mecanismo, una técnica para alcanzar el desarrollo o un objetivo específico, o que vean a la estrategia del Gender Mainstreaming como un fin mismo y no como una estrategia y proceso para alcanzar la equidad de género. Por dichas razones las prácticas de la Gender Mainstreaming han sido desconectados de sus propósitos que querían lograr desde un principio.

El trabajo de Moser y Moser (2005), por otro lado, evaluó la adopción e implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming en las organizaciones internacionales, categorizándolas en tres etapas de progreso de las prácticas de Gender Mainstreaming, que consiste en:

- La adopción del término y el concepto de la igualdad de género y Gender Mainstreaming.
- La adopción de las políticas de Gender Mainstreaming, en donde se entiende a las políticas como una declaración o un compromiso y acciones previstos.
- La implementación de las políticas de Gender Mainstreaming.

En general, se encontraron que la mayoría de las instituciones internacionales estudiadas han puesto en marcha políticas de Gender Mainstreaming. Sin embargo, hay restricciones en el nivel de implementación de estas políticas a nivel institucional y operacional, algunas de las cuales tienen implicaciones de las estrategias adoptadas en la primera y segunda etapa. También lograron identificar que la cultura organizacional sesgada de género construye resistencias, y en algunos sectores y países presentan más resistencias que otras.

Para resumir las principales críticas, podemos resaltar dos problemas en comunes identificados por los autores que puedan perjudicar la aplicación de la estrategia de Gender Mainstreaming y obstaculizar el avance hacia la igualdad de género en las organizaciones internacionales. El primero es la manera que se entienden al concepto de género que causa una desconexión entre las teorías y prácticas. Al omitir el poder desigual en las relaciones entre hombres y mujeres en la adopción del concepto de género, se hace perder el objetivo político detrás de este concepto que intentaba transmitir a través del proceso de mainstreaming (transversalización). Y al limitar la dimensión política de Gender Mainstreaming en los análisis se omite cualquier reestructuración radical en las relaciones política, económica y social que se esperaba lograr. (Tickner, 2001, pág. 91; Milward, Mukhopadhyay, & Wong, 2015). La meta de Gender Mainstreaming no es de simplemente incluir a las mujeres en las políticas dominantes, de tratar a ellas como problema o víctima, sino es de examinar las políticas dominantes de manera crítica para abordar los problemas estructurales de la desigualdad y de reconocer al carácter transversal detrás de estos problemas (Verloo, 2005, págs. 23-24).

El segundo problema, muy conectado al primero, es la manera en que las organizaciones adoptan y luego implementan las políticas de Gender Mainstreaming, donde se han sido adoptadas como mecanismos y/o técnicas integradas a los paradigmas existentes de la organización (enfoque integracionista) en vez del enfoque fijación de agendas. Aquí se

entiende al enfoque de fijación de agendas como *“the transformation and reorientation of existing policy paradigms, changing decision-making processes, prioritizing gender equity objectives, and rethinking policy ends. In this approach it is the mainstream that changes”* [la transformación y reorientación de los paradigmas de políticas existentes, cambiando los procesos de toma de decisiones, priorizando los objetivos de equidad de género y repensando los fines de las políticas. En este enfoque, es la agenda política Mainstream la que cambia.] (Walby, 2005, pág. 323) Por otro lado, el acercamiento integracionista de la estrategia de Gender Mainstreaming implica *“introduce a gender perspective without challenging the existing policy paradigm, instead “selling” gender mainstreaming as a way of more effectively achieving existing policy goals. Although this approach means that gender mainstreaming is less likely to be rejected, its impact is likely to be less substantial”* [la introducción de una perspectiva de género sin desafiar el paradigma de políticas existente, sino que “vender” la incorporación de la perspectiva de género como una forma de lograr, de manera más efectiva, los objetivos de políticas existentes. Aunque este enfoque significa que es menos probable que se rechace la incorporación de la perspectiva de género, es probable que su impacto sea menos sustancial.] (Walby, 2005, pág. 323) Esta tendencia hacia la “tecnocratización” de este enfoque de Gender Mainstreaming, es derivado de la malinterpretación y/o entendimiento del concepto de género en general y Gender Mainstreaming en específico (Daly, 2005, pág. 439). También puede ser un resultado del proceso de enmarcar estratégicamente (Strategic Framing), donde los defensores de la estrategia de Gender Mainstreaming han enmarcado y limitado el alcance del concepto de género para que se ajuste con los objetivos principales de la organización y/o dirección de trabajo. De esta manera, se presenta la estrategia de Gender Mainstreaming como un medio eficaz para lograr otros objetivos que los responsables políticos quieren lograr en lugar de la igualdad de género en sí misma (Lombardo, 2005; Verloo, 2005) Sin embargo, esta manera integracionista de adopción e implementación de las políticas de Gender Mainstreaming subestima la naturaleza sesgada de género, que existe en la estructura, procedimiento y cultura organizacional de una organización. Al eliminar el carácter crítico que desafía esta naturaleza sesgada de género, se limitaría el alcance y la efectividad de la estrategia de Gender Mainstreaming (Milward, Mukhopadhyay, & Wong, 2015, págs. 76-77).

### *Categorías para analizar el progreso de la estrategia de Gender Mainstreaming en las instituciones internacionales*

Al revisar las visiones de las intelectuales feministas, los mayores factores que impiden el éxito de la práctica de Gender Mainstreaming son el mal entendimiento de la que realmente es la estrategia de Mainstreaming de la perspectiva de Género, y tanto las políticas deficientes como la forma en que se las están implementando. Por lo tanto, es pertinente establecer un marco teórico conceptual de la estrategia incorporando a las teorías feministas, y al mismo tiempo identificar los componentes claves que son esperados de tener esta estrategia.

Para analizar el progreso de Gender Mainstreaming en las organizaciones internacionales utilizaremos las tres etapas de la práctica de Gender Mainstreaming de Moser y Moser (2005): la adopción de la terminología de equidad de género y Gender Mainstreaming; poner en práctica una política de Gender Mainstreaming; y la implementación de Gender Mainstreaming. Al siguiente vamos a revisar en detalle cada una de estas etapas incorporando también a los cinco requisitos identificados por los expertos del Consejo de Europa para una correcta aplicación del Gender Mainstreaming<sup>1</sup> que son “un concepto más amplio de igualdad de género, la incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante, la participación equilibrada de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, la prioridad otorgada a las políticas de género...y un cambio de las estructuras institucional y organizativa” (Lombardo, 2003, pág. 10) para construir el marco teórico conceptual. (Ver tabla 1)

La primera etapa es la adopción del término y el concepto de la igualdad de género y Gender Mainstreaming en los procesos organizacionales. En esta etapa se revisa como la organización entiende al concepto de género y la igualdad de género. Además, se identifica también cómo se entiende a Gender Mainstreaming y aspectos relacionados con esta. Es aquí muy importante la aplicación de “una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres” (Lombardo, 2003, pág. 7), quiere decir el reconocimiento de que la relación desigual entre los géneros impide que las mujeres disfruten de oportunidades por igual.

---

<sup>1</sup> Principalmente se refiere al contexto de la Unión Europea pero son de gran relevancia para abordar una estrategia de Gender Mainstreaming más completa y detallada.

Entonces para abordar ese problema estructural se requiere un enfoque en nivel político e institucional que combata el sistema patriarcal que es el Gender Mainstreaming. A nivel político, el Mainstreaming refiere a insertar la perspectiva de género en la agenda política dominante, a todas las políticas, proyectos y programas que contribuyen a reforzar a las relaciones desiguales de forma directa o indirecta. A nivel institucional, se refiere a la institucionalización de las preocupaciones de género dentro de la propia organización con el fin de transformar los procesos organizacionales en términos de actitudes, cultura, metas y procedimientos. Al mismo tiempo, promover la igual representación y fomentar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y que tengan el poder de incidir en la agenda de la organización. (Lombardo, 2003; Moser & Moser, 2005)

La segunda etapa es la adopción de las políticas de Gender Mainstreaming, en donde se entiende como declaraciones o compromisos. Tras la adopción de los conceptos de equidad de género y Gender Mainstreaming, en esta etapa se analiza como estos conceptos se han sido instrumentalizados en las políticas de género de la organización.

Estas políticas, por un lado, deben facilitar herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en la agenda política de la organización y promover medidas que prioricen los objetivos y políticas de igualdad de género sobre otros objetivos importantes en todas las esferas de trabajo de la organización. Y por otro lado, deben generar un cambio en las culturas institucional y organizativa a través de cambios en los aspectos del proceso político, mecanismos políticos y los actores políticos. Se puede lograr el cambio en el proceso político al garantizar que los actores involucrados en el proceso entiendan como incorporar una perspectiva de género, y/o involucrar a expertos en el proceso de toma de decisiones. Al cambio de los mecanismos políticos se refiere a dos aspectos: el primero concierne la mejora de la coordinación interdepartamental y la concienciación de la importancia de igualdad de género para los agentes de todos niveles tanto político como técnico; y el segundo tiene que ver con la incorporación de la variable de género en todos los procesos de la gestión y evaluación de políticas y proyectos. Y por último, el cambio en los actores se refiere a involucrar a los actores no ordinarios en el proceso político, no solamente a los expertos sino a la sociedad civil, asociaciones de las mujeres, etc. (Lombardo, 2003)

Aquí Moser y Moser identificaron seis componentes claves de las políticas de Gender Mainstreaming adoptadas por las organizaciones internacionales estudiados en su trabajo:

estrategias para mainstreaming las perspectivas de género combinadas con acciones específicas dirigidas a la equidad de género; análisis en función del género (gender analysis); responsabilidad compartida entre todos los agentes de la organización y los especialistas en tema de género; capacitaciones sobre el enfoque de género; empoderamiento de las mujeres en los procesos de la toma de decisiones; y sistemas y herramientas para el monitoreo y evaluación. Otros tres componentes adicionales que también se encuentran importante pero en pocas organizaciones son la cooperación con otras organizaciones (organizaciones internacionales, ONG, etc.); asignación de recursos financieros y establecimiento de presupuestos dedicados a las políticas de género; y compartir los recursos de conocimientos (knowledge resources). (2005, págs. 12-14).

En la última etapa se analiza como las políticas de Gender Mainstreaming han sido implementadas en práctica a nivel institucional y organizacional. Seguramente lo ideal en esta etapa es que las políticas hayan sido implementadas de manera coherente y comprensiva. Sin embargo, muchos estudios han encontrado que los compromisos en las políticas de Gender Mainstreaming normalmente se debilitan y se “evaporan” en el proceso de implementación. No obstante, al entender que el Gender Mainstreaming no es el fin mismo, sino un proceso para lograr la equidad de género, es importante identificar los aspectos que limitan la implementación de esta estrategia para mejorar y/o ajustar a las políticas para que sean más efectivas. (Moser & Moser, 2005, pág. 15)

**Tabla 1: Etapas y Componentes claves de la estrategia de Gender Mainstreaming.**

<b>Etapas</b>	<b>Núcleo de análisis</b>	<b>Componentes claves</b>
Adopción del concepto de equidad de género y Gender Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Término de género y equidad de género</li> <li>• Concepto de Gender Mainstreaming</li> </ul>	<p>Género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres.</li> <li>• Relación desigual entre los géneros.</li> </ul> <p>Mainstreaming:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel político: se refiere a insertar la perspectiva de género en la agenda política dominante, a todas las políticas, proyectos y programas.</li> <li>• Nivel institucional: se refiere a la institucionalización de las preocupaciones de género con el fin de transformar los procesos organizacionales en términos de actitudes, cultura, metas y procedimientos. Y fomentar la participación de las mujeres.</li> </ul>
Adopción de las políticas de Gender Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentalización de los conceptos adoptados en la primera etapa en las políticas de género de la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias para mainstreaming las perspectivas de género combinadas con acciones específicas dirigidas a la equidad de género.</li> <li>• Análisis en función del género (gender analysis).</li> <li>• Responsabilidad compartida entre todos los agentes de la organización y los especialistas en tema de género.</li> <li>• Capacitaciones sobre el enfoque de género.</li> <li>• Empoderamiento de las mujeres en los procesos de la toma de decisiones.</li> <li>• Sistemas y herramientas para el monitoreo y evaluación.</li> <li>• Asignación de recursos financieros y/o presupuestos.</li> <li>• Cooperación con otras organizaciones y sociedad civil.</li> <li>• Compartir los recursos de conocimientos.</li> </ul>
Implementación de las políticas de Gender Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de la Implementación de las políticas de Gender Mainstreaming adoptadas en la segunda etapa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las políticas han sido implementadas de manera coherente y comprensivo.</li> <li>• Si no, identificar las políticas que no han sido implementados y las restricciones que impiden su implementación.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

## **Capítulo 2: El caso de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN)**

### ***La ASEAN: su creación, objetivos.***

La Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN; por sus siglas en inglés) es una organización regional (institución intergubernamental) con el fin de promover la paz, la seguridad, el crecimiento económico, el progreso social y la estabilidad regional entre los países miembros. La organización fue inicialmente establecida en agosto de 1967 por cinco países fundadores que son Indonesia, Malasia, Filipinas, Singapur y Tailandia tras la firma de la Declaración de Bangkok. En la medida que se evoluciona el contexto de la región bajo el escenario de la transición hacia el periodo post-Guerra Fría, otros países en la región se unieron a la organización. Actualmente la ASEAN está conformada por diez países miembros: Indonesia, Malasia, Filipinas, Singapur, Tailandia, Brunei Darussalam, Laos, Myanmar (Birmania), Camboya y Vietnam. (ASEAN, s.f.)

La organización fue creada bajo la circunstancia en la que la región estaba sumergida bajo conflictos, por un lado, insurgencias domésticas y conflictos entre los países vecinos, y por otro lado, la guerra subsidiaria en Vietnam que convirtió a la región en una arena de competencia para ganar influencia por las grandes potencias. Estos antecedentes presentaron grandes amenazas a la seguridad de los países fundadores que obstaculizarían al desarrollo de sus respectivos países y de la región en general. En este panorama, los líderes de Indonesia, Malasia, Filipinas, Singapur y Tailandia sintieron la necesidad de fortalecer la solidaridad regional y el espíritu cooperativo para superar los desafíos comunes, y al mismo tiempo, asegurar un ambiente pacífico y la estabilidad económica y social en la región frente las interferencias externas, con el último objetivo de llevar a cabo sus desarrollos nacionales. Por consiguiente, la creación de la ASEAN partió como una base firme para la toma de acciones comunes para promover la cooperación y fomentar la integración regional. (ASEAN, 1967; Severino, 2012)

Aunque la razón de su creación en un principio estuvo más centrada en el aspecto de seguridad, a lo largo de su desarrollo la organización se consolidó y se convirtió en un órgano central, impulsor del desarrollo económico y social regional con el fin de promover el bienestar de la gente. Este compromiso fue expresado de manera más explícita a través de la adopción de la Carta de la ASEAN en 2007 que luego entró en vigor en 2008. La Carta de la ASEAN ha servido no solamente para dotar a la ASEAN

de personalidad jurídica, quiere decir es un acuerdo legalmente vinculante entre los países miembros, sino también le estableció un marco legal e institucional para construir la Comunidad de la ASEAN con “Una visión, una identidad, una comunidad”. En esta Carta se declaró que los países miembros están comprometidas de “*ensure sustainable development for the benefit of present and future generations and to place the well-being, livelihood and welfare of the people at the centre of the ASEAN community building process*” [garantizar el desarrollo sostenible en beneficio de las generaciones presentes y futuras y a colocar la felicidad, la subsistencia y el bienestar de las personas en el centro del proceso de construcción de la comunidad de la ASEAN] (ASEAN, 2008, pág. 2).

No obstante, en el mismo documento se ha esforzado el ASEAN Way, el diseño único del proceso de la toma de decisión de la ASEAN que fue adoptado desde sus primeros días de creación. El ASEAN Way implica un proceso de toma de decisión enfatizando en discusión y consenso entre los países miembros. Además, el respeto de la soberanía, el respecto mutuo y la no interferencia en los asuntos internos de los países miembros también fueron establecido como la base de las interacciones en la ASEAN. Estos dos principios esenciales se mantuvieron y fueron incluidos en la Carta de la ASEAN (ASEAN, The ASEAN Charter, 2008, págs. 6-22). Pese a que el ASEAN Way ha sido percibido como el principal contribuyente al éxito del modelo de regionalismo de ASEAN, en donde se ha permitido la creación de un ambiente de paz para prosperar el desarrollo de la región en general y de los países miembros en específicos, este mismo también ha sido culpado por los fracasos de la ASEAN. El ASEAN Way es a menudo utilizado para explicar la ineficacia e impotencia de la organización para llegar a un acuerdo común para resolver algunos problemas de gran disputa. (Tekunan, 2014, pág. 144) Este también es el caso en área de los Derechos Humanos, que es esencial para desarrollar una Comunidad que tiene como su núcleo el bienestar de las personas. Davies (2017) en su estudio sobre el mecanismo que promueve el Derechos Humanos en la ASEAN, argumenta que el ASEAN way ha puesto límite en la extensión y el alcance de los compromisos adoptados en las Declaraciones sobre los Derechos Humanos en la ASEAN. Sin embargo, la ASEAN juega un papel importante como educador, creador de estándares y movilizador de los principios de Derechos Humanos, aprovechados por los distintos actores que participan en este espacio multidimensional de los Derechos Humanos como referencia. Por lo tanto, es importante tomar en consideración esta característica de la organización a la hora de analizar la conversión de compromisos en prácticas.

Con la Carta como fundamento de la ASEAN, la Comunidad de la ASEAN fue lanzada oficialmente en 2015, está compuesta por tres pilares: Comunidad Política y Seguridad (APSC)<sup>2</sup>, Comunidad Económica (AEC)<sup>3</sup> y la Comunidad Socio-Cultural (ASCC, por sus siglas en inglés)<sup>4</sup>, que abarcan todos los aspectos de desarrollo que afectan a las personas que viven en la región, sobre todo, las mujeres. La creación de la Comunidad de la ASEAN marcó un hito importante en el esfuerzo de profundizar la integración regional. Por otra parte, la implementación de los planes directivos (blueprints) de los tres pilares, donde se describen las medidas y acciones que se emprenderán en el mediano – largo plazo (2009-2015 y 2015-2025), ha contribuido en acelerar el desarrollo y construir la paz y la seguridad política y social dentro de la región. (ASEAN, 2015a, 2015b) Sin embargo, pese los grandes avances desde 2009 en las tres áreas de trabajo, la persistencia de desigualdad de género en la región, que tienen implicaciones en la vida cotidiana de al menos la mitad de los ciudadanos de la Comunidad, puede presentar un gran desafío para la organización. No solo evitaría que la organización logre su objetivo de promover el desarrollo sostenible e inclusiva, y tener una Comunidad centrada en las personas, sino que también obstaculizaría su trabajo en los tres pilares.

### ***¿Por qué el tema de equidad de género es trascendental para la ASEAN? )***

En el “Informe regional 2021 del Índice de instituciones sociales y género (SIGI) para el Sudeste Asia” (OECD, 2021), donde se estudiaron los avances y retrocesos que ha experimentado la región desde 2014 en las cuatro dimensiones del SIGI que son: “Discriminación en la familia”, “Integridad física restringida”, “Restricciones al acceso a recursos productivos y financieros” y “Libertades civiles restringidas”, se muestra que, en comparación con otras regiones del mundo, el sudeste asiático todavía tiene un alto

---

<sup>2</sup> La APSC tiene como objetivo principal de garantizar una comunidad inclusiva y basada en reglas, en donde los ciudadanos pueden disfrutar de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la justicia social. Asegurar que la gente viva en un entorno seguro y protegido con una mayor capacidad para responder a los desafíos emergentes. Al mismo tiempo, reforzar la centralidad de la ASEAN en la arquitectura regional y fortalecer su papel constructivo a nivel mundial. (ASEAN, 2015a, pág. 19)

<sup>3</sup> La AEC tiene como el mandato principal de estrechar la integración económica regional, incrementar la competencia regional a través de la innovación, desarrollo tecnología y recursos humanos, y fortalecer la relación de la ASEAN con los socios externos. Al mismo tiempo, promover la conectividad, reducir la brecha de desarrollo y adoptar tecnologías digitales para mejorar el comercio y las inversiones. (ASEAN, 2015a, págs. 59-60)

<sup>4</sup> El mandato principal de la ASCC es de elevar la calidad de vida de los ciudadanos de la Comunidad de la ASEAN a través de actividades cooperativas orientadas a las personas y centrado en las personas, promover el desarrollo sostenible y fomentar la resiliencia frente los desafíos que impactan el bienestar de la gente como pobreza, desigualdad, cambio climático, agotamiento de los recursos naturales, migración, extremistas, etc. (ASEAN, 2015a, págs. 103-105)

nivel de discriminación y amplias brechas de género en las leyes, normas y prácticas sociales con una puntuación de 35 (en un rango de 0 a 100, en el cuál 0 indica ninguna discriminación y 100 indica discriminación absoluta). Si bien la situación es variada entre los países, la región en su conjunto presenta alta discriminación de género en términos de la dinámica intrafamiliar y los roles en el trabajo de cuidado, situación laboral, representación política y violencia doméstica generalizada. Esta dinámica discriminativa, producida por la distribución desigual de poder entre hombres y mujeres en diversas esferas tanto familiar como económica y vida pública, impide que las mujeres disfruten de sus derechos humanos fundamentales y accedan a oportunidades de manera equitativa, lo que en última instancia contribuye directamente a la persistencia de la desigualdad de género en la región.

Esta condición no solo representa un problema de carácter social que impacta directamente al bienestar de las mujeres sino también un problema económico. Dado que las mujeres forman parte del capital humano, uno de los activos principales para impulsar el crecimiento económico, por lo tanto eso, maximizar el potencial de las mujeres en el mercado laboral podría generar beneficios económicos sustanciales. Se estima que la discriminación existente en la región tiene un costo económico de alrededor de 7.5% del producto interno bruto (PIB) regional, aproximadamente 1.853USD per cápita. (OECD, 2021) Por otro lado, la discriminación de género también significa que hombres y mujeres se ven afectados de manera diferente en tiempo de las crisis sociales, políticas y económicas. Las mujeres suelen ser más vulnerables en estas situaciones de crisis, por lo tanto, exacerba aún más la desigualdad de género.

En este sentido, la discriminación en las leyes, normas y prácticas sociales que dio sustento a la dinámica de desigualdad de género en la región, por un lado, tiene impactos en los mandatos de los tres pilares de la Comunidad de la ASEAN, en el sentido de que el derecho humano, el crecimiento economía y el desarrollo sostenible pueden ser perjudicados. Por otro lado, siendo que hombres y mujeres se ven afectados de manera diferente, al no tener en cuenta la dinámica de género existente en el diseño de los programas y proyectos también puede reducir la eficacia en la realización de sus objetivos, y además, puede agravar aún más la situación de desigualdad.

Este problema de discriminación y desigualdad de género debe ser tratado con políticas concretas, sin embargo, también se requiere la incorporación de la perspectiva de género

en todos los ámbitos de trabajos que, de manera directa u indirecta, pueden reforzar la dinámica desigualdad de la distribución de poder entre ambos géneros, lo que demanda la contribución en los tres pilares de la Comunidad. Además, es indispensable la equidad de género para el desarrollo de una Comunidad más cohesionada, sostenible e inclusiva. Dado esto, es sumamente relevante e importante la implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming en la ASEAN.

### ***La importancia de implementar efectivamente la estrategia de Gender Mainstreaming en la ASEAN***

Como un actor activo en la comunidad internacional, la ASEAN tiene la responsabilidad de participar y contribuir a los esfuerzos globales de eliminar la desigualdad de género, entre ellos la adopción de la estrategia de Gender Mainstreaming. No solamente eso, como lo explicado anteriormente, la adopción de esta estrategia en todos los ámbitos de trabajo de la ASEAN también es fundamental para alcanzar su meta de desarrollar una Comunidad centrado en las personas, sostenible e inclusiva. Es importante recalcar aquí que la estrategia de Gender Mainstreaming no es un fin en sí que debe lograr la ASEAN, sino un proceso que debe internalizarse para alcanzar la igualdad de género.

Al incluir la perspectiva de género en la agenda de trabajo de la organización, no solo se evita la creación de políticas y proyectos que refuerzan la desigualdad, sino también se abre el espacio para la revisión y reconsideración las políticas y proyectos en marcha. La implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming en la ASEAN puede resultar en cambios en las políticas internas de los países miembros, así como influenciar directamente a la dinámica discriminatoria en cada país y en la región como un conjunto. Además, la experiencia en la ASEAN puede servir como una guía para la implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming a nivel nacional.

Para una implementación efectiva de la estrategia de Gender Mainstreaming se requiere, inicialmente, el compromiso político, un marco institucional que tiene las condiciones básicas, objetivos y políticas concretas para transversalizar la perspectiva de género. Sin embargo, como hemos visto en el capítulo anterior, las experiencias de muchas organizaciones como las Naciones Unidas, la Unión Europea, el Banco Mundial, etc., demuestran que existen factores que impiden el éxito de la práctica de Gender

Mainstreaming en dichas instituciones. Entonces, este hallazgo plantea una pregunta de si la ASEAN también está experimentando el mismo problema.

Dado que la ASEAN es una organización regional, tiene mandatos similares a las instituciones estudiadas, es muy posible que se encuentra con la misma dificultad y restricciones. Por lo tanto, se considera pertinente analizar hasta qué nivel las prácticas de Gender Mainstreaming han ido permeando en la ASEAN, que componentes están disponible en cada etapa de la práctica de la estrategia, y que factores, si existen, afectan la eficacia de la estrategia de Gender Mainstreaming. Al identificar el nivel de implementación y las restricciones que existen, se puede aportar a los futuros estudios sobre cómo se puede mejorar las prácticas de Gender Mainstreaming para alcanzar la equidad de género.

### *Estudios previos sobre el caso de la ASEAN*

Con el mismo objetivo de estudiar sobre la experiencia de la organización, en uno de sus artículos, la autora Athiqah Nur Alami (2018) nos ha arrojado luz sobre sobre la práctica de Gender Mainstreaming en la ASEAN. Es importante recalcar que su artículo es el único trabajo que se pueda encontrar hasta la actualidad que estudia sobre el tema de Gender Mainstreaming en el contexto de la ASEAN. En dicho artículo, ella había revisado la implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming en el marco de las tres etapas utilizado por las autoras Moser y Moser (2005), aunque no se utilizó de manera explícita con los componentes de análisis resaltados por dichas autoras. Los principales resaltos en su artículo se pueden resumir en los siguientes puntos.

En primer lugar, en la etapa de adopción del concepto de equidad de género y Gender Mainstreaming, se encuentra progreso en esta etapa en cuanto a proveer elementos conceptuales importantes como la aplicación de perspectiva de género e insertarla en las políticas de la organización, y por otro lado, la institucionalización de tema de género a través del establecimiento de cuerpos organizacional específicos para tratarse de este tema. Sin embargo, aquí la autora recalcó la necesidad de adoptar una definición propia de equidad de género y Gender Mainstreaming en vez de “pedir prestado” a otras instituciones. En segundo lugar, se puede identificar políticas de Gender Mainstreaming operacionalizados en los Planes de Trabajo de la ACW, ACWC y AMMW, principalmente políticas relacionadas a la aplicación de la perspectiva de género en las

políticas, capacitación sobre género, optimizar recursos de conocimientos y fortalecer cooperación con las sociedades civiles.

Por último, en la etapa de la implementación de las políticas, a nivel operacional la autora enfocó en las políticas dedicadas al área de violencia contra la mujer señalando que avances significativos han sido identificados a nivel regional y nacional pero el progreso en los distintos países ha sido desigual. Otro problema que implica la implementación de la estrategia mencionado por la autora fue la falta de datos desglosados por sexo y la dependencia de la ASEAN en datos proporcionados por otras organizaciones como el Banco Mundial, Banco de Desarrollo Asiático (ADB) y la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (CESPAP). Por otro lado, a nivel institucional, se mencionó que no había avance relevante en cuanto a las políticas dedicadas en mejorar la cultura orgánica y procedimiento.

Pese las interesantes conclusiones sacadas por la autora, se nota la falta de énfasis en los componentes utilizados por Moser y Moser (2005), especialmente en la segunda etapa de análisis, por lo tanto no se dejó claro cuáles son las políticas que fueron adoptadas por la ASEAN. Además, en la última etapa sobre la implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming, el enfoque de la autora fue enfocado en el tema específico de la violencia de las mujeres y la adopción de CEDAW en la ASEAN y los países miembros, así dejando afuera otras áreas primordiales que componen las tres pilares de la ASEAN como seguridad y económica. Aparte de los antes mencionados, según la revisión de las teorías y estudios sobre el Gender Mainstreaming realizada en el capítulo anterior, se podía identificar uno de los dos problemas que perjudicaría la aplicación de la estrategia de Gender Mainstreaming es de cómo la organización entiende al concepto de equidad de género y Gender Mainstreaming, la cual no fue un enfoque en el análisis de la autora.

Dado estas razones se propone seguir con el estudio, a pesar de la similitud en el objetivo y la teoría empleada, con el fin de contribuir a los resultados encontrados por la autora utilizando un esquema de análisis más estructurado para poder ver con mayor detalle el panorama completo de la experiencia de ASEAN con la estrategia de Gender Mainstreaming.

### Capítulo 3: Metodología

Este caso de estudio se trata de una investigación cualitativa con carácter descriptivo, se intenta describir cómo la estrategia-metodología de Gender Mainstreaming de Moser y Moser se despliega en el caso de la ASEAN (Sampieri, 2014). En particular este estudio se enfoca en el análisis de los avances de la estrategia de Gender Mainstreaming en esta institución y si esta se ha ido implementando bajo los parámetros establecidos en la estrategia mencionada. Se trata de una investigación deductiva, con una entrada teórica inicial, basada en la revisión de los principios generales para ir acercándose al caso de estudio (Castellanos, 2017). En término concreto, a través de la revisión de la literatura, se observa una tendencia en las organizaciones internacionales, principalmente occidentales de adoptar gradualmente las prácticas de Gender Mainstreaming como la estrategia global para alcanzar la igualdad de género, sin embargo, estas prácticas han sido fuertemente criticadas por la manera que la estrategia ha sido adoptada. En particular la literatura detecta problemas en la implementación que tienen como efecto la pérdida de la capacidad de transformación de esta estrategia-metodología. Por lo tanto, surge la duda de si la misma tendencia se puede observar en el contexto de la ASEAN. Entonces, para describir los avances de la ASEAN en materia de Gender Mainstreaming, se utilizará la “Matriz para analizar el progreso de Gender Mainstreaming en las instituciones internacionales” (Ver Tabla 2) que fue ensamblada en el primer capítulo de este trabajo.

Se analizará el progreso de la ASEAN en tres etapas, progresando desde la adopción del concepto de equidad de género y Gender Mainstreaming hacia la adopción de las políticas de Gender Mainstreaming, y por último, la implementación de las políticas de Gender Mainstreaming.

En la primera etapa, se estudiará el entendimiento de la ASEAN por el término género, equidad de género y el concepto de Gender Mainstreaming. Aquí se revisarán cómo los componentes identificados de los términos de género y transversalización han sido incorporados en la narrativa de la organización a través de una revisión de los discursos, declaraciones, documentos oficiales de la organización como la Carta de la ASEAN, la ASEAN 2025: Visión de la Comunidad, entre otros. En esta etapa se realizará un análisis del contenido mediante un conteo simple de la presencia de los componentes básicos identificados para los conceptos. Posteriormente se procederá a sistematizar los

resultados para luego identificar los compromisos que tiene la organización en la materia de equidad de género y Gender Mainstreaming.

En una segunda etapa se conducirá el mismo tipo de análisis de contenido para analizar el proceso de instrumentalización de los conceptos en políticas de la organización para transformar compromisos en acciones específicas. La información será recopilada de los documentos oficiales de la ASEAN, Plan de acciones de las tres pilares de la Comunidad, declaraciones oficiales en las Reuniones de Alto Nivel en tema de género y/o derechos de las mujeres, etc. Las políticas que se encontrarán en esta etapa serán codificados y luego comparadas con los componentes esenciales para la estrategia de Gender Mainstreaming con el objetivo de identificar la existencia de compromisos de políticas, o la falta de los mismos, que podrían tener un impacto en la tercera etapa.

La tercera etapa consistirá en la recopilación de información a través de documentos oficiales y entrevistas estructuradas con los funcionarios de las embajadas de los países miembros de la ASEAN que tienen proximidad con la organización para obtener la percepción de los entrevistados sobre la implementación de las políticas de Gender Mainstreaming a nivel institucional y su difusión en los países miembros.

Finalmente se realizará la triangulación de los resultados obtenidos en las tres etapas con el propósito de averiguar la consistencia entre los compromisos, las políticas adoptados por la organización y la implementación de la estrategia (Sampieri, 2014, pág. 418). A cierto modo se busca identificar el alcance de la estrategia de Gender Mainstreaming en la ASEAN.

**Tabla 2: Esquema/Matriz para analizar el progreso de Gender Mainstreaming en las instituciones internacionales.**

Etapas	Núcleo de análisis	Componentes claves	Medios de comprobación
Adopción del concepto de equidad de género y Gender Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Término de género y equidad de género</li> <li>• Concepto de Gender Mainstreaming</li> </ul>	<p>Género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres.</li> <li>• Relación desigual entre los géneros.</li> </ul> <p>Mainstreaming:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel político: se refiere a insertar la perspectiva de género en la agenda política dominante, a todas las políticas, proyectos y programas.</li> <li>• Nivel institucional: se refiere a la institucionalización de las preocupaciones de género con el fin de transformar los procesos organizacionales en términos de actitudes, cultura, metas y procedimientos. Y fomentar la participación de las mujeres.</li> </ul>	<p>Discursos, declaraciones oficiales, documentos oficiales de la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta de la ASEAN</li> <li>• ASEAN Communities Blueprints</li> <li>• ASEAN 2015</li> </ul>
Adopción de las políticas de Gender Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentalización de los conceptos adoptados en la primera etapa en las políticas de género de la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias para mainstreaming las perspectivas de género combinadas con acciones específicas dirigidas a la equidad de género.</li> <li>• Análisis en función del género (gender analysis).</li> <li>• Responsabilidad compartida entre todos los agentes de la organización y los especialistas en tema de género.</li> <li>• Capacitaciones sobre el enfoque de género.</li> <li>• Empoderamiento de las mujeres en los procesos de la toma de decisiones.</li> <li>• Sistemas y herramientas para el monitoreo y evaluación.</li> <li>• Asignación de recursos financieros y/o presupuestos.</li> <li>• Cooperación con otras organizaciones y sociedad civil.</li> <li>• Compartir los recursos de conocimientos.</li> </ul>	<p>Documentos oficiales de la organización, Plan de Acción, Guía de trabajos, Políticas adoptadas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ASEAN Communities Blueprints</li> <li>• ASEAN Community Vision 2025</li> </ul>
Implementación de las políticas de Gender Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de la Implementación de las políticas de Gender Mainstreaming adoptadas en la segunda etapa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las políticas han sido implementadas de manera coherente y comprensivo.</li> <li>• Si no, identificar las políticas que no han sido implementados y las restricciones que impiden su implementación.</li> </ul>	<p>Entrevistas y revisión de documentos oficiales</p>

Fuente: Elaboración propia.

## **Capítulo 4: La adopción del concepto de equidad de género y Gender**

### **Mainstreaming en la ASEAN**

En los últimos años, la ASEAN ha expresado cada vez más evidente su compromiso en los temas que concierne a las Mujeres y Género. Esto se puede observar en la cantidad de Declaraciones adoptados a nivel Ministerial entre los Estados miembros. Es importante recalcar aquí que el mandato de la organización es decidido y es el resultado de los acuerdos en comunes tras las reuniones ministeriales y presidenciales entre los países miembros que luego son instrumentalizados e implementados por la Secretaría y los distintos cuerpos dentro de la organización (ASEAN, 2008, págs. 10-19). Por lo tanto, para entender cómo la organización aborda el concepto del Gender Mainstreaming es oportuno revisar tanto los documentos oficiales, especialmente las declaraciones entre los países miembros, y los principales planes de trabajos de la institución. A pesar de que se pueden destacar los primeros documentos oficiales que expresan el compromiso de la organización en lo concernientes al tema de las mujeres desde los primeros años de su fundación, este estudio se enfocará en revisar los documentos adoptados después de 1995, cuando la agenda de Gender Mainstreaming fue introducida oficialmente en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Al revisar las declaraciones podemos observar una evolución en que se entiende la organización del concepto de Gender Mainstreaming, no solamente que el concepto ha sido incorporado más en los últimos documentos, sino también cada vez más específico y explícito, sin embargo, no de manera consistente. Desde el documento de 2004, la Declaración en la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en la Región ASEAN (Declaration on the Elimination of Violence Against Women in the ASEAN Region) (ASEAN, 2004), a pesar de que existe una expresión explícita sobre el compromiso de adoptar la estrategia de Gender Mainstreaming, no se explicitó de que se entiende el concepto de género. Además, en la lectura del documento insinúa de que la estrategia de Mainstreaming fue recomendado para tratar un problema más específico de las mujeres, en este caso, la violencia contra las mujeres. El 2007, siendo un año importante para la ASEAN con la adopción de la Carta de la ASEAN que estableció el marco legal e institucional para la institución, en un documento tan importante como éste no había ninguna mención sobre el tema de género o del Mainstreaming de género (ASEAN, 2008). No hasta 2009 en la Hoja de Ruta para la Comunidad de ASEAN 2009-2015 (Roadmap

for an ASEAN Community 2009-2015) fue que la organización empezó a adoptar un concepto de Mainstreaming más avanzado, que es de incorporar la perspectiva de género en las políticas y promover la participación de la mujer en las programas y proyectos (ASEAN, 2009).

Los conceptos de género y de Mainstreaming han sido elaborados de manera más compuesta y complejamente en los siguientes años, especialmente en 2012 con el Plan de Trabajo 2011 – 2015 del Comité de las Mujeres de la ASEAN (ASEAN Committee on Women – ACW, en sus siglas en inglés). Aquí es por la primera vez el término de “relación de poder desigual entre hombres y mujeres” ha sido utilizado para entender el concepto de género. La estrategia de Gender Mainstreaming en este documento también había sido especificada de que no se trataba de una estrategia que viera solamente a los problemas tradicionales de las mujeres, sino se debería aplicar una mirada más vigorosa bajo la perspectiva de género en todos los aspectos políticos, económicos y sociales (ASEAN, 2012). El mismo lenguaje en el término de género fue utilizado de nuevo en la Declaración en la Eliminación de Violencia contra la Mujer y Eliminación de Violencia contra Niños de 2013 y el Plan Regional de Acciones en la Eliminación de la Violencia contra la Mujer adoptado en 2016, poniendo énfasis en la relación de poder desigual, las normas discriminatorias de género y los estereotipos que limitan la capacidad para desarrollarse, tanto mujeres como hombres (ASEAN, 2016a).

El documento de 2017, la Declaración sobre la implementación con perspectiva de género de la Visión 2025 de la Comunidad de ASEAN y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ASEAN Declaration on the Gender-responsive Implementation of ASEAN Community Vision 2025 and the Sustainable Development Goals), es el documento más completo que se ha adoptado sobre el concepto de Mainstreaming donde la noción de mainstreaming en dicho documento fue especificado como una herramienta para promover el liderazgo de la mujer, en miras a la eliminación de los estereotipos de género, de la violencia contra la mujer, empoderamiento económico de las mujeres y protección de las mujeres en situación vulnerable. Al mismo tiempo, en este documento se expresaron compromisos de manera más explícita por parte de los países miembros al adoptar la estrategia de Gender Mainstreaming en los tres pilares de la Comunidad para alcanzar la equidad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. (ASEAN, 2017b)

El documento que tiene ambos conceptos más elaborados, tanto género y Mainstreaming se puede encontrar en el documento de 2020 en la guía para el Mainstreaming de género específicamente en las políticas laborales y de empleo. En dicho documento se reconoce la diversidad de interés, necesidades y prioridades entre los distintos grupos de tanto mujeres como hombres, lo cual quiere decir que los problemas de las mujeres no son homogéneos, y que la equidad de género no es el problema de solamente de las mujeres sino también se requiere la atención y participación de los hombres. Además, el concepto de equidad en este documento fue especificado bajo el principio de equidad de responsabilidad y oportunidad, como un derecho individual que disfruta cada persona independiente de su género. Por otra parte, se determina el concepto de Mainstreaming de género en dos áreas principales. El primero se refiere a la inserción de la equidad de género en todas las políticas, áreas de trabajos en todos los niveles, tanto nacional como sector privado, también en las organizaciones e instituciones. La otra área de acción se refiere a intervenciones especiales y actividades concretas para abordar problemas específicos que dejan a mujeres u hombres en una posición de desventaja. (ASEAN, 2020)

En términos generales se puede observar que seguramente los conceptos de género y Mainstreaming han sido incorporados de manera explícita en los discursos de la organización. En el transcurso de los años el concepto ha sido enriquecido cada vez más, incorporando los componentes similares a los de la teoría. En concreto, se puede resaltar dos componentes del concepto género en los documentos analizados que son la perspectiva de género que es distinto al enfoque limitado a los problemas de las mujeres; y la relación desigual de poder entre ambos géneros. Por otro lado, también se puede encontrar dos componentes claves del concepto de Mainstreaming en los documentos, tanto a nivel político como institucional, donde se expresa los compromisos de la organización y los Estados miembros de no solamente insertar la perspectiva de género en la agenda política dominante, en todos los proyectos y programas, sino también la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales e incentivar la participación de las mujeres en los distintos procesos de un proyecto y/o programa.

Lo anterior demuestra que la ASEAN ha adoptado un enfoque más holístico de la política de género, la que aborda las múltiples causas interconectadas que crean una relación desigual entre los sexos en desventaja de las mujeres. Y la estrategia de Gender

Mainstreaming es la herramienta para tratarse de estas causas comprensivamente a través de la inserción de la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo de la organización.

Aunque se ha podido identificar la existencia de los componentes del término género y del concepto Mainstreaming, una observación interesante que se puede resaltar es dichos términos han sido elaborados de manera más sólida en los documentos sectoriales, quiere decir documentos de los órganos sectoriales y/o una unidad específica de trabajo. Por otro lado, los documentos con carácter más global para toda la organización como la Carta de la ASEAN, Plan de trabajo para el desarrollo de la Comunidad ASEAN y Visión de la Comunidad de ASEAN 2025, etc., estos conceptos fueron desarrollados de manera más simple, limitados en sus sentidos, y en gran medida solamente fueron mencionados sin mucha elaboración o con la direccionalidad hacia resolver problemas específicos de la mujer.

**Tabla 3:** Componentes de los conceptos de Equidad de género y Gender Mainstreaming en la narrativa de la ASEAN.

Documento	Año	Perspectiva de género (no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres)	Relación desigual de poder entre ambos géneros	Nivel político: Perspectiva de género en la agenda dominante, políticas, proyectos, programas	Nivel institucional: Transformar los procesos organizacionales <sup>5</sup>
Declaration on the Elimination of Violence Against Women in the ASEAN Region	2004				"To encourage gender mainstreaming to eliminate all forms of violence against women through policies and programmes as well as systems, procedures and processes"
ASEAN Charter	2007				
Roadmap for an ASEAN Community 2009-2015	2009			Incorporate a gender perspective into national and regional policies and enhance the participation of women in programmes and projects; - p.78	Incorporate a gender perspective into national and regional policies and enhance the participation of women in programmes and projects; - p.78
Ha Noi Declaration on the Enhancement of the Welfare and Development of ASEAN	2010	RECOGNISING ALSO that ... development gaps, domestic violence and exploitation, climate change, poverty and gender discrimination			To strengthen existing institutional mechanisms and technical capacity of ASEAN Member States' relevant agencies to promote gender equality,

<sup>5</sup> Shift in institutional and organisational culture that should affect policy process, mechanisms and actors.

Women and Children		continue to remain a major challenge to the pursuit of gender equality, women's empowerment, child participation and a caring and sharing ASEAN Community.			women's empowerment, gender mainstreaming and child-centered approach in planning, programming and budgeting, implementation, monitoring and evaluation processes at all levels in the region.
ASEAN Committee on Women (ACW) Work Plan (2011-2015)	2012	Strengthened gender perspective and analysis – decidedly moving beyond the “add women and stir” approach through strengthened recognition and application of international conventions on human rights, including women's human rights, respect for diversity and equality for all, including between women and men. p.14	responses were hampered by persistent resistances to and inadequacies in understanding how gender power relations and deeply rooted attitudes and perceptions of women and men, operate to subordinate and discriminate women p.9.	this new Work Plan's Overall Objective is for the ACW to influence the various pillars of the ASEAN Community Blueprints particularly on the ASCC and the ASEAN Member States so that there will be visible, credible and strong gender mainstreaming inputs to government and inter- government policies, programs and processes. The Work Plan's approach to this goal is to promote proactively, holistically, systematically and in an integrated manner, a rights-based gender perspective in the realization of relevant actions under the six priority areas of the ASCC. It is hoped that through these action areas, the ACW will be able to inter-sectorally link up with other initiatives taking place under the other pillars of the ASEAN Community as well as of the other bodies in the ASEAN. p.12	<b>Expanding the reach of gender mainstreaming</b> – decidedly moving beyond the “traditional women's issues” and “women's comfort zones” and applying a more vigorous gender lens to a variety of political, economic and social issues. P.14
VIENTIANE DECLARATION ON ENHANCING GENDER PERSPECTIVE AND ASEAN WOMEN'S PARTNERSHIP FOR ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY	2012			Reaffirming our commitment to pursue a holistic and cooperative approach in advancing the participation of women and enhancing gender perspective in the political-security, economic and socio-cultural aspects of the ASEAN Community-building process;	Gender mainstreaming and active involvement of women in the formulation, implementation, monitoring and evaluation of environmental policies and programmes at the national, regional and international levels;
Declaration on the Elimination of Violence Against Women and Elimination of Violence	2013	“A gender stereotype is a generalised view or preconception about attributes or characteristics that are or ought to be	The approach entails taking active steps to embed human rights standards in laws, policies and responses to violence against women		

Against Children		possessed by, or the roles that are or should be performed by women and men. A gender stereotype is harmful when it limits women's and men's capacity to develop their personal abilities, pursue their professional."	and recognizing the interdependence and interrelated nature of human rights. It includes addressing underlying gender inequalities; unequal power relations and discriminatory gender norms and stereotypes as well as promoting gender equality and the realization of human rights, and ensuring the full and effective participation of women and girls in all prevention and response."		
ASEAN 2025: Community Vision (2016-2025)	2015			Undertake studies to promote gender mainstreaming in peacebuilding, peace process and conflict resolution; - APSC	Develop regional strategies and enhance institutional capacity for gender mainstreaming in ASEAN policies, programmes and budgets across pillars and sectors; - ASCC.
ASEAN Regional Plan of Action on the Elimination of Violence Against Women (2016-2025)	2016		The 2011-2015 ACW Work Plan prioritizes VAW and sexual minorities as one of the key challenges, noting that responses to address such violence has been "hampered by persistent resistances to and inadequacies in understanding how gender power relations and deeply rooted attitudes and perceptions of women and men operate to subordinate and discriminate women". Part1-p-4  The approach entails taking active steps to embed human rights standards in laws, policies and responses to violence against women and recognizing the interdependence and interrelated nature of human rights. It includes addressing underlying gender inequalities; unequal power relations and discriminatory gender norms and stereotypes as well as promoting gender equality and the realization of human rights, and ensuring the full and effective participation of women and girls in all prevention and response. p.13.		

ASEAN Committee on Women (ACW) Work Plan 2016-2020	2016				Strengthen the mechanisms for effective gender mainstreaming in AMS and in ASEAN particularly in the three pillars.
ASEAN Declaration on the Gender-responsive Implementation of ASEAN Community Vision 2025 and the Sustainable Development Goals	2017			UNDERSCORING the need to work towards the achievement of gender equality and the empowerment of all women and girls, by the promotion of women's leadership, elimination of gender stereotyping, elimination of violence against women, economic empowerment of women, and protection and empowerment of women in vulnerable situations through gender mainstreaming across the three pillars.	
ASEAN GUIDELINE ON GENDER MAINSTREAMING INTO LABOUR AND EMPLOYMENT POLICIES TOWARDS DECENT WORK FOR ALL	2020	Gender equality implies that the interests, needs and priorities of both women and men are taken into consideration, recognising the diversity of different groups of women and men. Gender equality is not only a women's issue but should concern and fully engage men as well. This refers to the equal rights, responsibilities and opportunities of women and men and girls and boys. Equality does not mean that women and men are the same or have to become the same or be treated identically all the time, but that an individual's rights, responsibilities and opportunities do not depend on whether they are born male or female.		Integrating gender equality across all areas of work and at all levels - in national public and private sector policies, programs, plans of action, products and services, and in organisations, institutions, systems - is one side of the gender mainstreaming coin. The other side covers gender-specific activities and special interventions, like affirmative action whenever women or men are in a particularly disadvantage position.	Integrating gender equality across all areas of work and at all levels - in national public and private sector policies, programs, plans of action, products and services, and in organisations, institutions, systems - is one side of the gender mainstreaming coin. The other side covers gender-specific activities and special interventions, like affirmative action whenever women or men are in a particularly disadvantage position

Fuente: Elaboración propia.

En la misma línea con la observación tras revisar los documentos oficiales sobre la diferencia en el nivel de especificidad de los conceptos de equidad de género y de Gender Mainstreaming entre los documentos de alto nivel adoptados por jefes de Estado y documentos elaborados por los cuerpos sectoriales, el estudio de Davies (2016) arroja un

posible razonamiento. En su trabajo sobre la ausencia del compromiso de la ASEAN en la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad (WPS) en el momento de realizar el estudio, el autor argumenta que la razón por la que hubo una reserva en la adopción de la agenda de WPS se debe a la diferencia en la comprensión del concepto de género entre las élites políticas (jefes de Estados, gobiernos, ministros) y los activistas situados dentro de la organización. Según el autor, las élites políticas de la ASEAN aún mantienen un entendimiento conservador hacia las mujeres, donde se las perciben como una categoría homogénea que debe ser tratada por separado. Por lo tanto, el concepto de género ha sido utilizado indistintamente con el de mujer, socavando así la naturaleza política que subyace en el concepto de género. Esta situación “*has allowed elites to also frame addressing women’s issues as a vehicle in which to achieve their pre-existing concerns with economic growth and social and political stability, goals that are at the very heart of ASEAN’s mission*” [ha permitido que las élites también enmarquen el abordaje de los problemas de la mujer como un vehículo para lograr sus preocupaciones preexistentes con el crecimiento económico y la estabilidad social y política, objetivos que están en el corazón de la misión de la ASEAN] (pág. 108).

Por esta razón, como se puede observar en la tabla arriba, los documentos de alto nivel como la Declaración en la Eliminación de Violencia contra la Mujer y Eliminación de Violencia contra Niños de 2013 y el Plan Regional de Acciones en la Eliminación de la Violencia contra la Mujer adoptado en 2016, en las únicas ocasiones donde el concepto de género fue elaborado con más detalles, el mismo concepto ha sido asociado y enmarcado en un problema únicamente desde la perspectiva de la violencia contra la mujer. De igual manera, si bien se identificó que la Declaración sobre la implementación con perspectiva de género de la Visión 2025 de la Comunidad de ASEAN y los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptado en 2017 es el documento representativo que expresa el compromiso de adoptar la estrategia de Gender Mainstreaming de manera oficial en todas las áreas de trabajo de la organización, en el mismo documento se ha acotado las áreas de acción que se consideren prioritarias como promover el liderazgo de la mujer, eliminación de los estereotipos de género, eliminación de la violencia contra la mujer, empoderamiento económico de las mujeres y la protección y empoderamiento de las mujeres en situación vulnerable (ASEAN, 2017b). Esto demuestra reservas sobre las temáticas en las que están dispuestos a trabajar para solucionar los problemas que atañen el alcance de la igualdad de género.

Por otro lado, un entendimiento más progresivo del concepto de género domina el discurso de las instituciones sectoriales dedicadas al tema de las mujeres como la ACW gracias a la trayectoria y experiencias profesionales en tema de género de los representantes, a quien el autor domina las “profesionales-activismo” (Davies, 2016, págs. 114-115). Evidentemente, elementos como aplicar más allá del enfoque “add women and stir” en los análisis bajo la perspectiva de género, que refiere a no solamente agregar a las mujeres en textos sin ninguna crítica; e ir más allá de los problemas tradicionales de las mujeres y de la zona de confort de las mujeres están presentes en el plan de trabajo de la ACW (ASEAN, 2012, pág. 14). Es importante recalcar aquí que, a diferencia de la visión en los documentos globales, se reconoce la relación desigual entre los géneros como el núcleo de análisis y al resolver esta relación desigual se abordaría la desigualdad de género.

En este sentido, se puede concluir que hasta la actualidad, a nivel de lenguaje, términos como género y mainstreaming han sido incorporados y utilizados ampliamente en el contexto de la ASEAN. Sin embargo, en término de su significado, existe una disyunción en la manera de cómo se aborda, especialmente el concepto de género y por ende el núcleo de la perspectiva de género, en los compromisos de alto nivel y de los cuerpos sectoriales.

## Capítulo 5: La adopción de las políticas de Gender Mainstreaming en la ASEAN

En el transcurso de los años, la ASEAN ha adoptado distintas políticas<sup>6</sup> de Gender Mainstreaming en la organización (Ver tabla 4). Aquí se puede observar una secuencia en donde los compromisos expresados en las declaraciones entre los Estados miembros han servido como la base para el desarrollo de las políticas que luego fueron adoptados y operacionalizados en los planes de trabajos y planes de acción, etc.

**Tabla 4: Componentes/políticas de Gender Mainstreaming en los documentos oficiales de la ASEAN**

Año	Documento	G M	Acción	Análisis	Responsabilidad	Capacitación	Empoderamiento	M&E	Recursos	Cooperación	RC
2004	Declaration on the Elimination of Violence Against Women in the ASEAN Region	1									
2009	Roadmap for an ASEAN Community 2009-2015	1	1	1		1	1	1		1	1
2010	Ha Noi Declaration on the Enhancement of the Welfare and Development of ASEAN Women and Children	1	1			1	1	1	1		
2012	ASEAN Committee on Women (ACW) Work Plan (2011-2015)	1	1	1	1		1	1	1	1	1
	VIENTIANE DECLARATION ON ENHANCING GENDER PERSPECTIVE AND ASEAN WOMEN'S PARTNERSHIP FOR ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY	1					1				
2013	Declaration on the Elimination of Violence Against Women and Elimination of Violence Against Children	1	1	1		1		1		1	1
2015	ASEAN 2025: Community	1	1		1		1	1			

<sup>6</sup> Entendido acá también como compromisos en realizar actividades concretas que sirven como instrumentos que contribuyen a la estrategia de Gender Mainstreaming como un conjunto.

	Vision (2016-2025)										
<b>2016</b>	ACWC Work Plan 2016-2020	1	1					1			
	ASEAN Committee on Women (ACW) Work Plan 2016-2020	1	1								
	ASEAN Regional Plan of Action on the Elimination of Violence Against Women (2016-2025)		1		1			1		1	1
	Gender Mainstreaming in Human Resource Policies, Processes and Systems A Training Manual			1		1					
<b>2017</b>	Action Agenda on Mainstreaming Women's Economic Empowerment in ASEAN		1					1		1	1
	ASEAN Declaration on the Gender-responsive Implementation of ASEAN Community Vision 2025 and the Sustainable Development Goals	1		1	1			1	1	1	1
<b>2018</b>	AMAF'S APPROACH TO GENDER MAINSTREAMING IN THE FOOD, AGRICULTURE AND FORESTRY SECTORS	1		1				1		1	1
<b>2020</b>	ASEAN GUIDELINE ON GENDER MAINSTREAMING INTO LABOUR AND EMPLOYMENT POLICIES TOWARDS DECENT WORK FOR ALL	1	1					1			
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ASEAN.

**Notas:**

GM: Estrategia de Mainstreaming de género

Acción: Acciones para equidad de género

Análisis: Análisis en función de género

Responsabilidad: Asignación de responsabilidad de la implementación

Capacitación: Capacitación, training

Empoderamiento: Empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones

M&E: Sistemas y herramientas para el monitoreo y evaluación

Recursos: Asignación de recursos financieros y/o presupuestos

Cooperación: Cooperación con otras organizaciones y sociedad civil  
RC: Compartir los recursos de conocimientos

En general se puede resaltar que la ASEAN adopta una estrategia dúo para transversalizar temas de equidad de género donde se establece políticas para el Mainstreaming de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos de la organización (planteados en 12 documentos), combinada con actividades específicas dedicadas al objetivo de equidad de género (10 documentos). En término de las políticas para el Mainstreaming de la perspectiva de género, las principales actividades promovidas por la ASEAN se concentran en dos áreas. El primero es de promover la adopción de estrategia de Gender Mainstreaming en los países miembros (AMS) y reforzar los mecanismos institucionales y las capacidades técnicas para implementar la estrategia en sus respectivos países (ASEAN, 2010; ASEAN, 2012; ASEAN, 2015a; ASEAN, 2017b). El segundo es de incluir la perspectiva de género en todas las esferas de trabajo de las tres pilares de la Comunidad de la ASEAN, y de realizar estudios y proveer herramientas para el desarrollo y la implementación de Gender Mainstreaming en sus pertinentes cuerpos sectoriales (ASEAN, 2015a; ASEAN, 2017b). En cuanto a las actividades específicas para alcanzar la equidad de género se concentra en el sector laboral, educación, violencia contra la mujer, empoderamiento económico de las mujeres (a través de mayor participación en la ciencia y tecnología, emprendimiento en los MIPYME, etc.), y sostenibilidad del medio ambiente (ASEAN, 2009; ASEAN, 2010; ASEAN, 2015a; ASEAN, 2021; ASEAN, 2016a).

Otros componentes de la estrategia de Gender Mainstreaming también han sido identificados en los documentos revisados como el análisis en función de género (mencionado en 6 documentos distintos), capacitación/training (4 documentos), políticas para el empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones (8 documentos distintos), establecimiento de sistemas y herramientas para el monitoreo y evaluación (mencionados en 8 documentos) y asignación de recursos financieros y presupuestos (4 documentos). Conjuntamente, la ASEAN también establece compromisos y políticas para fortalecer la cooperación con otras organizaciones y la sociedad civil en los asuntos de género (7 documentos), adicionalmente con medidas concretas para compartir los recursos de conocimientos con los países miembros y socios (6 documentos).

A lo que concierne el análisis en función de género, en mayor medida, se establece la necesidad de realizar análisis bajo la perspectiva de género que va más allá de los problemas tradicionales de las mujeres, eso requiere también realizar análisis intersectorial con otros sectores de trabajo de la ASEAN (ASEAN, 2012). Además, la organización ha puesto énfasis en la necesidad de, por un lado, establecer un base de datos regional tomando datos desglosado por sexo, y por otro lado, fortalecer la capacidad de los países miembros en el proceso de recolección de dichos datos (ASEAN, 2009; ASEAN, 2015a; ASEAN, 2016a; ASEAN, 2017b).

Sobre las capacitaciones/training, las actividades se concentran en generar materiales, manuales, módulos y programas de capacitación para compartir con los países miembros (ASEAN, 2009; ASEAN, 2010). También se puede resaltar a las actividades para el empoderamiento de las mujeres en la toma de decisión, liderazgo y asegurar la participación inclusiva de las mujeres en todas las esferas de trabajo a todos los niveles en los distintos documentos, especialmente los Planes de Acciones (Blueprints) de las tres Comunidades de la ASEAN (ASEAN, 2009; ASEAN, 2010; ASEAN, 2012; ASEAN, 2015a; ASEAN, 2017b).

Sistema de monitoreo y evaluación (M&E) es uno de los componentes más elaborado, donde se puede encontrar énfasis en este punto en la mayoría de los planes de acciones y trabajos de la ASEAN. En mayor medida, se centra en compromisos para dar seguimiento a los proyectos, políticas y acciones planeados en dichos documentos y de proponer lineamientos y marco de evaluación que pueden ser replicados en todos los países miembros (AMS) para un M&E de forma más uniforme en término de indicadores y tipos de datos que deben recolectar. A pesar de los avances en área de formular herramientas efectivas para el M&E, en área de indicadores sensibles al género (gender-sensitive indicators), no hay muestra de avance en el establecimiento de indicadores propias de la organización dado que se utilizan principalmente los indicadores reconocidos internacionalmente para las actividades de M&E. (ASEAN, 2012; ASEAN, 2015a; ASEAN, 2016a; ASEAN, 2017b; ASEAN, 2020) Otro componente, aunque no fue especificado no en todas las áreas de trabajo con las medidas concretas, es la asignación de recursos financieros y/o presupuestos donde se reconoce la importancia de realizar estudios sobre presupuestos sensible al género (gender-responsive budget) tanto al nivel nacional como organizacional. (ASEAN, 2012; ASEAN, 2017b; ASEAN, 2018) Un paso

más allá, que es la asignación fija de recursos y presupuestos para llevar a cabo la política de género, no se ha concretado en el contexto de la ASEAN dado que los recursos y fondos serán movilizados entre distintos actores, como los países miembros (AMS) y/o la Secretaría de la ASEAN, dependiendo de las propuestas del proyecto particulares. (ASEAN, 2012, pág. 17) (ASEAN, 2017c, pág. 31)

Mencionado de manera más seguido en los documentos es la cooperación con otras organizaciones y sociedades civiles. Aquí se subraya el compromiso de cooperar y estar en diálogos con diversos actores como organizaciones internacionales, organizaciones regionales, ONG con enfoque en la mujer, academia, gobiernos locales, sector privado, sociedades civiles y las comunidades, por un lado para incentivar sus participaciones para diversificar las opiniones y los aportes, y por otro lado, promover la equidad de género y desarrollar un espacio para compartir los conocimientos, experiencias y el desarrollo de capacidades. Muy relacionado al punto anterior, es de compartir los recursos de conocimientos que embarca principalmente las actividades de emitir materiales y actividades para el aumento de capacidad para compartir las experiencias, buenas prácticas, etc., a través de diversos espacios como seminarios, workshop y redes sociales. (ASEAN, 2009; ASEAN, 2012; ASEAN, 2016a; ASEAN, 2017b; ASEAN, 2017c)

Por último, señalados en 4 instancias distintas, la asignación de la responsabilidad de implementar las políticas y sirve como punto de interconexión para el desarrollo de la estrategia de Gender Mainstreaming en los tres pilares de la Comunidad de ASEAN se queda en el mandato la ASCC (Comunidad Socio-Cultural de la ASEAN), específicamente el Comité de la Mujer de la ASEAN (ACW – ASEAN Committe on Women). Al mismo tiempo, la Comisión para la Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer y Niños (ACWC - ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children), también bajo la rama de ASCC, es encargado de trabajar en conjunto con el ACW de avanzar la estrategia de Gender Mainstreaming en eliminar la violencia contra la mujer y protección de los derechos humanos de la mujer. (ASEAN, 2012; ASEAN, 2015a; ASEAN, 2016a; ASEAN, 2017b; ASEAN, 2018) Estos dos órganos sectoriales se encargan de desarrollar e implementar las políticas de género de la organización. El ACW está compuesta por los altos funcionarios que provienen de los ministerios encargados de las cuestiones de género y mujer en los países miembros (AMS) y es el cuerpo subsidiario de la Reunión Ministerial sobre Mujer (AMMW –

ASEAN Ministerial Meeting on Women), el órgano encargado de establecer la dirección política estratégica sobre la cooperación regional de la ASEAN sobre la mujer. Por eso, el mandato del ACW es de apoyar a la AMMW a través de recomendaciones de políticas, desarrollo de planes de trabajo regional y gestionar las relaciones con asociados. (ASEAN, 2021) Por otro lado, la ACWC es un órgano consultivo, es responsable de promover y proteger los derechos fundamentales de las mujeres y los niños; vigilar la implementación y el desarrollo de los instrumentos internacionales (como CEDAW, Plataforma de Acción de Beijing) y regionales (declaraciones) sobre los derechos humanos de la mujer y de los niños; y reforzar la cooperación regional e internacional en esta materia. Este órgano tiene un carácter intergubernamental y es un parte integral de estructura orgánica de la ASEAN dado que está formado por dos representantes de cada país miembro (uno en área de derechos de la mujer, otro en área de derechos de los niños) tras un proceso de selección basado en sus calificaciones y competencias. Sus trabajos e informes son reportados principalmente a la Reunión Ministerial sobre Bienestar Social y Desarrollo (AMMSWD – ASEAN Ministerial Meeting on Social Welfare and Development), en copia al ACW y otros cuerpos sectoriales cuando se estime relevante. (ASEAN Secretariat, 2010) Con el propósito de crear sinergia y desarrollar una estrategia comprensiva para insertar la perspectiva de género en las tres pilares de la Comunidad de ASEAN, se establecieron un Grupo de Trabajo Ad-hoc ACW y ACWC en Gender Mainstreaming (ACW and ACWC Joint Ad-hoc Working Group on Gender Mainstreaming). (ASEAN, 2021)

A pesar de que una gran mayoría de las actividades han sido posicionado bajo el paraguas de la ASCC, algunos compromisos de actividades concretas referidos al género y/o mujeres han sido adoptadas por la APSC y AEC en sus planes de trabajos. Por ejemplo, realizar estudios para promover el Gender Mainstreaming en la consolidación de la paz, el proceso de paz y la resolución de conflictos (ASEAN, 2015a, págs. 29, 42); y tomar iniciativas para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y asegurar que puedan aprovecharse de la integración económica regional (ASEAN, 2015a, págs. 88,97). Sin embargo, las actividades en estas dos esferas de la Comunidad son menos sustanciales en comparación con las de la ASCC.

Al revisar los documentos se puede observar una continuidad entre las Declaraciones y los Planes de Acciones, en el sentido de que los compromisos determinados en los documentos al nivel global fueron planteados de manera más explícita en los documentos

al nivel sectorial con los Planes de Acciones de las Comunidades (Community Blueprints) y Planes de Trabajos de la ACW y ACWC (Work Plan). Estas políticas luego fueron operacionalizadas y complementadas con actividades concretas planteadas en las Guías de implementación, Manual de Capacitación, etc. en distintas áreas de trabajos. A parte de eso, se puede identificar un aumento en los documentos de este tipo desde 2016 en distintas áreas como Recursos Humanos (ASEAN, 2016b); Empoderamiento Económico de la Mujer (ASEAN, 2017c); Sectores Alimentarios, Agrícolas y Forestales (ASEAN-CRN, 2018); Sector Laboral y Empleo (ASEAN, 2020).

En resumen, se puede observar los componentes y las actividades identificados en los documentos en la siguiente tabla:

**Tabla 5: Componentes y actividades asociadas a la estrategia de Gender Mainstreaming presentes en la ASEAN.**

<b>Componentes</b>	<b>Actividades</b>
Estrategia dual de Mainstreaming y acciones focalizadas en la equidad de género	<input checked="" type="checkbox"/> Mainstreaming de la perspectiva de género en las políticas, proyectos y programas (en todas las etapas del ciclo) <input checked="" type="checkbox"/> Acciones dirigidas a la equidad de género
Análisis en función de género	<input checked="" type="checkbox"/> Datos desglosados por sexo e información de género <input checked="" type="checkbox"/> Análisis en todas las etapas del ciclo del programa <input checked="" type="checkbox"/> Análisis presupuestario sensible al género
Asignación de responsabilidad de la implementación	<input type="checkbox"/> Responsabilidades compartidas entre todo el personal y las especialistas en género/Puntos Focales de Género
Capacitación, training	<input checked="" type="checkbox"/> Comprensión e implementación de la política de género para el personal y las contrapartes <input type="checkbox"/> Sensibilización en género para el personal/contraparte <input checked="" type="checkbox"/> Capacitación en género para el personal/contraparte <input checked="" type="checkbox"/> Manuales, herramientas informáticas y/o operacionales
Empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/> Fortalecimiento de las organizaciones de mujeres a través del desarrollo de capacidades y la capacitación <input checked="" type="checkbox"/> Apoyo a la participación de las mujeres en la toma de decisiones / empoderamiento <input type="checkbox"/> Trabajar con hombres para la equidad de género
Sistemas y herramientas para el monitoreo y evaluación (M&E)	<input checked="" type="checkbox"/> Sistemas efectivas y herramientas para el M&E <input type="checkbox"/> Indicadores sensibles al género
Asignación de recursos financieros y/o presupuestos	<input type="checkbox"/> Asignación de recursos financieros para que el personal lleve a cabo la política de género
Cooperación con otras organizaciones y sociedad civil	<input checked="" type="checkbox"/> Fortalecimiento de la igualdad de género en conjunto con la ONU, el sector privado y las ONG <input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo de capacidad para la sociedad civil <input checked="" type="checkbox"/> Apoyo a los mecanismos nacionales del ámbito de la mujer

Compartir los recursos de conocimientos	<input checked="" type="checkbox"/> Publicaciones y base de conocimiento sobre las mejores prácticas y estrategias efectivas <input checked="" type="checkbox"/> Redes <input type="checkbox"/> Base de datos en línea
---	--

Fuente: Elaboración propia basado en los criterios de Moser y Moser (2005, pág. 13)

**Notas:**  Presencia de la actividad.  
 Ausencia de la actividad.

## **Capítulo 6: La implementación de las políticas de Gender Mainstreaming en ASEAN**

Como vimos en los capítulos anteriores, la estrategia de Gender Mainstreaming ha sido adoptada por la ASEAN como la estrategia principal para lograr la equidad de género. Los compromisos que tiene la ASEAN y los países miembros con la estrategia ha sido expresado de manera explícita en los distintos instrumentos como Declaraciones y Planes de Trabajos. Estos compromisos luego han sido operacionalizados en las políticas de género que fueron adoptados por los cuerpos sectoriales correspondientes dentro de la ASEAN, principalmente el ACW y la ACWC, con el alcance tanto a nivel regional como a nivel nacional. En general podemos identificar que las políticas de la ASEAN se dedican en proveer mecanismos que apoyan a los países miembros a difundir esta estrategia en sus respectivos países miembros, y promover la transversalización de la perspectiva de género en las tres pilares de la Comunidad de ASEAN.

Con el objetivo de estudiar sobre el proceso de la implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming en la ASEAN, revisaremos dos aspectos que comprenden la implementación expuestos por las autoras Moser y Moser que son los aportes institucionales y operacionales, tomando en consideración que estos dos aportes son estrechamente interrelacionados (2005, pág. 15). En término de los aportes institucionales, según la distinción hecha por Jahan, se relatan a los componentes y actividades que forma parte de los esfuerzos de fortalecer la dinámica interna de la organización como los procedimientos, la estructura, la cultura institucional y organizativa. Y a los aportes operacionales se refieren a los cambios en los programas y proyectos de trabajos de la organización que daría un mejor resultado en materia de equidad de género en la sociedad y el empoderamiento de las mujeres. Aquí los autores enfatizan en que los cambios al nivel institucional son indispensables para el éxito en el nivel operacional. (Porter & Sweetman, 2005, págs. 4-5) Al cambio en la cultura institucional y organizativa se entiende como cambios en tres aspectos. El primero es cambio en el proceso político, que significa “tanto que ‘el proceso de política se reorganice de forma que los actores ordinarios sepan como incorporar una perspectiva de género’ como que la competencia de género (es decir los expertos en este ámbito) se incluya ‘como un requerimiento normal para los que toman decisiones’” (Lombardo, 2003, pág. 4). El cambio en los mecanismos políticos requiere una cooperación horizontal en asuntos de género, quiere decir la

coordinación interdepartamental en esta materia; y la adopción de herramientas y técnicas para integrar la variable de género en las políticas, el proceso de seguimiento y evaluación. Por último, el cambio en los actores implica la participación de actores no ordinarios como los expertos, organizaciones internacionales, ONGs y las sociedades civiles. (Lombardo, 2003, págs. 4-5)

En este sentido, basado en los compromisos en las políticas identificados anteriormente, en esta sección se revisará, por un lado, los avances que ha logrado la ASEAN internamente para lograr los cambios al nivel institucional para difundir la transversalización de la perspectiva de género en las tres pilares de la Comunidad de ASEAN y sus respectivos cuerpos sectoriales. Por otra parte, a nivel operacional, dado que los impactos reales en la vida de las mujeres provienen de los cambios al nivel nacional de los países miembros, es importante revisar cómo los compromisos a nivel regional han sido materializados en los países miembros. Las entrevistas con los funcionarios de las embajadas de cinco países miembros de la ASEAN en Chile (las Filipinas, Indonesia, Malasia, Vietnam y Tailandia) que tienen cercamiento con la organización, y con la funcionaria de la Dirección de ASEAN en el Ministerio de Asuntos Exteriores de Vietnam nos arrojará luz sobre la percepción de los entrevistados sobre la estrategia de Gender Mainstreaming de la ASEAN en término de su implementación y los impactos (si los hay) en las políticas de género en sus respectivos países.

### *Aportes institucionales*

Parte de los esfuerzos de la ASEAN en avanzar en los componentes para lograr el cambio institucional que podemos identificar ya desde el capítulo anterior es el aumento en la adopción de herramientas como Guías de implementación y Manuales de Capacitación en Gender Mainstreaming en distintas áreas de trabajos como recursos humanos, empoderamiento económico, sector laboral, etc. como parte de la implementación de los planes de trabajos de ACW y ACWC. Por ejemplo, va en línea con los establecidos en la Visión de la Comunidad: ASEAN 2025, en 2016, la Conferencia sobre Asuntos de Servicio Civil de ASEAN (ACCSM – ASEAN Conference on Civil Service), un cuerpo sectorial que pertenece a la ASCC, adoptó el “Manual de capacitación sobre el Gender Mainstreaming en las políticas, procesos y sistemas de Recursos Humanos” en el contexto de una actividad de capacitación y desarrollo de capacidad realizado en 2015, con la

participación de los representantes de instituciones de la función pública de los Estados miembros de la ASEAN (AMS) y la Secretaría de la ASEAN (ASEAN, 2016b, págs. 5-6). Otro ejemplo es la adopción de la “Línea Directriz sobre Gender Mainstreaming en las políticas laborales y de empleo hacia el trabajo decente para todo” en 2020 por Reunión de Ministros de Trabajo de la ASEAN (ALMM - ASEAN Labour Ministers Meeting) en el marco de la Declaración sobre la implementación con perspectiva de género de la Visión 2025 de la Comunidad de ASEAN y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y el Plan de trabajo de ACW 2016-2020 (ASEAN, 2020, pág. 6). Estos documentos están compuestos por materiales didácticas sobre los conceptos relacionados con la temática de equidad de género, la relevancia de Gender Mainstreaming en cada sector en sus respectivas áreas de trabajo, recomendación en modelo de análisis de género sistematizado y aplicable para todos los países, guía para el monitoreo y evaluación, y sugerencias sobre los indicadores.

A parte de los avances principalmente en la arena sociocultural de la ASCC, debido a que la atención a los problemas relacionados al tema de género y de la mujer en general han sido posicionados bajo el mandato del ASCC, también hubo algunos avances en la esfera de trabajo de la APSC y AEC (en colaboración con ACW y ACWC). En línea con el compromiso de realizar análisis en función de género, la AEC realizó un estudio en 2016 sobre el impacto proyectado de la AEC en género. Este análisis ha proporcionado una evaluación exhaustiva de los desafíos que enfrentan las mujeres en los distintos sectores económicos y comerciales bajo la arquitectura y las normas institucionales existentes para informar mejor a los tomadores de decisiones. Los principales hallazgos y recomendaciones en este documento servirán como base de referencia para formular políticas más sensibles al género. (Jha & Saxena, 2016). Por otro lado, en el ámbito político y seguridad, en colaboración con la ASCC, la APSC había avanzado en integrar elementos de Gender Mainstreaming en algunos de sus planes de trabajos como el Plan de acción de la ASEAN contra la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, el Plan de acción para Prevenir y Contrarrestar el Aumento de la Radicalización y el Extremismo Violento 2018-2025, y el Masterplan 2025: Transversalizar los Derechos de las Personas con Discapacidades. Además, la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad (WPS) también está en su etapa de desarrollo inicial bajo la APSC. (ASEAN; PCW, 2019, págs. 6-7)

Un gran esfuerzo por parte de la ACW y ACWC en promover la estrategia de Gender Mainstreaming en las tres pilares de la Comunidad de ASEAN fue reflejado en la serie de Conferencias de Altos Funcionarios sobre Gender Mainstreaming que fueron celebrados en 2018 y 2019. Estas Conferencias fueron organizados para cada Comunidad de la ASEAN con los principales objetivos de incrementar el entendimiento de los cuerpos sectoriales en materia de Gender Mainstreaming, en qué contenga la estrategia, las herramientas y métodos que se puedan utilizar en el contexto de cada Comunidad de la ASEAN, la importancia de Gender Mainstreaming en sus respectivas áreas de trabajo, y por último utilizar este espacio de conversación para proponer Planes de Acción para Gender Mainstreaming (GMAPs) con el propósito de infundir la perspectiva de género en los planes y actividades de los cuerpos sectoriales. En estas conferencias participaron no solamente miembros de la Secretaría de la ASEAN y representantes de todos los cuerpos sectoriales de cada pilar de la Comunidad, sino también tuvieron las participaciones de expertos en tema de género (académico, funcionarios de otras organizaciones). En específico, en la Conferencia con la ASCC en junio de 2018, participaron 117 delegados de 15 cuerpos sectoriales de esta rama que vienen de todos los países miembros. La Conferencia con la AEC en Diciembre de 2018 contaron con la presencia de 163 delegados que vienen de 19 cuerpos sectoriales que pertenecen a la rama económica. Y en la última Conferencia con la APSC, celebrada en septiembre de 2019, asistieron 19 cuerpos sectoriales partes de la rama de política y seguridad. (Philippine Commission on Women, s.f.)

Estas actividades son simbólicas por varias razones. Primero, estas actividades demuestran el compromiso de la ASEAN en transversalizar la perspectiva de género en todas las esferas de trabajos de la organización a través de involucrar a la mayoría de los cuerpos sectoriales que vean temas distintos, incluso no tradicionales para las mujeres, en la conversación. Segundo, a través de estas actividades se pusieron en prácticas muchos de los compromisos de políticas que pudimos identificar anteriormente, principalmente en el componente de capacitación y training, y de compartir conocimientos y experiencias. Y por último, crear un espacio donde pudieron reflexionar sobre los avances que han logrado en cada pilar de la Comunidad, y al mismo tiempo, identificar los desafíos que se encuentran en implementar la estrategia de Gender Mainstreaming en sus respectivos sectores. Todos estos forman parte de un intento en generar cambios en tanto el proceso político, los mecanismos políticos y a cierto modo involucrar a nuevos actores en la

conversación (como la ONU, académicos, representantes de centros de estudios regionales, etc.) (ASEAN; PCW, 2018a; ASEAN; PCW, 2018b; ASEAN; PCW, 2019)

Sin embargo, estas conferencias también han tocado en los desafíos que enfrentan los cuerpos sectoriales en poder apropiarse de la estrategia de Gender Mainstreaming, los cuales indican la debilidad en la implementación de algunas políticas o que no hay avance todavía en esta materia. Uno de los principales desafíos en ejercer el Gender Mainstreaming en la ASEAN que se han podido identificar es que las personas comprendan qué es el Gender Mainstreaming y cómo se puede incorporarlo en sus respectivos trabajos en los cuerpos sectoriales. A parte de eso, los funcionarios de los cuerpos sectoriales de los tres Comunidades se comparten la opinión sobre la necesidad de desarrollar guías para implementar el Gender Mainstreaming en cada cuerpo sectorial; la falta de datos desglosados por sexo; la ausencia de mecanismos adecuados para el monitoreo y evaluación sobre género para sus campos de trabajos; y la falta de recursos tanto en recursos financieros como recursos humanos, conocimientos sobre género y el know-how. Este último desafío fue especialmente destacado por la AEC y APSC por lo que propusieron la creación de la Unidad especial de género dentro de su Comunidad o un Comité de trabajo técnico y desarrollo de capacidad en Gender Mainstreaming y análisis en función de género. (ASEAN; PCW, 2018a, pág. 37) (ASEAN; PCW, 2018b, pág. 50) (ASEAN; PCW, 2019, pág. 36)

Como ya podemos observar desde los puntos anteriores, se han realizado muchas actividades para implementar la estrategia de Gender Mainstreaming, especialmente al nivel institucional para lograr el cambio en la cultura institucional y organizativa. Los avances se enfocan en su mayoría en los componentes de capacitación, desarrollo de la estrategia de Gender Mainstreaming en los tres pilares de la Comunidad, acciones específicas dirigidas a la equidad de género, compartir los recursos de conocimientos y cooperación con otras organizaciones. No obstante, actividades indispensables para la estrategia de Gender Mainstreaming como el análisis en función de género (datos desglosados por sexo, análisis en todos sectores de trabajos), sistemas y herramientas para el monitoreo y evaluación aún no se han implementado por completo y se encuentran por ahora en su etapa inicial de estar incluidos en los compromisos y presentes en los planes de trabajos. Esto sugiere que aún queda un largo camino por recorrer para poder lograr un cambio real en la ASEAN.

### *Aportes operacionales*

Al nivel operacional, con las informaciones proveídas por los entrevistados se pueden identificar muchas actividades en los países miembros van en línea con los compromisos hechos en el espacio de la ASEAN. Los países encuestados han tomado iniciativas para transversalizar la perspectiva de género en distintas áreas de trabajos en sus respectivos países, y al mismo tiempo, avanzar con actividades concretas para alcanzar la equidad de género.

Expresados por la mayoría de los entrevistados de que sus países a cierto modo han adoptados el concepto y políticas de Gender Mainstreaming de conformidad a los compromisos hechos al nivel regional, sin embargo los enfoques varían. En el caso de Malasia, su gobierno está comprometido de adoptar políticas de género pero encajado dentro de un marco limitado al área de desarrollo socioeconómico:

*“Malaysia’s commitment towards optimizing the potential of women in the social and economic development of the nation with the objectives: a) to ensure equitable sharing in the acquisition of resources and information as well as access to opportunities and benefits of development, for both men and women; b) to integrate women in all sectors of national development in line with their abilities and needs in order to improve the quality of life, eradicate poverty, abolish ignorance and illiteracy and ensure a peaceful and prosperous nation.”* [Los compromisos de Malasia hacia optimizar el potencial de las mujeres en el desarrollo social y económico de la nación con los objetivos: a) asegurar la participación equitativa en la adquisición de recursos e información, así como el acceso a oportunidades y beneficios del desarrollo, tanto para hombres como para mujeres; b) Integrar a la mujer en todos los sectores del desarrollo nacional de acuerdo con sus capacidades y necesidades para mejorar la calidad de vida, erradicar la pobreza, abolir la ignorancia y el analfabetismo y asegurar una nación pacífica y próspera] (Comunicación personal, 24 de septiembre, 2021)

Por otro lado, en el caso de Tailandia, la funcionaria especificó que su gobierno ha avanzado con actividades concretas, especialmente en el marco normativo:

*“The implementation plan for the gender equality curriculum has been established and the Ministry of Education is currently revising the curriculum. Gender-responsive budgeting is now included in the 2016 Constitution and will be implemented at the national level. Also, Thailand has created a National Plan on*

*gender statistics in order to collect gender data on poverty, education and training, health, violence, economy, decision-making and other pertinent areas. On the other hand, Thailand has made significant progress in enshrining gender equality into its legal framework. Adopted in 2017, the Constitution prohibits discrimination on the grounds of sex and affirms the principle of equality between men and women.”* [Se ha establecido el plan de ejecución del plan de estudios sobre igualdad de género y el Ministerio de Educación está revisando actualmente este plan de estudios. La elaboración de presupuestos con perspectiva de género fue adjuntada en la Constitución de 2016 y se aplicará a nivel nacional. Además, Tailandia ha creado un Plan Nacional sobre estadísticas de género con el fin de recopilar datos de género en área de pobreza, educación y capacitación, salud, violencia, economía, toma de decisiones y otras áreas pertinentes. Por otro lado, Tailandia ha logrado avances significativos en la incorporación de la igualdad de género en su marco legal. Adoptada en 2017, la Constitución prohíbe la discriminación por razón de sexo y afirma el principio de igualdad entre hombres y mujeres.] (Comunicación personal, 21 de septiembre, 2021)

La funcionaria de la Embajada de Vietnam también ha enlistado algunos logros alcanzados por su país en institucionalizar la estrategia de Gender Mainstreaming y empoderamiento de las mujeres:

“Con el fin de promover la equidad de género, Vietnam adoptó la Ley de Equidad de Género en 2006. A parte de eso, la Resolución del Partido No.11-NQ/TW de 27 de abril de 2007 especificó la necesidad de transversalizar la igualdad de género, protección de los derechos de las mujeres en los procesos de elaboraciones de leyes. Distintos Decretos han sido entregados, entre ellos el Decreto 56/2012/ND-CP del 16 de julio de 2012, el Gobierno asignó responsabilidades de los ministerios, ramas y Comités Populares en todos los niveles al invitar a la Unión de Mujeres Vietnamitas a participar en la formulación de mecanismos, políticas, documentos legales, programas, esquemas y proyectos relacionados con los derechos e intereses de las mujeres, los niños, los ámbitos económico, cultural y social bajo la función de gestión estatal de los ministerios, la industria local. Y recientemente, en 31 de diciembre de 2020, el Primer Ministro emitió la Resolución No. 2282/QD-TTg aprobando el Programa "Fortalecimiento de la participación equitativa de las mujeres en puestos de dirección y gestión en todos los niveles de planificación política período de política 2021-2030”, este programa tiene como meta de alcanzar el 60%, para 2025, y el 75%, para 2030, de las agencias de gestión estatales y las autoridades locales en todos los niveles tengan líderes claves son mujeres.” (Comunicación personal, 16 de septiembre, 2021)

Por último, el funcionario de las Filipinas detalló la extensa trayectoria de su país en tema de Gender Mainstreaming y de género en general:

*“Gender mainstreaming is a principal advocacy of the Philippines and has in fact been incorporated as a crucial part of Philippine government offices’ Gender and Development (GAD) projects/activities/programs. Five percent (5%) of the annual budget of Philippine government offices are now geared/allotted toward GAD or GAD-affiliated programs focusing on: women empowerment, financial and/or business literacy for women, promotion and protection of women’s rights, combating sexual harassment and trafficking in persons (TIP), migration protection of Filipino women working and residing abroad, and health/safety and security of women, and integrating women into the overall economy. The pioneering office of the Philippines’ Gender Mainstreaming is the Philippine Commission on Women (PCW) in partnership with the Department of Foreign Affairs (DFA). Philippines’s initiatives are guided by the Magna Carta of Women (Republic Act No. 9710). The Philippines (through PCW, DFA and other participating agencies) spearheads many multilateral and regional initiatives on gender mainstreaming at the UN, ASEAN, APEC and other multilateral fora. Through its domestic gender mainstreaming initiatives, the Philippine government similarly ensures that it pursues gender equality in all aspects of the development process to achieve the vision of a gender-responsive society where women and men equally contribute to and benefit from economic and social development.”*

[Gender Mainstreaming es una de las principales actividades de promoción de Filipinas y, de hecho, se ha incorporado como una parte fundamental de los proyectos/actividades/programas de Género y Desarrollo (GAD) de las oficinas gubernamentales filipinas. El cinco por ciento (5%) del presupuesto anual de las oficinas del gobierno filipino está ahora orientado/asignado a GAD o programas afiliados a GAD que se centran en: empoderamiento de las mujeres, alfabetización financiera y/o empresarial para las mujeres, promoción y protección de los derechos de las mujeres, lucha contra el acoso sexual y la trata de personas (TIP), la protección migratoria de las mujeres filipinas que trabajan y residen en el extranjero, la salud y la seguridad de las mujeres, y la integración de las mujeres en la economía en general. La oficina pionera de la incorporación de la perspectiva de género en Filipinas es la Comisión Filipina de la Mujer (PCW) en asociación con el Departamento de Relaciones Exteriores (DFA). Las iniciativas de Filipinas se rigen por la Carta Magna de la Mujer (Ley de la República N° 9710). Filipinas (a través de PCW, DFA y otras agencias participantes) encabeza muchas iniciativas multilaterales y regionales sobre la transversalización de género en la ONU, ASEAN, APEC y otros foros multilaterales. A través de sus iniciativas nacionales de integración de la

perspectiva de género, el gobierno filipino también se asegura de que persiga la igualdad de género en todos los aspectos del proceso de desarrollo para lograr la visión de una sociedad sensible al género en la que las mujeres y los hombres contribuyan por igual y se beneficien del desarrollo económico y social.] (Comunicación personal, 1 de septiembre, 2021)

Al preguntar sobre el impacto e influencia que tiene las políticas de Gender Mainstreaming adoptados de la ASEAN en el desarrollo de políticas de género en sus respectivos países, todos los entrevistados están de acuerdo de que si hubo impacto positivo. El funcionario de Malasia indicó que la principal influencia ha sido en la implementación de CEDAW en su país, y al adoptar esta convención se reconoce que *“the provisions of the Convention do not conflict with the Federal Constitution and the laws of Shariah.”* [las disposiciones de la Convención no entran en conflicto con la Constitución Federal y las leyes de la Shariah] (Comunicación personal, 24 de septiembre, 2021). Los demás funcionarios comparten la opinión de que el enfoque de la ASEAN en Gender Mainstreaming y empoderamiento de las mujeres, también las herramientas como talleres, incrementar la sensibilización de los cuerpos sectoriales, recopilación de datos desagregados por género, etc. han ayudado a fortalecer las iniciativas al nivel nacional. Hablando de su experiencia personal, la funcionaria de la Dirección de ASEAN en el Ministerio de Asuntos Exteriores de Vietnam contó que:

*“Certainly, AMS have benefited from such a wide range of gender initiatives in ASEAN, whether simply to raise awareness of a few, to advice policy development, or to make impact on women’s lives and well-being at the grassroot level. As an individual example, I myself have attended several workshops/trainings by ASEAN on women’s rights; I also participated in and provided inputs to Viet Nam’s implementation of various ASEAN’s commitments on women and gender.”* [Ciertamente, los Estados miembros se han beneficiado de una gama tan amplia de iniciativas de género en la ASEAN, ya sea simplemente para concienciar a unos pocos, para asesorar en el desarrollo de políticas o para tener un impacto en la vida y el bienestar de las mujeres a nivel de base. Como ejemplo individual, yo misma he asistido a varios talleres/capacitaciones de la ASEAN sobre los derechos de la mujer; también participé en la implementación de Vietnam de varios compromisos de la ASEAN sobre la mujer y el género, y proporcioné aportes a la misma.] (Comunicación personal, 4 de octubre, 2021)

Al mismo tiempo, aprecian este espacio como plataformas para que funcionarios gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, profesionales y otras partes

interesadas intercambien puntos de vista, compartan experiencias y construyan compromisos y un entendimiento común sobre diversas cuestiones de género. Y como muy bien puso el funcionario de la Embajada de las Filipinas: “*By the adoption of the gender mainstreaming concept, ASEAN has been able to candidly discuss and institutionalize solutions to pressing gender issues—including open dialogues with each member-state touching on the real political, economic and social elements of their individual gender mainstreaming initiatives (or lack thereof)*” [Mediante la adopción del concepto de Gender Mainstreaming, la ASEAN ha podido discutir e institucionalizar con franqueza soluciones a cuestiones de género urgentes, incluidos diálogos abiertos con cada estado miembro que abordan los elementos políticos, económicos y sociales reales de sus iniciativas individuales de integración de la perspectiva de género (o la falta de ella)] (Comunicación personal, 1 de septiembre, 2021).

Los avances enlistados más arriba son pruebas de la implementación de los compromisos hechos al nivel regional por parte de los Estados miembros, aunque los esfuerzos son visiblemente disímiles. A pesar de estos avances, señalado por la funcionaria de la Dirección de ASEAN en el Ministerio de Relaciones Exteriores de Vietnam, las actividades y los proyectos han sido desarrollados de manera dispersos, focalizados en temas muy específicos dependiendo de las que sean considerados inminentes, críticos para uno o todos los países miembros (Comunicación personal, 4 de octubre, 2021). Además, el funcionario de la Embajada de Indonesia sugirió un potencial desafío en el avance de Gender Mainstreaming en el contexto en su propio país que es la resistencia interna a las cuestiones de género debido a creencias religiosas (Comunicación personal, 21 de septiembre, 2021). Dado que la ASEAN funciona bajo el principio de consultación y consenso (ASEAN, The ASEAN Charter, 2008, pág. 22) y la mayoría de los trabajos hechos en este sector han sido bajo la formalidad de recomendaciones y compromisos, por lo tanto, esto podría ser unas de las razones por la inconsistencia de implementación entre los países miembros. Cada país miembro con su propia percepción y agenda de género tendrá diferente aproximación a las recomendaciones de la ASEAN.

Aparte de esto, teniendo en cuenta los avances que se han sido instrumentalizado en la organización, el funcionario de la Embajada de las Filipinas destacó que a nivel regional aún se requiere más trabajos, especialmente en incrementar la participación de las mujeres en las posiciones de liderazgo y en la AEC. Y a nivel nacional, se requiere más

capacitaciones de sensibilización en el gobierno, realización de investigaciones multidisciplinarias de género específicas para las comunidades, y programas específicos de salud, trabajo y bienestar social para los pobres, especialmente los que afectan a las mujeres. (Comunicación personal, 1 de septiembre, 2021).

Para recapitular, progresos fueron identificados tanto a nivel institucional como operacional. Sin embargo, a nivel institucional, a pesar de los evidentes avances en términos de actividades, las iniciativas aún permanecen principalmente en el área de trabajo de la ASCC. La implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming, especialmente en los otros dos pilares de la Comunidad de la ASEAN se encuentra todavía en una etapa inicial en camino hacia cambios sustanciales. A nivel operacional, los países miembros han adoptado muchas iniciativas en coordinación con los esfuerzos a nivel regional pero la voluntad política de cada país miembro de asumir un compromiso significativo definirá si se puede producir un real impacto.

## **Capítulo 7: Discusión de los resultados “Práctica versus Teoría - La estrategia de Gender Mainstreaming en el contexto de la ASEAN”**

Al estudiar la práctica de la estrategia de Gender Mainstreaming en la ASEAN, se puede observar que, en la última década, la organización ha avanzado exponencialmente en las tres etapas de análisis, especialmente en la cantidad de materiales y compromisos de políticas de Gender Mainstreaming que han sido adoptadas en el transcurso de los últimos años. En la primera etapa, es evidente que la terminología de equidad de género y Gender Mainstreaming han sido implantados en la narrativa de la organización. Aquí la ASEAN reconoce la importancia de insertar la perspectiva de género, en lugar de un abordaje limitado a los problemas de las mujeres, en la agenda política dominante, la cuál tiene como su núcleo de análisis la relación desigual de poder entre las mujeres y hombres. Además, se requieren cambios no solo a nivel político, sino también a nivel institucional, quiere decir, al Mainstreaming la perspectiva de género se necesita también transformar los procesos organizacionales, entendido como cambios en la cultura organizacional que afectaría los procesos políticos, mecanismos y actores involucrados (Lombardo, 2003, págs. 4,5), para apoyar este proceso de incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos. No obstante, en esta etapa se distinguen que los conceptos más progresistas, en el sentido de que son más específicos y cercanos a los principios del enfoque GAD, son mencionados, casi exclusivamente, en los documentos de los cuerpos sectoriales. Los documentos de alto nivel adoptados por los jefes de Estados, por otro lado, son a menudo vagos y/o limitado al referirse al concepto de equidad de género.

En la segunda etapa, la mayoría de los componentes y actividades bajo el marco establecido por Moser y Moser (2005, pág. 13) han sido identificados en los compromisos de políticas de Mainstreaming la perspectiva de género en la ASEAN. Los componentes esenciales para la estrategia de Gender Mainstreaming como el análisis en función de género, capacitación, actividades para el empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones, y sistemas y herramientas para el monitoreo y evaluación están presentes y son considerados relevantes para sus implementaciones tanto a nivel regional como a nivel nacional. Pese a que el compromiso en general es de incluir la perspectiva de género en todas las áreas de trabajos de las tres comunidades de la ASEAN, los componentes y las actividades adoptados han sido enmarcados bajo el mandato la ASCC,

específicamente el de la ACW y ACWC. Como el resultado de la segunda etapa, en la tercera etapa sobre la implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming, se han visto avances tanto a nivel institucional como operativo, sobre todo dentro de la ASCC, pero aún no se han traducido en cambios significativos ni han producido prácticas consistentes en todos los países miembros.

A pesar de que el punto de partida de la estrategia de Gender Mainstreaming en la ASEAN parece muy positivo, en el sentido de que la organización ha adoptado un concepto más integral de género y Gender Mainstreaming que luego han sido instrumentalizados en las políticas de equidad de género de la organización, contando con la presencia de la mayoría de los componentes para transversalizar la perspectiva de género. Sin embargo, el progreso parecía haberse detenido en la etapa de implementación. Esto sugiere la similitud de experiencia que se ha definido en las otras organizaciones estudiadas previamente.

De la experiencia de la ASEAN en las tres etapas de análisis que vimos en los capítulos anteriores, se puede inferir que la ASEAN optó por un enfoque integracionista de la estrategia de Gender Mainstreaming en lugar de fijación de agenda, como lo que se esperaba para mantener la naturaleza transformadora de la estrategia. En primer lugar, como evidenciado en la primera etapa de análisis, a pesar de que se parecía que en general la ASEAN ha adoptado un concepto cada vez más explícito de género, pero en realidad este concepto se desarrolló solamente en los documentos de los cuerpos sectoriales, especialmente la ACW. Los principales actores en la toma de decisión de alto-nivel, por otro lado, conservan una concepción de género muy estrechada a los problemas exclusivos de las mujeres. De mismo modo, se encuentra que este entendimiento también se ha reflejado en el diseño de mecanismo para el desarrollo de políticas e implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming en la ASEAN, el cuál fue resaltado en la segunda y tercera etapa de análisis.

Por un lado, las políticas de Gender Mainstreaming que luego fueron adoptados también han sido enmarcadas y confinadas bajo los trabajos de la ASCC, principalmente bajo la ACW y ACWC, lo que implica que los temas de género y de las mujeres son considerados temas culturales y sociales. Al contrario, en la esfera política y económica, los compromisos han sido limitados a las actividades que asegura otro objetivo de la Comunidad como desarrollo económico a través del incremento de la participación de las

mujeres en los mercados laborales, fomentando la participación de las mujeres en los procesos de paz y resolución de conflictos (ASEAN, 2015a, págs. 29-97). Temas más polémicos como la participación de las mujeres en las posiciones políticas; el trabajo no remunerado; desigualdad en la responsabilidad en el domicilio, etc. que obstaculizan la participación de las mujeres en el mercado laboral no han sido elaborados en los documentos de alto nivel (ASEAN, 2017c). Esto no quiere decir que las actividades establecidas en estas dos esferas de trabajos son irrelevantes y no contribuyen a la meta de equidad de género, pero al limitar el entendimiento de Gender Mainstreaming para tratar a solamente los problemas visibles de las mujeres que requiere solución, se corre el riesgo de descartar las causas fundamentales y más estructurales detrás de estos problemas.

Por otro lado, en la etapa de implementación, se observó una tendencia similar. A nivel institucional, por más de 10 años desde cuando la ASEAN reconoció oficialmente la necesidad de Gender Mainstreaming en todas las áreas de trabajos, los avances han sido delimitados en las temáticas pertenecientes al mandato de la ASCC. Herramientas concretas como guías de implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming fueron desarrollados y adoptados por los cuerpos sectoriales dentro de la rama de ASCC. En contraste, la estrategia para las otras dos comunidades de la organización sigue siendo un trabajo en proceso, en donde los compromisos no han sido traducidos en los planes de acciones y objetivos concretos. En la misma línea, también se ha podido recalcar en esta etapa, a nivel institucional, el desafío de hacer que las personas en los distintos órganos sectoriales entienden la importancia y de cómo aplicar la estrategia de Gender Mainstreaming. Y al nivel operacional, la diversidad se encuentra entre los países en la comprensión de Gender Mainstreaming, el nivel de implementación y alcance de los mecanismos de género y mujeres dentro de sus respectivos países. Esto quiere decir que todavía la implementación de la estrategia de Gender Mainstreaming no logró forjar un entendimiento holístico, tanto a nivel regional como nivel nacional.

A pesar de que la ACW y ACWC tienen un mejor entendimiento sobre el Gender Mainstreaming y son cuerpos encargados del diseño de la estrategia de Gender Mainstreaming, su mandato es limitado. Como mencionado en el capítulo 5, dichos cuerpos sectoriales son órganos consultivos, uno tiene la función de recomendar políticas a los Ministerios que vean a las cuestiones de género y mujeres, y el otro de promover los

derechos humanos de las mujeres, desarrollar políticas y proyectos al nivel regional y nacional. Sin embargo, incorporado en sus términos de referencia, uno de los principios es el de respetar al Artículo 2 de la Carta de la ASEAN (ASEAN Secretariat, 2010, pág. 4), el cuál sustenta el “ASEAN Way”, cuyos los principios de consultación y consenso, y la no interferencia en los asuntos internos de los Estados miembros. Como se ha señalado en el segundo capítulo con la explicación de Davies (2017), el “ASEAN Way” puede poner límites en la extensión y el alcance de los compromisos adoptados en las declaraciones. Estos principios hacen que estos órganos sectoriales no pueden imponer su agenda en las prácticas nacionales. Al mismo tiempo, este deja espacio para la resistencia de adoptar la agenda de Gender Mainstreaming si uno de los ministros no se la considere relevante para su área de trabajo, en su país, o que está fuera de los temas comprometidos en la Visión de Comunidad de ASEAN 2025. Evidentemente, esta observación fue recalcada en las entrevistas donde se observa que las actividades y los proyectos han sido desarrollados de manera dispersas, focalizados en temas muy específicos dependiendo de la prioridad de uno o todos los países miembros. También se reflejan en los materiales que han sido adoptados y concretados por la ACW y ACWC en la tercera etapa (guías de desarrollo, planes de acciones para implementar el Gender Mainstreaming), que están concentrados en temas tradicionalmente de las mujeres o temas considerados relevantes y críticos para los países miembros, como la violencia contra las mujeres, políticas laborales y de empleo, empoderamiento económico de la mujer, y sectores alimentarios, entre otros.

En esta lógica, se pudo diagnosticar dos problemas que la práctica de Gender Mainstreaming que la ASEAN está enfrentando. El primero es la inconsistencia y falta de entendimiento del concepto de Gender Mainstreaming en general, y de género en específico, tanto a nivel regional como a nivel nacional. Es evidente que durante la construcción y el avance de la estrategia de Gender Mainstreaming en la ASEAN, el enfoque ha sido limitado a los problemas tradicionales de las mujeres en vez de tomar una perspectiva más amplia que destaca la relación de poder desigual de género. De esta manera, se ha promovido la transversalidad como una noción “despolitizada” de género. Este problema coincide con aquellos problemas identificados en el marco teórico, donde los autores como Tickner (2001) y Milward, Mukhopadhyay & Wong (2015) han resaltado este problema como la causa principal que impide cualquier reestructuración más radical y cambios estructurales que se esperaba lograr con la estrategia.

El segundo es que, derivado del mal entendimiento de lo que se trata el Gender Mainstreaming, dicha práctica no se ha escapado de una lógica de “tecnocratización” de Gender Mainstreaming reflejado en la estructura maquinaria que la responsabilidad de desarrollar e implementar el Gender Mainstreaming, y en las áreas donde la estrategia ha sido impulsada, las cuáles tiende a residir en el reino de los problemas sociales. Al entender esta dinámica, paradigma político existente donde se encuentra la agenda de Gender Mainstreaming que es muy restringida en su capacidad generar cambios reales en la estructura del trabajo institucional y burocrático, se puede decir que en general la ASEAN está adoptando la estrategia de Gender Mainstreaming bajo un enfoque integracionista. Esta experiencia de la ASEAN también conforme a los describiros por los autores en el primer capítulo. La tendencia hacia introducir la estrategia de Gender Mainstreaming en las prácticas institucional sin desafiar el paradigma política existente, cambiar el proceso de la toma de decisión también ha sido criticado por varios autores al estudiar los casos de las organizaciones occidentales (Walby, 2005; Hafner-Burton & Pollack, 2002).

A modo de resumen, al estudiar el caso de la ASEAN en las tres etapas de análisis, se puede concluir que la experiencia de Gender Mainstreaming en la ASEAN se comportan de manera similar a los casos con los identificados por las autoras Moser & Moser (2005) en el sentido de que se ha podido evidenciar avances en las tres etapas, la adopción del concepto, la institucionalización de las políticas y la implementación. No obstante, a el nivel de implementación, los esfuerzos de implementar la estrategia son inconsistente y menos coherente. Los compromisos políticos se ven menos visibles, especialmente en las políticas sectoriales y nacionales. La explicación por esto hecho es que hay resistencias en la etapa de implementación, algunas de las cuales tienen implicaciones de la primera y la segunda etapa como la falta de cambio en la cultura organizacional, el trato de equidad de género como un proceso separado, el caso de la simplificación de los problemas de género. Y como señalado arriba, estas resistencias son derivados de los dos problemas que se coinciden con los que fueron encontrados con las experiencias de la mayoría de las organizaciones internacionales. Los dos problemas principales son la inconsistencia y falta de entendimiento del concepto de Gender Mainstreaming; y la adopción de la estrategia de Gender Mainstreaming bajo un enfoque integracionista. Estos dos problemas impiden la naturaleza transformativa que pretende lograr la estrategia de Gender Mainstreaming, por lo tanto, no solamente impacta al proceso de la

implementación sino que también los frutos potenciales que podría lograr para contribuir al objetivo de la igualdad de género.

De esta manera, se corrobora la hipótesis del estudio de que se puede evidenciar el avance de la de la estrategia de Gender Mainstreaming en las tres etapas de análisis, lo que reafirma que la dicha estrategia ha sido insertada en la ASEAN. Sin embargo, hay resistencias en la etapa de implementación de dicha estrategia, las cuales tienen implicaciones de las estrategias/políticas adoptadas en la primera y segunda etapa.

## Conclusión

Al estudiar la estrategia de Gender Mainstreaming en el contexto de la ASEAN bajo las tres etapas de análisis de Moser y Moser (2005), se han podido evidenciar avances en las tres etapas, la adopción del concepto, la institucionalización de las políticas y la implementación. Sin embargo, existe resistencias en la etapa de implementación que tienen implicaciones desde problemas encontrados en la primera y la segunda etapa. Dos problemas principales que han sido identificados en estas etapas que impiden la naturaleza transformativa de la estrategia de Gender Mainstreaming son la inconsistencia y la falta de entendimiento del concepto de Gender Mainstreaming; y la adopción de la estrategia de Gender Mainstreaming bajo un enfoque integracionista. Por esta razón, la ASEAN corre el riesgo de adoptar una estrategia que no genere cambios en las estructuras políticas, económicas, sociales e institucionales que sustentan las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, las que contribuye a la persistencia de la desigualdad de género en la región.

Reconociendo todos los puntos anteriores, es importante destacar el rol de la ACW y ACWC como defensores de una mirada más progresista del concepto de género en la ASEAN. El hecho de que han logrado promover la estrategia de Gender Mainstreaming en ciertas áreas, generar compromisos en esta materia y mantener una conceptualización de género y Gender Mainstreaming explícita señala optimismo en lo que se podrá lograr.

Jacqui True (2003) identificó algunos factores que resaltan las preocupaciones de género en la agenda, como las redes transnacionales y emprendedores de políticas de género. Estos factores son áreas donde la ACW y ACWC podrán alterar e insertar su agenda y sobre pasar los problemas existentes. En primer lugar, la ventaja que tiene la ACWC de su constante interacción con las organizaciones internacionales como la ONU y los distintos actores en distintos niveles como la ONGs, sociedad civil, le permitirá sobrepasar los límites institucionales que impide la implementación de Gender Mainstreaming a nivel operacional. Como señala Davies “*ASEAN offers opportunities to those interested in achieving goals to network with each other and ultimately pressure the domestic practices of ASEAN member states.*” [La ASEAN ofrece oportunidades a los interesados en lograr metas para establecer contactos entre sí y, en última instancia, presionar las prácticas nacionales de los Estados miembros de la ASEAN.] (2017, pág. 19)

En segundo lugar, concierne a los emprendedores de políticas de género. Dado que los miembros de la ACW y ACWC son funcionarios públicos en sus respectivos países, ellos podrían convertirse en defensores internos que promueven cambios sustanciales, y el respeto de los compromisos realizados a nivel regional. Además, a través de las capacitaciones y materiales didácticas que les entregan a los funcionarios en otros sectores de trabajo de la ASEAN, se pueden motivar a los funcionarios entusiastas de promover el Gender Mainstreaming en sus respectivas áreas de trabajos.

Por último, se llama a la atención la necesidad de fortalecer su trabajo en la recopilación de datos desglosados para informar mejor a los tomadores de decisiones. Además estos pueden servir como una base sólida que respalda sus recomendaciones.

Sobre esta base, aunque existen muchas restricciones en las tres etapas de adopción de la estrategia, aún se puede esperar que hay espacios donde se puede avanzar la estrategia de Gender Mainstreaming en ASEAN, tanto a nivel regional como nacional. Recientemente, en febrero de 2021, la ACW y ACWC aprobaron el Marco de integración de la perspectiva de género de la ASEAN 2021-2025 con el objetivo de transversalizar la perspectiva de género en los tres pilares de la Comunidad y asistir a los Estados miembros a realizar más análisis de género (The ASEAN, 2021). Este es el primer documento que servirá como base y guía para la transversalización de la perspectiva de género de manera más comprensiva. Se espera que el marco introduzca un enfoque más programático, a largo plazo y de toda la ASEAN para las cuestiones de género, y de incorporar una imagen más clara de la incorporación de la perspectiva de género en la ASEAN. Este puede ser el punto de partida para una estrategia de Gender Mainstreaming que genere cambios sustanciales tanto a nivel institucional como operativo, pero hasta que se publique, es muy pronto para decir si esto traerá nuevos aires a las prácticas de Gender Mainstreaming en la organización o simplemente tendrá la misma estructura contra la que la estrategia está tratando de combatir. Por lo tanto, será interesante un estudio en un futuro cercano que evalúe este documento y su impacto en las prácticas de Gender Mainstreaming en la organización.

## Bibliografía

- Alami, A. N. (2018). The implementation of Gender Mainstreaming in ASEAN. *IKAT: The Indonesian Journal of Southeast Asian Studies*. Vol. 1, No.2, January 2018, 185-207.
- ASEAN. (8 de Agosto de 1967). *THE ASEAN DECLARATION (BANGKOK DECLARATION)*. Recuperado el Mayo de 2021, de asean.org: <http://agreement.asean.org/media/download/20140117154159.pdf>
- ASEAN. (Junio de 2004). *Declaration on the Elimination of Violence Against Women in the ASEAN Region, 30 June 2004, Jakarta, Indonesia*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: <https://asean.org/declaration-on-the-elimination-of-violence-against-women-in-the-asean-region-30-june-2004-jakarta-indonesia/>
- ASEAN. (2008). *The ASEAN Charter*. Recuperado el Mayo de 2021, de asean.org: <https://asean.org/wp-content/uploads/images/archive/publications/ASEAN-Charter.pdf>
- ASEAN. (Abril de 2009). *Roadmap for an ASEAN Community 2009-2015*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: [https://www.asean.org/wp-content/uploads/images/ASEAN\\_RTK\\_2014/2\\_Roadmap\\_for\\_ASEAN\\_Community\\_20092015.pdf](https://www.asean.org/wp-content/uploads/images/ASEAN_RTK_2014/2_Roadmap_for_ASEAN_Community_20092015.pdf)
- ASEAN. (28 de Octubre de 2010). *Ha Noi Declaration on the Enhancement of Welfare and Development of ASEAN Women and Children*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: <https://asean.org/ha-noi-declaration-on-the-enhancement-of-welfare-and-development-of-asean-women-and-children/>
- ASEAN. (Octubre de 2012). *ASEAN Committee on Women (ACW) Work Plan (2011-2015)*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: <https://asean.org/asean2020/wp-content/uploads/2021/01/ACW-Work-Plan-2011-2015.pdf>
- ASEAN. (6 de Julio de 2012). *Declaration on the Elimination of Violence Against Women in the ASEAN Region*. Recuperado el Mayo de 2021, de asean.org: [https://asean.org/?static\\_post=declaration-on-the-elimination-of-violence-against-women-in-the-asean-region-3](https://asean.org/?static_post=declaration-on-the-elimination-of-violence-against-women-in-the-asean-region-3)
- ASEAN. (Noviembre de 2015a). *ASEAN 2025: FORGING AHEAD TOGETHER*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: <https://asean.org/wp-content/uploads/2015/12/ASEAN-2025-Forging-Ahead-Together-final.pdf>
- ASEAN. (Diciembre de 2015b). *Fact Sheet – ASEAN Community*. Recuperado el Mayo de 2021, de asean.org: <https://asean.org/storage/2012/05/7.-Fact-Sheet-on-ASEAN-Community.pdf>
- ASEAN. (Febrero de 2016a). *ASEAN Regional Plan of Action on the Elimination of Violence against Women (ASEAN RPA on EVAW)*. Recuperado el Septiembre de

2021, de asean.org: <https://www.asean.org/wp-content/uploads/2012/05/Final-ASEAN-RPA-on-EVAW-IJP-11.02.2016-as-input-ASEC.pdf>

ASEAN. (2016b). *Gender Mainstreaming in Human Resource Policies, Processes and Systems A Training Manual*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: <https://asean.org/wp-content/uploads/2016/05/Gender-Mainstreaming-in-Human-Resource-Policies-Processes-and-Systems-A-Training-Manual1.pdf>

ASEAN. (13 de Noviembre de 2017a). *JOINT STATEMENT ON PROMOTING WOMEN, PEACE AND SECURITY IN ASEAN*. Recuperado el Mayo de 2021, de asean.org: [https://asean.org/storage/2017/11/8.-ADOPTION\\_Joint-Statement-on-Promoting-Women-Peace-and-Security-in-ASEANACWC-Endorsed\\_rev2.pdf](https://asean.org/storage/2017/11/8.-ADOPTION_Joint-Statement-on-Promoting-Women-Peace-and-Security-in-ASEANACWC-Endorsed_rev2.pdf)

ASEAN. (Noviembre de 2017b). *ASEAN Declaration on the Gender-Responsive Implementation of the ASEAN Community Vision 2025 and Sustainable Development Goals*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: [https://asean.org/asean2020/wp-content/uploads/2021/01/7.-ADOPTION\\_ASEAN-Declaration-on-the-GR-Implementation\\_CLEAN\\_Sept.8-2017\\_for-31st-Summit\\_CLEAN.pdf](https://asean.org/asean2020/wp-content/uploads/2021/01/7.-ADOPTION_ASEAN-Declaration-on-the-GR-Implementation_CLEAN_Sept.8-2017_for-31st-Summit_CLEAN.pdf)

ASEAN. (Noviembre de 2017c). *ACTION AGENDA ON MAINSTREAMING WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT (WEE) IN ASEAN*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/11/Action-Agenda-on-Mainstreaming-Women-Economic-Empowerment.pdf>

ASEAN. (2018, Diciembre). *ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children (ACWC) Work Plan 2016-2020*. Retrieved Septiembre 2021, from asean.org: <https://asean.org/wp-content/uploads/2018/12/37.-December-2018-The-ASEAN-Commission-on-the-Promotion-and-Protection-of-the-Rights-of-Women-and-Children-ACWC-Work-Plan-2016-2020.pdf>

ASEAN. (2018). *The ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children (ACWC) Work Plan 2016-2020*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: <https://asean.org/wp-content/uploads/2018/12/37.-December-2018-The-ASEAN-Commission-on-the-Promotion-and-Protection-of-the-Rights-of-Women-and-Children-ACWC-Work-Plan-2016-2020.pdf>

ASEAN. (Noviembre de 2020). *ASEAN Guideline on Gender Mainstreaming into Labour and Employment Policies Towards Decent Work For All*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: <https://asean.org/asean-guideline-on-gender-mainstreaming-into-labour-and-employment-policies-towards-decent-work-for-all-2/>

ASEAN. (2021). *Gender, Rights of Women and Children*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: <https://asean.org/our-communities/asean-socio-cultural-community/gender-rights-of-women-and-children/>

- ASEAN. (s.f.). *About ASEAN - Overview*. Recuperado el Mayo de 2021, de ASEAN: <https://asean.org/asean/about-asean/overview/>
- ASEAN Secretariat. (Febrero de 2010). *Terms of Reference ASEAN Commission on the Protection and Promotion of the Rights of Women and Children*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean.org: [https://www.asean.org/wp-content/uploads/images/2012/Social\\_cultural/ACW/TOR-ACWC.pdf](https://www.asean.org/wp-content/uploads/images/2012/Social_cultural/ACW/TOR-ACWC.pdf)
- ASEAN; PCW. (2018a). *Senior Officials Conference on Gender Mainstreaming in the ASEAN Socio-Cultural Community Sectoral Bodies*. Manila: Philippine Commission on Women (PCW).
- ASEAN; PCW. (2018b). *Senior Officials Conference on Gender Mainstreaming in the ASEAN Economic Community (AEC) Sectoral Bodies*. Manila: Philippines Commission on Women.
- ASEAN; PCW. (2019). *Senior Officials Conference on Gender Mainstreaming in the ASEAN Political-Security Community (APSC) Sectoral Bodies*. Manila: Philippines Commission on Women.
- ASEAN-CRN. (Octubre de 2018). *AMAF's Approach to Gender Mainstreaming in the Food, Agriculture and Forestry Sectors*. Recuperado el Septiembre de 2021, de asean-crn.org: <https://asean-crn.org/amafs-approach-to-gender-mainstreaming-in-the-food-agriculture-and-forestry-sectors/>
- AWID. (Noviembre de 2004). *Gender Mainstreaming: Can it Work for Women's Rights? Spotlight 3*.
- Bardin, L. (1986). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal Universitaria.
- Castellanos, B. J. (2017). *El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales*. Retrieved Septiembre 2021, from scielo.org.co: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>
- Daly, M. (8 de Noviembre de 2005). *Gender Mainstreaming in Theory and Practice*. Oxford University Press, 433-450.
- Davies, M. (Abril de 2016). *Women and Development, Not Gender and Politics: Explaining ASEAN's Failure to Engage with the Women, Peace and Security Agenda*. *Contemporary Southeast Asia*, Vol. 38, No.1, 106-127.
- Davies, M. (Enero de 2017). *Important but De-centred: ASEAN's Role in the Southeast Asian Human Rights Space*. Recuperado el Septiembre de 2021, de ResearchGate: [https://www.researchgate.net/publication/311863474\\_Important\\_but\\_De-centred\\_ASEAN's\\_Role\\_in\\_the\\_Southeast\\_Asian\\_Human\\_Rights\\_Space](https://www.researchgate.net/publication/311863474_Important_but_De-centred_ASEAN's_Role_in_the_Southeast_Asian_Human_Rights_Space)
- Hafner-Burton, E., & Pollack, M. A. (Julio de 2002). *Gender Mainstreaming and Global Governance*. *Feminist Legal Studies* 10, 285-298.

- Jha, S., & Saxena, A. (2016). *Projected Gender Impact of the ASEAN Economic Community*. Recuperado el Septiembre de 2021, de [asiapacific.unwomen.org: https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/03/projected-gender-impact-of-the-asean-economic-community](https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/03/projected-gender-impact-of-the-asean-economic-community)
- Lombardo, E. (2003). EL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA. *Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, 6-11.
- Lombardo, E. (2005). Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making Process. *Oxford University Press*, 412-432.
- Malasia, F. d. (24 de Septiembre de 2021). Implementación de Gender Mainstreaming en ASEAN. (H. A. Vu, Entrevistador)
- Milward, K., Mukhopadhyay, M., & Wong, F. F. (Julio de 2015). Gender Mainstreaming Critiques: Signposts or Dead Ends? *IDS Bulletin Volume 46 Number 4*, 75-81.
- Moser, C., & Moser, A. (Julio de 2005). Gender mainstreaming since Beijing: a review of success and limitations in international institutions. *Gender and Development*, 11-22.
- OCDE. (Marzo de 2019). *Active with Southeast Asia*. Recuperado el Mayo de 2021, de [oecd.org: https://www.oecd.org/southeast-asia/Active-with-Southeast-Asia.pdf](https://www.oecd.org/southeast-asia/Active-with-Southeast-Asia.pdf)
- OECD. (30 de Marzo de 2021). *SIGI 2021 Regional Report for Southeast Asia*. Recuperado el Mayo de 2021, de OECDiLibrary: [https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2021-regional-report-for-southeast-asia\\_236f41d0-en](https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2021-regional-report-for-southeast-asia_236f41d0-en)
- ONU. (1995). *Beijing Declaration and Platform for Action-Beijing+5 Political Declaration and Outcome*. Recuperado el Mayo de 2021, de [unwomen.org: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa\\_e\\_final\\_web.pdf?la=es&vs=800](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf?la=es&vs=800)
- Philippine Commission on Women. (s.f.). *Senior Officials Conferences on Gender Mainstreaming in the ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC), ASEAN Economic Community (AEC) and the ASEAN Political-Security Community (APSC)*. Recuperado el Septiembre de 2021, de Philippine Commission on Women: <https://pcw.gov.ph/asean-commission-on-the-promotion-and-protection-of-the-rights-of-women-and-children-acwc/>
- Porter, F., & Sweetman, C. (2005). Editorial. *Gender and Development*, 2-10.
- Rao, A., & Kelleher, D. (Julio de 2005). Is there life after gender mainstreaming? *Gender and Development*, 57-69.

- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Severino, R. C. (31 de Julio de 2012). *ASEAN: BUILDING THE PEACE IN SOUTHEAST ASIA*. Recuperado el Mayo de 2021, de ASEAN: [https://asean.org/?static\\_post=asean-building-the-peace-in-southeast-asia-2](https://asean.org/?static_post=asean-building-the-peace-in-southeast-asia-2)
- Tailandia, F. d. (21 de Septiembre de 2021). Implementación de Gender Mainstreaming en ASEAN. (H. A. Vu, Entrevistador)
- Tekunan, S. (2014). The Asean Way: The Way To Regional Peace? *Jurnal Hubungan Internasional* 3(2), 142-147.
- The ASEAN. (2021, Abril-Mayo). Viewpoint: H.E. Ing Kanthaphavi Minister of Women's Affairs, Cambodia ASEAN Ministerial Meeting on Women (AMMW) Minister of Cambodia. *The ASEAN: Gender Equality Bridge to Progress*, pp. 32-35.
- Tickner, J. A. (2001). *Gendering World Politics: Issues and Approaches in the Post-Cold War Era*. New York: Columbia University Press.
- True, J. (Noviembre de 2003). Mainstreaming Gender in Global Public Policy. *International Feminist Journal of Politics*, 5:3, 368–396.
- True, J. (2010). Mainstreaming Gender in International Institutions. En L. J. Shepherd, *Gender Matters in Global Politics. A feminist introduction to International Relations* (págs. 189-203). Routledge.
- UNWOMEN. (s.f.). *Gender Mainstreaming*. Recuperado el Marzo de 2021, de UN Women: <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Verloo, M. (2005). MAINSTREAMING GENDER EQUALITY IN EUROPE. A CRITICAL FRAME ANALYSIS APPROACH. *The Greek Review of Social Research*, 117, 11-34.
- Walby, S. (2005). Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, Volume 12, Issue 3*, 321-343.

### **Entrevistas:**

Entrevista con Funcionario diplomático de la Embajada de Filipinas en Chile, entrevistado por correo electrónico, 1 de septiembre de 2021.

Entrevista con Funcionaria diplomática de la Embajada de Vietnam en Chile, entrevistado por correo electrónico, 16 de septiembre de 2021.

Entrevista con Funcionario diplomático de la Embajada de Indonesia en Chile, entrevistado por correo electrónico, 21 de septiembre de 2021.

Entrevista con Funcionaria diplomática de la Embajada de Tailandia en Chile, entrevistado por correo electrónico, 21 de septiembre de 2021.

Entrevista con Funcionario diplomática de la Embajada de Malasia en Chile, entrevistado por correo electrónico, 24 de septiembre de 2021.

Entrevista con la Funcionaria de la Dirección de ASEAN, Ministerio de Asuntos Exteriores de Vietnam, entrevistado por correo electrónico, 4 de octubre de 2021.