

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

**DE LA RED LATINOAMERICANA
Y DEL CARIBE POR LA
DEMOCRACIA -REDLAD -**

Elaborado por: María Eugenia Rojas Valverde
Consultora Individual



ÍNDICE

Siglas y acrónimos	4
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I: MARCO GENERAL	8
1.1 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	9
1.2 Marco Normativo de la Política de Género de la Redlad	15
1.2.1. Marco Internacional de los Derechos Humanos y Derechos de las Mujeres y los mandatos de la Sociedad Civil	15
1.2.2. La Equidad de Género en el marco de los Principios de Estambul como el Marco Internacional para la Eficacia del Desarrollo de las Organizaciones de la Sociedad Civil OSC	15
1.2.3. La Comisión Interamericana De Las Mujeres CIM - OEA	16
1.2.4. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém y la sociedad civil	17
CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DOCUMENTAL Y AUTO DIAGNÓSTICO RÁPIDO	18
2.1. Objetivos y metodología	19
Documentación revisada	20
2.2. Análisis de los Documentos Institucionales	21
De la normativa interna y el accionar general de la Redlad	21
Las áreas estratégicas que destacan de la intervención de la Redlad	22
Las poblaciones y grupos meta de trabajo de la Redlad	22
Ejes de articulación reconocidos con el Consejo Directivo y las OSC	24
Mandatos sobre la Igualdad y la Equidad de Género de la Normativa de Redlad	25
Hallazgos sobre la Igualdad y Equidad Género a partir de los informes programáticos de proyectos de la Redlad	26
2.3. Diagnóstico rápido	29
Situación de los Nueve Indicadores	32
Cinco objetivos estratégicos	36
Algunas Estrategias de intervención por desarrollar	36

CAPÍTULO III: Política Institucional de Equidad de Género de la REDLAD	37
3.1 Estructura General de la Política Institucional de la Equidad de Género de la REDLAD	38
3.2. Líneas de acción	39
3.2.1. Institucionalización del enfoque de género.....	39
3.2.2. Transversalización del enfoque de género y empoderamiento de las mujeres.....	40
3.2.3. Comunicación y Difusión de un lenguaje inclusivo.....	41
3.3. Monitoreo y Evaluación de la Política.....	43
ANEXOS	47
Anexo 1. Marco Internacional de los Derechos Humanos, Derechos de las Mujeres y los mandatos de la Sociedad Civil	
Anexo 2. Mandatos a nivel internacional sobre igualdad de género y Sociedad Civil	
Anexo 3. Matriz de género	
Anexo 4. Diagnóstico de la información proporcionada de 26 documentos internos normativos informes institucionales y de proyectos	
Anexo 5. Ayuda de memoria taller de validación “política de género Redlad”	

Siglas y acrónimos

REDLAD: Red Latinoamericana y del Caribe para la Democracia

CIM: Comisión Interamericana de Mujeres

DDHH: Derechos Humanos

E&R: Estatutos Redlad

OEA: Organización de Estados Americanos

OSC: Organizaciones de la Sociedad Civil

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

PRESENTACIÓN

La Red Latinoamericana y del Caribe para la Democracia (Redlad) es una plataforma de organizaciones de la sociedad civil, activistas, periodistas, líderes y lideresas sociales, que está comprometida con la defensa y promoción de los derechos humanos, los principios democráticos del Estado de Derecho y de la diversidad humana en todos los sentidos. Reconocemos la pluralidad de pensamiento como uno de los valores fundamentales para la construcción de sociedades más justas y democráticas. A lo largo de doce años hemos impulsado diálogos entre actores diferentes, fortalecido las capacidades de la ciudadanía y de sus organizaciones, además de adelantar estrategias de incidencia en pro de la ampliación del ambiente habilitante, así como su protección.

Los primeros años de la Red significaron retos en materia de organización y diseño de una hoja de ruta sobre las principales necesidades que vimos en ese momento histórico de nuestra región, la cual se adentraba en el siglo XXI con unos tremendos retos en la ampliación de su democracia y la aparición de nuevos actores políticos y sociales.

Durante el último lustro, dicha ruta ha variado en consonancia con los cambios que nuestro hemisferio ha experimentado, especialmente en materia política, económica y social. Sin embargo, lo que no ha variado es nuestro compromiso por la defensa irrestricta de los derechos humanos, sobre todo de aquellas poblaciones y comunidades más vulneradas por las asimetrías e inequidades del propio sistema democrático. Las mujeres (en toda su diversidad) son parte de esas poblaciones a las que debemos prestar especial atención.

Por lo anterior, reconocemos la necesidad y el deber que como sociedad civil tenemos en pro de la equidad de género, la ampliación y el fomento de la participación de las mujeres en todos los espacios de la Red y en los que apoyamos e impulsamos por fuera a través de nuestros proyectos y acciones de incidencia.

Queremos una Red en la cual las voces de las mujeres estén siempre presentes y sean protagonistas de los cambios. Queremos generar espacios seguros y diversos para todos y todas, garantizando así que el debate público de los temas que nos interesan esté atravesado por los distintos enfoques diferenciales, uno de ellos el de género.

Enrique O Barrio
Coordinador nacional

Gina Romero
Directora Redlad

INTRODUCCIÓN

Desarrollar una política de género en la Redlad tiene el propósito de delinear una estrategia hacia el **“Empoderamiento político de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y oportunidades en América Latina y el Caribe”**. El contexto regional nos permite entender los progresos y los desafíos que tiene la región para coadyuvar en la igualdad de género y apoyar en el avance hacia una democracia paritaria desde la sociedad civil y en defensa de los derechos políticos-civiles, para el ejercicio de las libertades plenas y ciudadanas, como requisitos para el desarrollo sostenible y la democratización de sus sociedades.

La región ha avanzado de manera notable con relación a los derechos de ciudadanía de las mujeres. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)¹, América Latina y el Caribe es, dentro del mundo en vías de desarrollo, la región que ha alcanzado más progreso en términos de **reconocimiento formal de los derechos de las mujeres, tanto en la armonización de su legislación al marco jurídico internacional, como en la adopción de políticas y programas orientados a cerrar las brechas de género y ampliar los derechos de las mujeres a la justicia, la toma de decisiones y los recursos.**

Además de las medidas temporales afirmativas, como las cuotas, se apela a la paridad representativa como meta que resuelva procesos de manera más sostenible y permanente. El resultado del proceso paritario debe ser la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Un proceso que abarca mucho más que lo político, ya que **supone una transformación de las relaciones de género, con una corresponsabilidad entre hombres y mujeres en todas las esferas de sus vidas, públicas y privadas.**

La Redlad constituye una red que representa a 58² organizaciones de la sociedad civil, de Latinoamérica y el Caribe, que corresponden al 60.9%. De las membresías institucionales, el 12.76% corresponde a mujeres y en cuanto a membresías individuales, las mujeres representan el 12.69% de estas .

Desde tiempo atrás y de manera constante, las organizaciones de la Red participan en función de intereses comunes, como de la garantía y protección de derechos y el bien común. Además, asumen un papel primordial que se ejerce a través iniciativas independientes de participación, control social y formación de alianzas (intersectoriales) dirigidas a la defensa y garantía de derechos. Redlad ha servido como escenario para la implementación colectiva de acciones concretas, las cuales son lideradas por sus miembros y aliados, al tiempo que congrega plataformas, asociaciones y redes a nivel regional, en varios países de Latinoamérica, con el apoyo de la cooperación internacional. La Red también ha desarrollado varios proyectos y programas que abarcan un amplio abanico de temáticas centradas en el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las acciones de auditoría social cívica. Igualmente, ha coordinado esfuerzos para denunciar abusos a los derechos humanos o amenazas a la estabilidad democrática de los países de la región, para fortalecer la voz de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y aumentar su efectividad, especialmente en el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Esta política de género de la Redlad pretende aunar esfuerzos y sumar sinergias entre todos/as los/as agentes involucrados en la red (organizaciones de la sociedad civil): desde el equipo de trabajo hasta la coordinación, sus miembros-socios y sus grupos metapoblacionales en la región, a todos los niveles, para poder llevar a cabo las transformaciones profundamente necesarias y lograr, de esta manera, el empoderamiento político de las mujeres en América Latina y el Caribe.

¹OECD, en “Atlas of Gender and Development”, de 2010,

²Datos obtenidos del Padrón Base de miembros a febrero de 2021.

En este sentido, el presente diagnóstico rápido de la Política de Género comprenderá el análisis de la información institucional reunida a partir de memorias e informes de la acción de la Redlad. De este modo, se realiza una caracterización sobre sus condiciones actuales en torno a la igualdad y equidad de género (EG). Sin embargo, a la fecha es evidente que, en cuanto a la operativización de aspectos específicos en esta materia en el ámbito de trabajo de la Red, hay todavía un largo camino por recorrer, pese a contar con diferentes iniciativas que se han promovido a través de sus proyectos y programas. También, desde las propias iniciativas de sus entidades socias que impulsan la incorporación del género en los proyectos de forma más particular que institucional. Por su parte, el estudio se concentrará en el primer ámbito de la institucionalidad de la Redlad como plataforma regional que puede influir, a través de su liderazgo, direccionamiento y accionar, en sus entidades socias. La información revisada da cuenta de ello sobre los informes de la ejecución de los proyectos, además de la información recolectada a través de un cuestionario denominado “diagnóstico rápido” y de dos grupos focales de la parte ejecutiva y técnica de la Red.

En este marco, es necesario desarrollar herramientas operativas para los instrumentos existentes, así como para proyectos y programas que se deriven de una política de la Redlad, promoviendo una activa participación de las mujeres, así como igualdad de oportunidades en el marco de su conformación estatutaria y en el ámbito democrático paritario, para asegurar de este modo su inclusión calificada.

El proceso de análisis de los documentos institucionales señalados previamente constituye el objeto de estudio del presente trabajo, a través del cual se elaboraron un diagnóstico documental y una serie de instrumentos para visibilizar y ayudar a plantear las líneas estratégicas en la operativización e implementación del enfoque de género, cuando se ejecuten proyectos o se gestionen servicios desde la oficina de la Red³.

Para cumplir con este objetivo, se redacta el presente documento, estructurado y desarrollado en tres partes: la primera, sobre las Consideraciones generales y conceptualización base y que contempla la normativa internacional; la segunda, analiza los Objetivos y base metodológica del diagnóstico documental y el autodiagnóstico; finalmente, en la tercera habla de los Lineamientos y propuestas de operativización de la política de género, además de contener sus anexos.

³ La gestión de servicios desde la REDLAD se enmarca en sus mandatos emanados de sus Estatutos y Reglamentos, entendida como una entidad que presta servicios de fortalecimiento democrático, a través de proyectos y programas, además de representantes y fiscalizadores (control social) desde la sociedad civil.

CAPÍTULO 1

MARCO GENERAL



1.1 Marco Teórico y conceptual

Un aspecto esencial de las democracias modernas es la representación política, la cual le permite a la ciudadanía estar presente de manera simbólica en los espacios de toma de decisiones que la afectan. No obstante, durante la mayor parte de la historia de las democracias modernas, diversos grupos poblacionales, principalmente las mujeres, minorías étnicas (indígenas, originarias y campesinas) y las diversidades sexuales LGTBQ+, fueron legalmente excluidos de los espacios de toma de decisión. Como consecuencia, estos grupos aún se encuentran subrepresentados en los espacios políticos (Pitkin, 1967).

En este sentido la Redlad congrega a las organizaciones de la sociedad civil y a los/as actores/as diversos, las cuales **tienen como mandato general el trabajar por los intereses de la ciudadanía, por el fortalecimiento democrático, la defensa de los derechos humanos, la promoción del desarrollo sostenible y la cohesión social. Además de servir de plataforma plural de diálogo y acción que contribuya al fortalecimiento de la vida democrática como la base y fundamento de las relaciones humanas, y donde las ciudadanas y ciudadanos disfruten plenamente de todas las libertades y derechos que les corresponden, asumiendo sus obligaciones democráticas** (E&R Redlad, 2017).

Por eso, la Redlad, entiende la democracia como el único sistema de gobierno que permite la plena realización del potencial humano, al garantizar todos los derechos de las personas, minorías y pueblos indígenas, incluidos los civiles, políticos, económicos, ambientales, sociales, culturales y cualquier otro derecho humano.

La presencia de diversos actores/as en los espacios de toma de decisiones fortalece la democracia, porque permite que múltiples voces trabajen en conjunto y los intereses de números grupos sociales estén presentes en todas las esferas del poder (Phillips. 1995; Pitkin, 1967).

Sin embargo, la exclusión sistemática de las mujeres resulta significativa, dado que representan la mitad de la población mundial (49,6%⁵), y porque a partir de su segregación se dio paso al resurgimiento de la democracia en la modernidad. La división de lo público y lo privado, sinopsis del pensamiento moderno, y la conminación de las mujeres al hogar facilitaron el trabajo político de los hombres (Okin, 2013). Es así como a las mujeres se les negó el derecho a la ciudadanía y el acceso a los espacios de poder.

La representación política de las mujeres es, sobre todo, una cuestión de justicia: las mujeres son la mitad de la población mundial, deberían ocupar la mitad de las oficinas públicas (Phillips, 1995). Al mismo tiempo, la presencia de las mujeres en los cargos de elección popular permite la articulación de sus intereses de manera que estos sean realmente representados. El derecho de las mujeres a participar en la política en igualdad de condiciones que los hombres es reconocido como un derecho fundamental, destacado en varios tratados internacionales, en el cual los países de la región son firmantes.

El más global de estos acuerdos es la 'Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer' (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada en 1979 en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas. La convención insta a los Estados signatarios a tomar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a (...) participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales (...)"(ONU, 1979, art.7, numeral b).

⁵ <http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS>

En el ámbito regional, los países miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), en la Carta Democrática Interamericana aprobada en 2001, se comprometen a promover “la plena e igualitaria participación de la mujer en las estructuras políticas de sus respectivos países como elemento fundamental para la promoción y ejercicio de la cultura democrática” (OEA, 2001, art.28).

En ese marco general, la teoría de cambio en la región pasa por modificar radicalmente las actitudes culturales y los estereotipos sexistas. El cambio exige modificar el modelo patriarcal de la organización social y cultural en el que la división sexual del trabajo determina roles tradicionales, asignando la esfera de lo público a los hombres y la esfera de lo doméstico (el cuidado y la familia) a las mujeres. Que las mujeres tengan voz y capacidad de decisión (y que sean tomadas en cuenta y reconocidas legítimamente) constituye una precondition para que las agendas desde las organizaciones sociales impulsen y logren la incorporación de nuevas dimensiones en las políticas públicas, las cuales contribuyen a cerrar el círculo de la discriminación y desigualdad de género.

A su vez, es necesario que se reconozcan las diferencias y las necesidades para garantizar las mismas condiciones y oportunidades a hombres y mujeres. De lo contrario, seguirán perpetuándose los mismos factores estructurales que las excluyen, coartan su libertad y las hacen seres vulnerables, económicamente dependientes y potenciales víctimas de discriminación, acoso y violencias basadas en género (VBG).

El consenso de Quito reconoce que “la paridad es uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política, y en las relaciones familiares al interior de los diversos tipos de familia, las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales; y constituye una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres”.

La idea es avanzar hacia la democracia paritaria como una meta para transformar las relaciones de género, alcanzar la igualdad sustantiva y el empoderamiento político de las mujeres. Desde la Oficina Regional para

las Américas y el Caribe de ONU Mujeres⁵, se propone el concepto de Democracia Paritaria que trasciende lo meramente político y se orienta a la transformación de las relaciones de género, impulsando un nuevo equilibrio entre hombres y mujeres en el que ambos asumen responsabilidades compartidas en todas las esferas, públicas y privadas. Con un enfoque estratégico integral que vincule la presencia de más mujeres en la toma de decisiones en la vida pública y privada, con políticas de conciliación y corresponsabilidad en todas las esferas entre hombres y mujeres, y con la protección y garantía de libertad de las mujeres, una mirada amplia para abordar los factores estructurales que impiden o limitan el empoderamiento político de ellas y que perpetúan la desigualdad de género. Y una gran alianza regional – cohesionadora entre todos/as/es, los agentes nacionales, regionales e internacionales involucrados en una democracia paritaria, propiciando sinergias, intercambiando buenas prácticas y evitando duplicidades en los esfuerzos desarrollados en América Latina y el Caribe.

En suma, el redimensionamiento de la democracia con el paradigma de la diversidad, el pluralismo y la diferencia, en el actual contexto, introduce el debate sobre cómo considerar a la misma, a la ciudadanía y a los derechos de las mujeres como bases democratizadoras. Estos conceptos reconceptualizan y resignifican a la vez que amplían su alcance, sobre todo por el cuestionamiento que plantea de que **su construcción responde a la predeterminación en función del género y por su carácter contingente (así siempre era o había sido naturalizado), y no se asume como una construcción social previamente definida y construida socialmente** (Coordinadora de la Mujer, 2015)

La movilización internacional (redes, OSC, activistas, defensores/as, etc.), los convenios internacionales y las legislaciones en cada país de la región reconocen, actualmente, los derechos de las mujeres. A pesar de sus diferentes concepciones y estrategias para su logro, **han permitido generar condiciones para la ampliación de sus derechos y para su participación en los procesos de desarrollo y en la vida pública**⁶.

⁵ Coordinadora de la Mujer, 2015. *Detrás de los números: las trayectorias de la paridad y la igualdad en un contexto patriarcal*, Fondo Conexión.

Con la participación política, en el ámbito laboral y público, y la posterior ocupación de espacios de decisión en la estructura del poder estatal, se da un proceso en el que las mujeres se convierten en partícipes directas de los procesos de gobierno, gobernanza y gobernabilidad en toda la región latinoamericana. Su creciente presencia en el mundo público es parte de un largo proceso de lucha reivindicatoria de las propias mujeres, su asociación y su organicidad (sus organizaciones en su lucha por la igualdad), el ejercicio de su libertad y su autonomía, que forma parte del proceso de construcción democrática y de fortalecimiento de la sociedad civil. Este contexto de conquista de los derechos de las mujeres se da entorno a las fuerzas sociales, desde diferentes frentes desde la sociedad civil y, en algunas instancias, desde el Estado. Así, la ciudadanía de ellas es puesta en cuestión por la contradicción existente entre un catálogo de derechos que tiene reconocimiento formal y la imposibilidad de su ejercicio integral. Sin embargo, no significa que las mujeres no sigan manteniendo el ideal de la eliminación de la desigualdad de género y la construcción de una sociedad con una democracia intercultural y despatriarcalizada⁷.

Otra perspectiva que enriquece el análisis es el desarrollo de la interseccionalidad, la cual es fundamental para la Redlad especialmente en la ejecución de sus proyectos, ya que busca comprender las realidades de los distintos grupos que forman parte de la población latinoamericana, contribuye a entender su diversidad y permite fortalecer la participación e incidencia de la sociedad civil desde un enfoque que incluya las realidades de los grupos poblacionales y los diferentes actores sociales que la conforman desde sus territorios. Implementando este enfoque, la acción de la Red puede ser más cualificada y con mayor capacidad de incidencia, ya que entiende la complejidad de la realidad social de Latinoamérica, y las múltiples identidades y los sistemas de dominación/subordinación que coexisten en un mismo territorio⁸.

El enfoque interseccional ayuda a comprender la diversidad de miradas e imaginarios desde el trabajo que realiza la Redlad con organizaciones y poblaciones: afrodescendientes, LGBTIQ+, grupos de fe, grupos indígenas, entre otros. En consecuencia, comprender los sistemas de privilegios y desigualdades (desde el enfoque de género) de estas identidades o grupos sociales en América Latina,

es muy importante para direccionar y apoyar de manera más efectiva la participación de estas organizaciones en las cumbres y otros escenarios de participación ciudadana en la OEA-Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) u otros espacios y plataformas similares como la Organización de Naciones Unidas (ONU). Todo esto, para que su presencia y representatividad mejore su exigibilidad y acceso a sus derechos, así como para generar el diálogo entre los diversos actores y organizaciones, el cual debe permitir un entendimiento y una aproximación al contexto de cada uno de sus miembros. En un contexto feminista, estos esfuerzos permiten una comprensión completamente desarrollada de cómo interactúan con el género⁹.

En términos de incidencia, la comprensión del enfoque de género desde el análisis de la interseccionalidad puede facilitar una mayor convergencia y coordinación en la participación de las organizaciones de la sociedad civil en diversos espacios como asambleas, foros, Cumbres de las Américas. Bajo esta perspectiva, se pueden generar líneas de acción comunes más inclusivas para los factores como la raza y la clase que dan forma a las experiencias de vida de las mujeres, como en diferentes organizaciones sociales y grupos poblacionales.

En este breve esbozo, los estudios, los compromisos y el enfoque de género están siendo integrados al mundo como contribución para avanzar hacia la igualdad y equidad entre mujeres y hombres, a partir de las luchas reivindicatorias de ellas desde la sociedad civil. Para esto, es imprescindible que los estudios de los fenómenos sociales y los procesos democráticos y de desarrollo en general no sean neutros respecto a la condición de hombres y mujeres, porque es uno de los factores que influye para que el impacto no sea el mismo en todo el grupo destinatario. Por tanto, deben definirse cuáles son los enfoques a seguir en este proceso de implementación de la Política de Equidad de Género de la Redlad.

⁸ Estudio de Interseccionalidades de la Redlad, 2019

⁹ <https://afrofeminas.com/2019/01/24/interseccionalidad-definicion-historia-y-guia/>

Enfoque De Género

Considerando los espacios y roles familiares, educativos, socioculturales y económicos, así como el rol de los medios de comunicación en la reproducción de estereotipos, el enfoque de género implica la equidad e igualdad entre hombres y mujeres, además de su aplicabilidad.

En la Política Institucional, el enfoque de género toma en consideración las diferentes oportunidades que poseen los hombres, las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y ellas, los distintos roles, funciones y atributos que socialmente se les asignan. El género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica, política, social, cotidiana y privada de las mujeres y los hombres, determinando características y funciones según el sexo y la percepción que se tenga de la persona. Las relaciones de género se derivan de los modos en los que la sociedad asigna los roles y responsabilidades distintas (a hombres y mujeres), lo cual determina diversas formas de acceder a los recursos materiales, así como la integración a espacios de participación y desarrollo.

La Política toma en consideración el enfoque de Género en Desarrollo (GED), que revela que la exclusión de las mujeres tiene su causa y efecto en las desigualdades, en las relaciones de género y en los roles que estas asignan a mujeres y a hombres¹⁰. Las estrategias desarrolladas por este enfoque se centran en cuatro (4) ejes:

1. Sensibilización entre mujeres y hombres que atienden niñas, niños y adolescentes, desde la primera infancia.
2. El empoderamiento de las mujeres, el cual que se entiende como la toma de conciencia hacia las relaciones de poder que operan en la vida, para generar confianza en sí misma y adquirir la fuerza necesaria para cambiar las desigualdades de género en todos los ámbitos.
3. La integración o **mainstreaming** (transversalidad), que es la estrategia de la igualdad de género en todas las decisiones políticas, en las estructuras institucionales y en la asignación de recursos.

4. El trabajo especializado con grupos de hombres, que según las estadísticas nacionales son mayoritariamente los vulneradores de derechos; por tanto, los temas como masculinidad, sexualidad, violencia y manejo de emociones deben ser parte de los procesos de capacitación.

Sobre esta base debe fundarse la implementación de la Política Institucional de Género. Esta visión permite que exista un concepto más profundo de igualdad de género (IG) y la incorporación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos, además de un cambio de las estructuras institucionales y organizativas.

En el entendido de que las metodologías aplicadas sin perspectiva de género parten del error de considerar los fenómenos sociales como neutros y tienen como consecuencia impactos negativos e ineficaces, porque no contemplan las diferencias de posición entre mujeres y hombres, la Política Institucional de la Redlad incluye este enfoque.

El enfoque de género, eje transversal de la implementación de la Política Institucional, involucra dos aspectos importantes: a) Las diferencias sociales, económicas y culturales en el ámbito laboral que existen entre mujeres y hombres; b) Las relaciones de poder que se establecen entre ellos.

Con la implementación de la Política, dicho enfoque pretende ir más allá de la teorización, diseñando y ejecutando un programa de formación a todo nivel, enfocado en la igualdad y equidad de género, para que el Plan de Acción se constituya en la herramienta estratégica en la búsqueda de su operativización. Así como otras herramientas de apoyo (políticas de contratación inclusiva, un manual interculturalidad, y la transversalización de género en todos sus instrumentos como el código de conducta y ética, una política de no violencia, etc., que sea parte de la estrategia y quede institucionalizada en la política.

¹⁰ BOSERUP, Esther, *Women Role in Economic Development*, Earthscan Publications Ltd., Londres, 2007

Enfoque De Derechos Humanos

El reconocimiento de la dignidad humana como condición previa para los derechos humanos es un atributo inherente a la naturaleza humana, reconocida por las Naciones Unidas en su Declaración Universal.

El reconocimiento de la dignidad e igualdad entre hombres y mujeres es un tema de derechos humanos y una condición para la justicia social. Bajo esta línea, debe considerarse el enfoque de género, el cual “es la única manera para instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. El empoderamiento de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos”¹¹.

La incursión del enfoque de derechos humanos es obvia y obligatoria, aun más si se trata de “derechos humanos de las mujeres” (término que puede parecer una redundancia). Sin embargo, no existe actualmente ninguna sociedad donde las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres, situación que ha trascendido a los ámbitos laboral, público y político.

El Empoderamiento

El empoderamiento se refiere al proceso de emancipación y alude a la subjetividad individual y colectiva de las mujeres que buscan actuar como sujetos sociales en la vida pública. La autonomía alude a la capacidad que tienen las personas para actuar de acuerdo con su propia elección y no con la de otros; es el resultado del empoderamiento y a la vez lo refuerza, mientras que la autonomía es relativa al contexto y al grado de desarrollo de una sociedad. El empoderamiento amplifica las voces de las mujeres y se expresa en su capacidad de incidencia política, mientras que la autonomía es el resultado de los cambios producidos en la sociedad tanto en la ampliación de sus espacios de libertad como en la reducción de las brechas de desigualdad y no violencia.

Por razones analíticas, se distinguen tres pilares: la autonomía económica (capacidad para generar ingresos

propios y controlar activos y recursos); la autonomía física (el control sobre su propio cuerpo); y la autonomía en la toma de decisiones (el fortalecimiento de su voz pública y la plena participación en las decisiones que afectan sus vidas, sus familias, sus relaciones de pareja y su colectividad o comunidad) (Informe Regional Beijing, 2015).

La igualdad de género no es lo mismo que la equidad

La primera hace referencia a que las aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres se valoren y traten por igual, de modo que ambos puedan desarrollarse plenamente; mientras que la equidad de género es una estrategia para alcanzar la igualdad, lo cual implica la posibilidad de dar tratamientos diferenciados con el objeto de corregir las desigualdades o, al menos, evitar que se profundicen.

La importancia del enfoque de género en la ejecución de proyectos desde la RedLad hacia la Sociedad Civil

Uno de los aspectos clave que contribuye a la incorporación del enfoque de equidad de género en los proyectos sociales, es que se reconozca el valor agregado o los beneficios que este genera en dos niveles:

a) En el desarrollo humano y los derechos humanos de hombres y mujeres mediante:

- ◆ Una mejora en la participación-exigibilidad, representatividad y cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, indígenas, entre otros grupos, que permita a ambos acceder y desarrollar actividades.
- ◆ Mayor empoderamiento de las mujeres para la toma de decisiones conjuntas en la gestión de sus comunidades, poblaciones y OSC, en respuesta a necesidades, roles y normas diferenciadas.

¹¹ Plataforma para la Acción de Beijing, Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, 1995.

b) En alcanzar los objetivos de los proyectos con OSC

Mejorando la sostenibilidad de los servicios, de la programación-planeación, a través de las siguientes acciones:

- ◆ Diferenciar las necesidades y las demandas (agendas temáticas de capacitación y/o fortalecimiento) que tienen mujeres y hombres, a fin de responder mejor a estas.
- ◆ Identificar grupos meta, a partir de un conocimiento de las relaciones que ellos y ellas establecen con su familia y sus poblaciones, organizaciones OSC o territorios (diagnósticos, espacios de diálogo y reflexión).

Entre otros aspectos importantes, referidos específicamente a la importancia del enfoque de género en la ejecución de proyectos de las OSC, se encuentran la gestión del diálogo democrático y de saberes (a partir de las conflictividades), las interseccionalidades, las VBG, la paz, entre otros. Bajo este prisma, el desarrollo en la teoría de cambio hacia la democracia paritaria es:

- ◆ La teoría de cambio en la región pasa por modificar radicalmente las actitudes culturales y los estereotipos sexistas. El cambio exige modificar el modelo patriarcal de organización social y cultural en el que la división sexual del trabajo determina roles tradicionales, asignando la esfera de lo público a los hombres y la esfera de lo doméstico (cuidado y la familia) a las mujeres, algo que se da en casi todas las culturas del planeta y de la región.
- ◆ Que las mujeres tengan voz y capacidad de decisión constituye una precondition para que la agenda pública incorpore nuevas dimensiones en las políticas públicas, las cuales contribuyen a cerrar el círculo de la discriminación y desigualdad de género. A su vez, sin esas políticas públicas que reconozcan las diferencias y las necesidades para garantizar las mismas condiciones y oportunidades a hombres y mujeres, seguirán perpetuándose los mismos factores estructurales que las excluyen, coartan su libertad y las hacen ser vulnerables, económicamente dependientes y potenciales víctimas de discriminación, acoso y violencia.

1.2 Marco Normativo de la Política de Género de la Redlad

La Redlad, con el objetivo de promocionar y defender la equidad entre mujeres y hombres como derecho y como deber, instala su Política de Género dentro del siguiente marco normativo internacional, que hace referencia a la equidad, igualdad y no discriminación, afirmando y ratificando su acuerdo y compromiso con los estándares allí contemplados ([Ver Anexo 1](#)).

1.2.1. Marco Internacional de los Derechos Humanos y Derechos de las Mujeres y los mandatos de la Sociedad Civil

Se menciona a continuación la principal normativa internacional relativa a Género:

1. Convención de los Derechos Políticos de la Mujer (1952)
2. Decenio de las Naciones Unidas para la mujer (1975-1985)
3. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer-CEDAW (1979)
4. Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000 (1993)
5. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer: Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU (1993)
6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará (1994)
7. Declaración del Milenio que incluye el objetivo de “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer” (2000)
8. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye el objetivo 5 sobre igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas (2015)

Reconociendo no solo sus contribuciones al desarrollo, como agentes innovadores del cambio y la transformación social, sino también sus debilidades y desafíos en el contexto regional, las organizaciones asociadas a la Redlad, en el marco de la nueva Política de Género, deberán reafirmar su compromiso de adoptar medidas para mejorar y responsabilizarse plenamente de sus prácticas hacia la equidad de género y un desarrollo democrático más inclusivo.

A continuación se mencionan los mandatos a nivel internacional sobre igualdad de género y sociedad civil tenidos en cuenta para la creación de la Política de Género de la Redlad ([En el Anexo 2 se puede encontrar más información sobre estos](#)).

1.2.2. La Equidad de Género en el marco de los Principios de Estambul como el Marco Internacional para la Eficacia del Desarrollo de las Organizaciones de la Sociedad Civil OSC

Los Principios de Estambul son la base del marco internacional para la eficacia del desarrollo de las OSC y tienen en cuenta la diversidad de visiones, mandatos, enfoques, relaciones e impactos de las instituciones como actrices del desarrollo (género sensitivo). Estos deberán aplicarse de forma significativa pero diferenciada, adaptados al contexto de cada país miembro o sectorial de cada institución¹² (Bermann-Harms C. y Lester Murad N., 2011).

¹²Christina Bermann-Harms y Nora Lester Murad (2011). “Puesta en Práctica de los Principios de Estambul Manual complementario del Consenso de Siem Riep de las OSC sobre el Marco Internacional para la Eficacia del Desarrollo de las OSC”.

Son puntos de referencia universales de las actividades en el desarrollo, que enfatizan el impacto de estas acciones sobre los derechos de las personas que viven en la pobreza (en su mayoría feminizada y con rostro de mujer) y las poblaciones marginadas (entre las más discriminadas, las mujeres indígenas/afros). Se debe tener presente que el desarrollo es un proceso social y político que se basa tanto en la participación y el compromiso de los pueblos para hacer realidad sus derechos, como en la consecución de resultados de desarrollo (UNITAS, 2014)

Las instituciones que forman parte de la Redlad están estrechamente vinculadas con los procesos locales y nacionales, son catalizadoras del cambio social, colaborando con sus poblaciones meta en torno a valores/principios, prácticas e intereses compartidos. Traen consigo una gran variedad de valores organizativos, objetivos, formas de participación, así como conocimientos sectoriales, estructuras, intereses y recursos que se deben redireccionar hacia la equidad de género intentando su transversalización, además de apostar por un desarrollo sensible al género.

La adopción de los Principios de Estambul es un medio para estimular una reflexión estructurada, una comprensión más profunda y una rendición de cuentas, con el fin de mejorar efectividad de las organizaciones como actores del desarrollo.

Es necesario, como parte del análisis, considerar al menos tres (3) de los ocho (8) Principios de Estambul y sus respectivas pautas relacionadas con la equidad e igualdad de género:

1. Respetar y promover los derechos humanos y la justicia social.
2. Incorporar la equidad y la igualdad de género a la vez que promover los derechos de las mujeres y las niñas.
3. Centrarse en el empoderamiento, la apropiación democrática y la participación de todas las personas.

1.2.3. La Comisión Interamericana De Las Mujeres CIM¹³ - OEA

La CIM fue el primer órgano intergubernamental creado para asegurar el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres. Son funciones de la CIM:

1. Apoyar a los Estados Miembros en el cumplimiento de sus compromisos adquiridos a nivel internacional e interamericano sobre los **derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género**.
2. Apoyar a los Estados Miembros para **promover la plena e igualitaria participación y liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida**.
3. **Promover la participación y el liderazgo de las mujeres** en la planificación e implementación de políticas y programas públicos.
4. Asesorar a la OEA en todos los asuntos relacionados con los derechos de las mujeres y la igualdad de género

Los mandatos de la CIM se derivan de:

1. El Programa Interamericano para la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA)
2. Declaraciones y resoluciones de la Asamblea de Delegadas de la CIM
3. Resoluciones de la Asamblea General de la OEA
4. Declaraciones y planes de acción de las Cumbres de las Américas

El PIA ha contribuido paulatinamente a integrar la agenda de género en el quehacer de la OEA - tanto los Estados Miembros como la Secretaría General. En 2010, el Comité Directivo de la CIM decidió iniciar un proceso de actualización y operacionalización del PIA mediante un Plan Estratégico de la CIM. Asimismo, el Plan Estratégico se concreta a través del Programas de Trabajo Trienal de la CIM: Programa trienal de trabajo de la CIM 2019-2022.

¹³ <http://www.oas.org/es/cim/nosotros.asp>

1.2.4. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém¹⁴ y la sociedad civil

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer fue adoptada en Belém do Pará, Brasil, en 1994, formalizando la definición de la violencia contra las mujeres como una violación de sus derechos humanos. La Convención de Belém do Pará establece por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres, en la lucha para eliminar la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado.

La implementación efectiva de la Convención requiere un proceso de evaluación y apoyo continuo e independiente, para lo cual se creó en 2004 el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI).

El MESECVI es una metodología de evaluación multilateral sistemática y permanente, fundamentada en un foro de intercambio y cooperación técnica entre los Estados parte de la Convención y un comité de expertas/os. Además, analiza los avances en la implementación de la Convención por sus Estados parte, así como los desafíos persistentes en las respuestas estatales ante la violencia contra las mujeres.

La Sociedad Civil está representada dentro de este mecanismo a través de varias y diferentes organizaciones no gubernamentales que tienen como misión y objetivo la promoción, defensa y protección de los derechos de las

mujeres. Las OSC pueden participar en el proceso del MESECVI durante las etapas de evaluación, análisis y seguimiento de las recomendaciones del mismo, mediante la presentación de Informes Sombra al Comité de Expertas. Igualmente, las OSC pueden apoyar al MESECVI con la difusión de los informes nacionales, hemisféricos y de seguimiento, así como con el monitoreo y seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones formuladas por el comité de expertos/as¹⁵.

¹⁴ <http://www.oas.org/es/mesecvi/hosotros.asp>

¹⁵ Para formar parte de la red de OSC del MESECVI, contáctese con la Secretaría en: mesecvi@oas.org

CAPÍTULO II

**DIAGNÓSTICO
DOCUMENTAL Y
AUTO DIAGNÓSTICO
RÁPIDO**



2.1. Objetivos y metodología

En el marco de los puntos anteriores del trabajo se definieron el siguiente objetivo general, objetivos específicos y la metodología, con base a los documentos de institucionales y administrativos de la Redlad:

Objetivo General

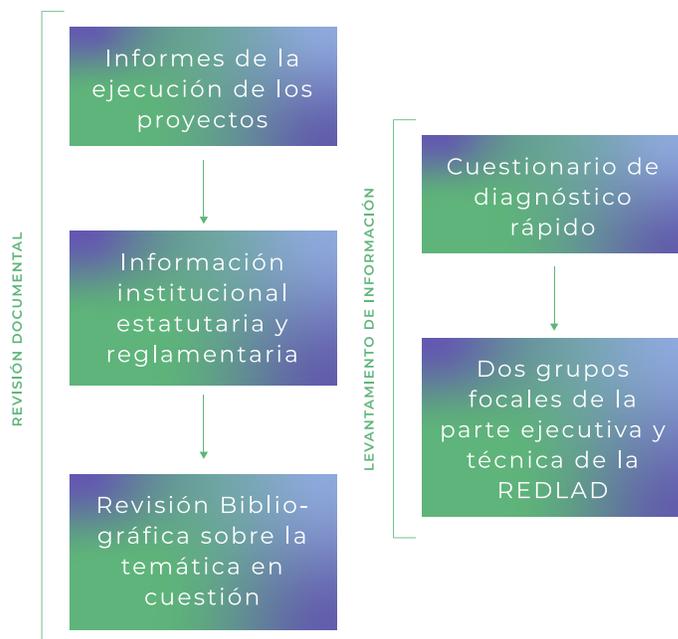
Identificar la relación que tiene el equipo que operativiza e implementa la ejecución y gestión del trabajo en oficina y los proyectos de Redlad con la equidad de género.

Objetivos Específicos

- ◆ Desarrollar un análisis documental y del autodiagnóstico rápido y establecer recomendaciones a partir de cada documento y/o herramienta.
- ◆ Identificar mediante el instrumento de cuestionario y grupos focales la relación con la equidad de género y proponer otros instrumentos para operacionalización del enfoque de equidad de género, debidamente conceptualizados y caracterizados para la implementación de los proyectos.

La metodología para la elaboración del presente documento está respaldada en un procedimiento ordenado de un análisis y síntesis de los documentos de la Redlad. El método de análisis y síntesis permitió la identificación de elementos bases para estudiarlas en forma individual y, posteriormente, resaltar temáticas e identificar acciones dispersas y diversas, agrupándolas en la matriz de manera racional y sintetizada ([Ver Anexo 3](#)).

Proceso de recolección de la información recolectada de fuentes primarias y secundarias:

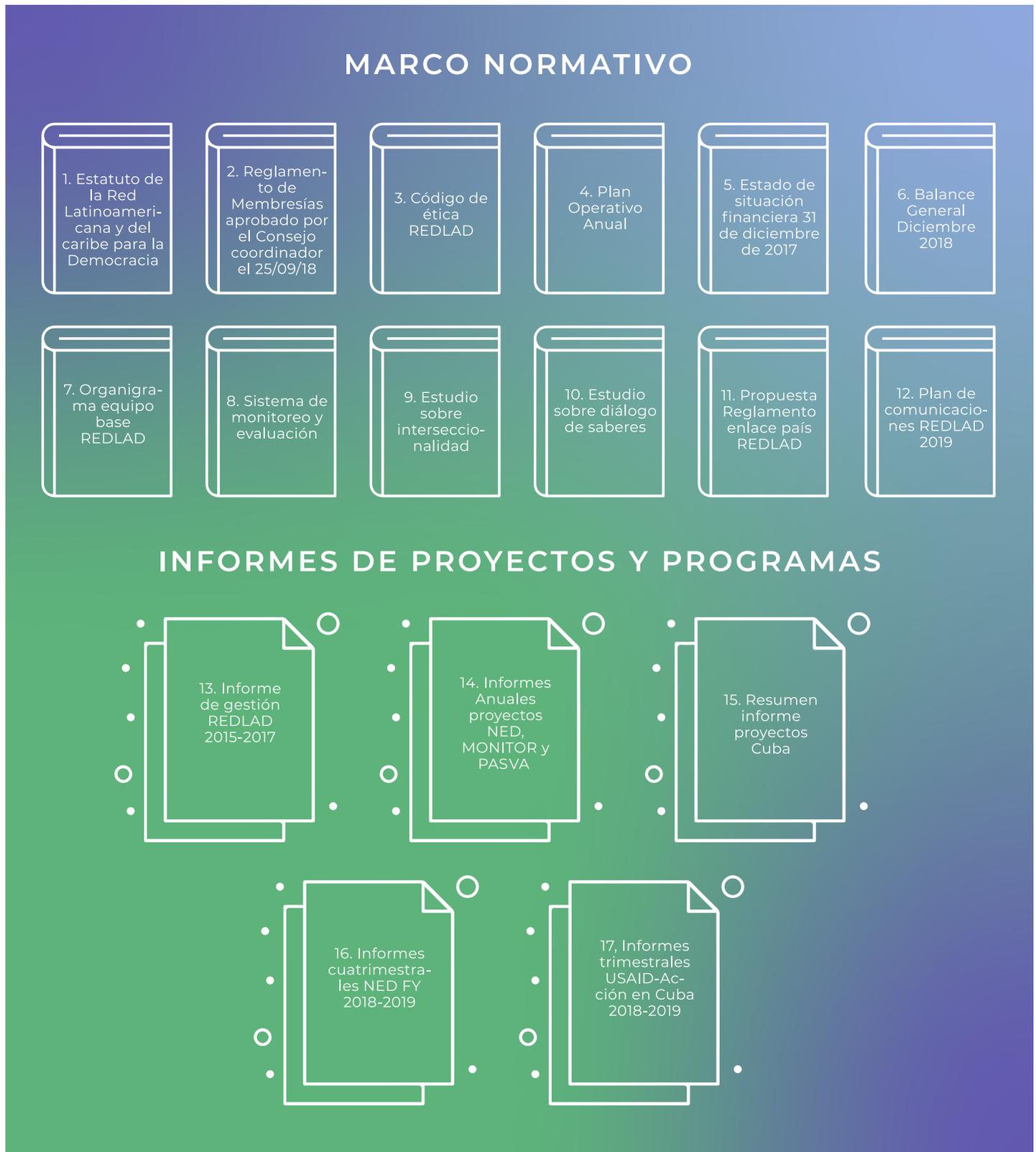


El procedimiento efectuado para desarrollar el trabajo fue el siguiente:

- ◆ Se identificaron todos los elementos, partes y componentes de cada uno de los documentos con el objeto de poderlos entender en su integridad desde el enfoque de género.
- ◆ Se realizó un análisis riguroso del autodiagnóstico rápido y se utilizaron grupos focales como instrumentos de recolección de información; además, se realizó un análisis posterior para observar si la Redlad ha operativizado el enfoque de género en su POA y en sus planes, proyectos y presupuesto, para así triangular la información recolectada.
- ◆ Se clasificó y ordenó para conocer sus características y detalles.
- ◆ De manera separada se desarrolló un análisis integral de ellos.
- ◆ Con base a lo identificado, se definieron las líneas estratégicas de la política de género.

Con fines metodológicos, se presenta a continuación los hallazgos encontrados de manera individual, por documento y bajo el siguiente orden descendente:

Documentación revisada



2.2. Análisis de los Documentos Institucionales

A partir de la revisión de los documentos institucionales se realizó el siguiente análisis (Ver el diagnóstico completo en el Anexo 4):

De la normativa interna y el accionar general de la Redlad

- ◆ Es constatable, a través de la revisión de la normativa interna de la Redlad, una tendencia normativa con énfasis en el apoyo y servicio que presta a las organizaciones de la sociedad civil que conforman y hacen parte de la Red. En este sentido, la Redlad ha desarrollado y actualmente cuenta con un entorno favorable que evita su vulnerabilidad política, financiera e institucional de las OSC con las que colabora y que apoya de manera sostenible; a su vez que garantiza su fortaleza interna institucional como una red de redes de OSC en la región, con prácticas instaladas en más de una década desde su creación.
- ◆ Las prácticas observables son la rendición de cuentas (accountability), de los proyectos ejecutados hacia los donantes y su órgano rector (consejo directivo) a través de informes financieros y programáticos por tipo de cooperante, según las normas contables comúnmente aceptadas.
- ◆ Se han facilitado espacios democráticos, a través de su normativa ampliamente ejercitada desde la Redlad. Esto refleja su capacidad no solo técnica-profesional, sino también el asesoramiento acertado sobre su conducción y liderazgo regional. Además, de facilitar la movilidad y acceso a fondos de ayuda que expanden su labor con actividades que impactan en varios países, entre los más destacables Cuba. La Red hace estas labores a riesgo de decisiones gubernamentales contrarias, ya que ciertos actores son percibidos como opositores políticos al gobierno.
- ◆ A pesar de un marco normativo favorable tanto interno como organizacional e institucional de la Redlad, y aunque existen marcos internacionales que protegen los derechos civiles y políticos de las organizaciones de la sociedad civil, y que son impulsados desde la Red con distintas alertas, pronunciamientos, consultas, estudios, etc., *se observan obstáculos sobre el derecho a la libertad de asociación y entorno favorable*, con restricciones al efectivo trabajo de las OSC en países como Bolivia, Nicaragua, Honduras, Venezuela, Ecuador y Chile (entre los más convulsivos de los últimos dos años). Esta realidad rebasa el quehacer de la Redlad, al ser conscientes de su alcance y tamaño institucional.
- ◆ Las organizaciones de la sociedad civil aliadas/miembros/socias de la Redlad trabajan en el ámbito del desarrollo y derechos humanos, esto se garantiza a partir de los reglamentos operativos de ingreso en calidad de socios de la RED, en general son entidades sin fines de lucro, o activistas individuales, que comparten la identidad común de solidaridad con las personas a quienes sirven o destinan sus esfuerzos.
- ◆ Las OSC (aliadas/miembros/socias de la Redlad) trabajan en el ámbito del desarrollo y de los derechos humanos, lo cual se garantiza a partir de los reglamentos operativos de ingreso en calidad de socios. En general, son entidades sin fines de lucro o activistas individuales que comparten la identidad común de solidaridad con las personas, a quienes sirven o destinan sus esfuerzos.
- ◆ Las organizaciones tienen un respaldo y un cobijo institucional en la Redlad, que las avala y las protege, como un ente responsable del cuidado de los derechos humanos, contra todo tipo de atropellos. Estas organizaciones agrupan a poblaciones en situación de vulnerabilidad: indígenas, afrodescendientes, LGTBIQ+, etc. Esto demuestra el pluralismo democrático en el actuar de la Red, demostrando así su accionar bajo el código de ética, un fiel reflejo de los estatutos bajo los cuales se creó.

- ◆ Incursionar en políticas específicas desde la Redlad constituye un avance hacia el reconocimiento, la transparencia y el compromiso institucional con la diversidad, lo plural, la interculturalidad, el diálogo de saberes, la interseccionalidad, etc. Dimensiones que se ponen de manifiesto en el trabajo y la acción conjunta del servicio social.

- ◆ La Redlad afianza con sus asociados la continuidad de los procesos de promoción de la efectividad de la ayuda al desarrollo y de la efectividad de las OSC como coejecutoras y actoras del desarrollo, tomando en cuenta la diversidad de las distintas organizaciones de la sociedad civil y el papel crucial que tienen en el proceso de desarrollo en cada uno de sus países. Organizaciones que, además, son agentes innovadores de cambio y de transformación social, aunadas a la experiencia en las temáticas que la Redlad aborda.

Las áreas estratégicas que destacan de la intervención de la Redlad

- ◆ Contribuye a la participación organizada de los movimientos y organizaciones sociales en los procesos de desarrollo, desde lo local a lo regional para gestionar y fortalecer la protección y el ejercicio de los derechos y el mejoramiento integral de las condiciones de vida de las poblaciones o grupos meta atendidos: de la diversidad sexual LGTBIQ+, indígenas y pueblos originarios, comunidades afrodescendientes y comunidades religiosas progresistas.

- ◆ Fortalece la efectividad de las asociaciones que representa como actores del desarrollo, facilitando la coordinación estratégica y la interlocución con el Estado y con la cooperación internacional en torno a pronunciamientos, alertas, representaciones, y/o políticas públicas, si fuera necesario para el desarrollo y los derechos humanos.

- ◆ Promover un entorno favorable para el trabajo de las organizaciones de la sociedad civil miembros y no miembros, en alianza con otros actores internacionales o regionales. Con el fin de garantizar las condiciones adecuadas para aportar a la vigencia y defensa de los derechos humanos, la democracia plural y representativa y el desarrollo y la justicia social por la que se aboga e intercede.

- ◆ Estrategias de incidencia ante organizaciones como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) de la OEA, con el propósito de que los gobiernos, gracias a la presión internacional, se comprometan a proteger los derechos de las minorías de las Américas.

Las poblaciones y grupos meta de trabajo de la Redlad

Los hallazgos en cuanto a este punto:

- ◆ En la revisión de la documentación y su página web, se observa que la Redlad no solo atiende sino que también fortalece las capacidades de la diversidad en la región, visibilizando y apoyando a diferentes grupos poblacionales.

- ◆ También destaca el liderazgo no solo de la Redlad, sino de sus miembros activos representantes del Consejo Coordinador, los cuales lideran cada uno de estos ámbitos de trabajo poblacionales, territoriales y grupos meta desde su especificidad (ver fotos abajo)

- ◆ Como parte de su estrategia de fortalecimiento, se han invertido recursos humanos, financieros, entre otros. Además, como señala la página web de la Redlad: "... grandes esfuerzos al trabajo de organizaciones y de activistas, hemos canalizado recursos hacia cuatro grupos priorizados por su grado de vulnerabilidad: *indígenas y pueblos originarios, comunidades afrodescendientes, personas LGTBIQ+ y miembros de comunidades religiosas*".

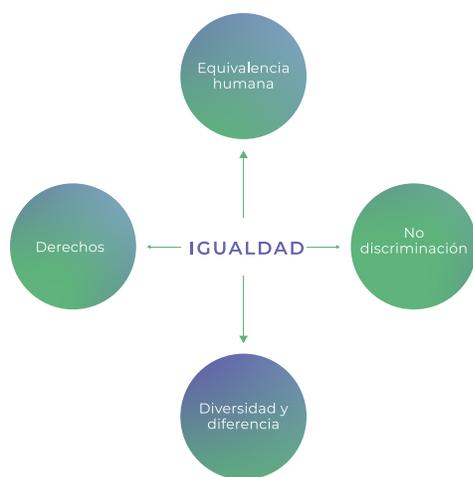
- ◆ El trabajo con todos los grupos poblacionales, según AWID¹⁶, es necesario para el enfoque interseccional, que desarrolló la Redlad. Este enfoque se ve como una herramienta de análisis imprescindible para el trabajo, además de servir para estudiar, entender y responder *a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio*.

Hoy por hoy el reto que se tiene es hacer que las complejidades de la discriminación interseccional sean

¹⁶ AWID es una organización global, feminista, de membresía, de apoyo al movimiento que trabaja para lograr la justicia de género y los derechos humanos de las mujeres <https://www.awid.org/>

claramente visibles. De este modo, se podrá actuar para incluir a las mujeres marginadas de los grupos ya históricamente marginados (grupos en situación de vulnerabilidad). No solo en las maneras en que hablamos sobre cómo generar el cambio (Darling, M., 2002), sino también como partícipes en las acciones que se comprometen a realizar los futuros proyectos desde la Redlad, es decir, integrando el trabajo realizado desde la igualdad de género en su transversalización y empoderamiento.

Ejes de la igualdad de género



Fuente: ONU MUJERES, 2016

A continuación se pueden encontrar los diferentes grupos poblacionales con los que la Redlad ha trabajado a lo largo de los años:

Pueblos indígenas

Un área clave para el trabajo desde los distintos imaginarios y concepciones en cuanto a las minorías representan los pueblos indígenas, por las múltiples discriminaciones y violación a sus derechos humanos.



Se ha estado apoyando la construcción de una plataforma de trabajo latinoamericano para la incidencia. Algunas de las participaciones más relevantes han tenido lugar en el Foro de Pueblos Indígenas en el marco de la Cumbre de las Américas, en las asambleas generales de la OEA de 2017 y 2019. Asimismo, se ha impulsado la construcción de la Coordinación Abya Yala, que integra organizaciones, líderes y lideresas de la región.

- ◆ Se mantiene el compromiso de fortalecer el rol y participación de mujeres en los espacios de trabajo de las comunidades indígenas.
- ◆ Se están adelantando los procesos necesarios para fortalecer las capacidades indígenas, con el fin de aumentar la difusión y visibilización de las necesidades, acciones y victorias de los pueblos originarios del continente.

Comunidades afrodescendientes

Otro grupo de especial interés para la Redlad es el trabajo con comunidades afrodescendientes. Con diversidad de actividades e inversión de recursos humanos, financieros, etc.



Se han posibilitado espacios de formación y liderazgo para los representantes afrodescendientes. Igualmente, se han apoyado acciones de incidencia en el Sistema Interamericano para dar seguimiento al plan de acción del decenio afrodescendiente.

Otra acción importante fue la construcción de un **Manifiesto Antidiscriminación**, realizado en alianza con la Policía Nacional de Colombia y el NDI – National Democratic Institute. Se recogieron insumos entre las comunidades afrodescendientes, los cuales permitieron identificar aquellos puntos en los que se profundizan los estereotipos que deterioran el trato de la Policía hacia los miembros de esta comunidad.

Personas LGBTIQ+

Otro de los grupos meta que ha priorizado trabajar la Redlad es la diversidad sexual LGTBIQ+.



La Red se ha enfocado en el reconocimiento de derechos históricamente negados a la comunidad LGBTIQ+. Para este propósito, Andrés Rivera, miembro del Consejo Coordinador de la Red, ha liderado la construcción de capacidades para fortalecer la incidencia en el Sistema Interamericano. En noviembre de 2016, en Santiago de Chile, la Redlad apoyó el encuentro de XX activistas del continente para definir una agenda de trabajo proyectada a tres años, en la que se enfatizó en la necesidad de hacer incidencia en la OEA y sus actividades.

El trabajo de este grupo poblacional busca fortalecer las capacidades de muchos activistas y organizaciones para que su participación en escenarios multilaterales sea destacada, además de crear puentes entre sectores y movimientos distintos LGBTIQ+ de los países de la región. Lo anterior se ha venido materializando a través de espacios ganados de visibilización e incidencia en las Asambleas Generales de la OEA (2017, 2018, 2019) y la Cumbre de las Américas de 2018.

Comunidades religiosas progresistas



De la línea de trabajo precedente surgió la idea de comenzar a tender puentes entre el activismo LGBTIQ+ y movimientos religiosos progresistas, teniendo en cuenta que los grupos religiosos fundamentalistas son uno de los principales obstáculos para el reconocimiento de los derechos de la diversidad sexual y de género. En este sentido, hemos trabajado con el Grupo de Estudios Multidisciplinarios sobre Religión e Incidencia Pública (GEMRIP) para articular esfuerzos, construyendo estrategias de incidencia y relacionamiento que permitan promocionar visiones alternativas sobre el lugar de las cosmovisiones religiosas en el espacio público.

En 2016, la Redlad se dio a la tarea de buscar aliados y aliadas para abordar el tema religioso y de Estado laico. En ese camino, se encontró con el Grupo de Estudios Multidisciplinarios en Religión e Incidencia Pública (GEMRIP), una organización experta que ahora es parte de la Red y un agente importante de cambio para comprender el tema. La Red ha apoyado eventos y participación en espacios multilaterales en América Latina en alianza con GEMRIP y otros actores de la región.

Ejes de articulación reconocidos con el Consejo Directivo y las OSC

- ◆ La coordinación estratégica, programática y operativa del conjunto de las OSC asociadas, que se fortalecen institucionalmente y logran sostenibilidad en su rol como actoras del desarrollo, cualificando sus acciones y propuesta en un marco de eficiencia, eficacia e impacto en el entorno social y político a través de sus grupos meta y el consejo coordinador directivo.
- ◆ La perspectiva compartida de los derechos humanos y el desarrollo que aborda, en un marco democrático, las causas estructurales, así como los síntomas de las injusticias y la desigualdad.
- ◆ El despliegue e incidencia de las acciones que buscan promover el respeto, protección y ejercicio de derechos civiles y culturales, derechos económicos, socioambientales y culturales, derechos de los pueblos y el derecho al desarrollo.

Mandatos sobre la Igualdad y la Equidad de Género de la Normativa de Redlad

En relación a la IG se ha observado en la revisión de la documentación que existen pautas muy claras sobre el trabajo que se debe realizar, pero que deja mucho margen de interpretación en su obligatoriedad.

- ◆ Se destaca el uso de un lenguaje diferenciado en algunos enunciados y en otros no. No existe una política comunicacional que obligue a su uso en todos los comunicados, medios de comunicación, TIC, etc.
- ◆ Incluye a organizaciones de mujeres.
- ◆ Tiene una comprensión de democracia amplia y admite todos los derechos humanos (sin embargo, incluiríamos visibilizar los de las mujeres y las niñas/os).
- ◆ Contempla, dentro de sus finalidades de concientización, el mandato a que los gobiernos adopten principios como este: “donde la democracia está en peligro e impulsar estrategias y acciones”. Por lo tanto, es imprescindible promover la democracia paritaria desde la Red a partir de sus E&R.
- ◆ El estatuto apela al código de ética en caso de controversias, pero no explicita en qué casos (ejemplo: en casos de acoso y violencias basada en género).
- ◆ La estructura organizacional se menciona sobre el balance de género, aunque no menciona aspectos explícitos para la elección paritaria, ni medidas afirmativas (cuotas). La coordinación general asumida dos veces por hombres no tiene una cláusula de rotación y/o alternancia hombre-mujer, así como en otros cargos.
- ◆ Existe un mandato explícito para trabajar áreas y temas de género.
- ◆ Contiene un mandato para elaborar un reglamento y/o políticas temáticas, que podría ser más específico en cuestiones de género.
- ◆ Existe un mandato para conformar comisiones, entre estas, de género. Se pueden producir alertas, comunicados, declaraciones, etc., sobre el tema de género, VBG y violencias políticas con EG.
- ◆ Los principios muestran las directrices cuyo objeto es establecer las conductas aceptables para los miembros, pero no menciona cuáles deben ser estas.
- ◆ Entre las normas y valores resaltan los democráticos y los derechos humanos en general. Sin embargo, se deben especificar los derechos que requieren ser prioriza-

dos, específicamente los de las mujeres.

- ◆ No hay lineamientos ni prácticas establecidas con enfoque de género en la estructura o funcionalidad del equipo técnico: en la selección y contratación de personal y/o consultores; en la cultura organizacional, comportamientos y formas de trabajo regidas por principios de equidad de género (decálogo de género); en la forma de comunicarse y el uso del lenguaje no discriminatorio ni violento.
- ◆ Visibiliza la participación de los movimientos de mujeres.
- ◆ Utiliza en algunos apartados el lenguaje diferenciado de género. En cuanto a la elección de cargos y funciones, no destacan el EG ni la paridad.
- ◆ Ante la pérdida de calidad de miembro, no indica cuáles pueden ser las violaciones a las normas, es decir, en qué casos aplicaría explícitamente o cuando se es excluido por violar la normativa. Por eso, se podría sugerir un decálogo de los valores sobre la EG. Por su parte, durante el procedimiento de ingreso de miembros se podría excluir a aquellos con antecedentes antidemocráticos y/o de VBG. Se debería enmarcar la conceptualización de la democracia paritaria como una política institucional.
- ◆ El código pretende normar el comportamiento, las ideas, entre otros asuntos. Por lo tanto, es necesario que se determinen las normas, actitudes, compromisos y comportamientos hacia la EG. Establecer como un interés de la Red la EG, como una responsabilidad que repercute en cuestiones como el trato y el lenguaje en la cotidianidad.
- ◆ Se tienden a realizar medidas de difusión y de fortalecimiento de los conocimientos, que deben orientarse hacia la EG. Conocer las capacidades relacionadas a la EG de los asociados para impartir conocimiento y sensibilizaciones sobre este tema, en el manejo institucional y de proyectos. Los principios no incluyen la EG. La página web de la Red debe aprovechar la imagen para promover principios de democracia paritaria e inclusiva.
- ◆ El POA 2018 no menciona ni en los objetivos ni en las estrategias ni en los indicadores el tema de la EG (ver POA 2018 para más detalle).
- ◆ El objetivo 1 señala las potencialidades de expandir su fuente de financiación. Esto podría aprovecharse hacia la equidad de género y analizar la estrategia de gobernanza y la toma de decisiones relacionadas con el tema.. El objetivo 2 (el fortalecimiento de capacidades) debería

incidir en el ODS 5 y en las transversales de género de los 17 ODS, según las metas (indicadores) de NNUU. El objetivo 3 (la formación de nuevos liderazgos sociales y políticos) debe incluir la democracia paritaria. Por su parte, el objetivo 4 necesita tener en su centro la resolución de conflictos desde el enfoque de género.

Sobre los presupuestos revisados no se realizan comentarios.

- ◆ El equipo de trabajo de la oficina de la Redlad cuenta con más mujeres a cargo de los proyectos que hombres. Esta casualidad, debe normarse para equilibrar los espacios y oportunidades.

- ◆ El consejo coordinador tiene una composición desequilibrada, no paritaria.

- ◆ El sistema está diseñado para incluir otros escenarios y temáticas que se pueden abrir para el enfoque de género, en cuanto a responsables de seguimiento, objetivos, indicadores, actividades, etc.

- ◆ El estatuto contempla la creación de comisiones por país. Dentro de la política, se pueden establecer y ampliar las funciones, elección de la mesa de género, etc.

- ◆ Cuando se mencionan “personas” se hace alusión a la población general. En cambio, la Política debe apuntar a diferenciar el sexo y el género, en su especificidad. Por tanto, los derechos de las mujeres deben tenerse en cuenta. Debe cruzar todas las acciones de comunicación y el quehacer de la Red., en cuanto a misión, visión, valores, normas, leyes, prácticas democráticas, entre otros.

- ◆ La estrategia debe considerar desde la Política de Género “el enfoque de género”.

- ◆ Durante el año se conmemoran y celebran días que están directamente relacionados con el quehacer de la Red, los cuales mencionan temas relacionados con una agenda de género, que no se relaciona con el contenido desarrollado en los otros apartados. Sin embargo, es una muy buena forma de promocionar la agenda de género para las mujeres y las niñas.

- ◆ El enfoque de interseccionalidad desarrollado desde la Redlad es de gran utilidad para el trabajo en el área de los derechos humanos y de la democracia con movimientos sociales y la OSC, etc. Se debe considerar la diversidad de realidades como la etnia, la orientación sexual, la clase social, entre otras. Esto permitirá tener una herramienta analítica, la cual responderá a cómo el género se cruza con otras variables, se intersecta con otras identidades y conduce a experiencias de opresión y privilegio. Este en-

foque debe ser integrado dentro de la Política de Género de la Red como un enfoque a ser aplicado, no como un estudio aislado.

- ◆ Promover diálogos horizontales “del estudio de saberes”, con el cual se reconoce y se acepta al otro/a sin tratar de cambiarlo/a. Además, se deben trabajar las miradas interculturales y valorar la riqueza y conocimientos entre iguales. También es importante el rescatar las miradas locales, indígenas y afros, y no solo lo impuesto como lo válido o lo universal civilizatorio. Por eso, se necesita reconocer la triple discriminación hacia la mujer: por ser mujer, pobre e indígena o afrodescendiente.

En conclusión, el enfoque de género enriquecerá el trabajo de hombres y mujeres de las poblaciones meta desde la Redlad, a través de acciones positivas-afirmativas de género sensitivo como en la transversalización en la organización (equipo de trabajo, las políticas institucionales y la comunicación), en los proyectos que promueve y en cada una de sus líneas de acción.

Hallazgos sobre la igualdad y equidad género a partir de los informes programáticos de proyectos de la Redlad

- ◆ Existe diversidad de iniciativas y presupuestos en los proyectos enfocadas en juventud, afros, LGTBIQ+, indígenas y comunidades religiosas progresistas en proyectos que no contienen mecanismos explícitos ni diferenciadores de género ni la transversal del mismo en muchas de sus actividades.

- ◆ Algunas actividades se destacan por la participación y representación institucional de mujeres afro e indígenas.

- ◆ Existen encargadas de la temática de género.

- ◆ Existen actividades aisladas como foros sobre no violencia.

- ◆ Se hace incidencia a nivel de coaliciones.

- ◆ Se hace incidencia en ejes temáticos como derechos humanos y corrupción, sin la especificidad de género.

- ◆ Los derechos humanos son trabajados de manera específica con las poblaciones metas. Sin embargo, existen otras problemáticas como la exigibilidad y cumplimiento de los derechos de las mujeres, las violencias o el feminicidio. Estos temas deben ser agendados por la Redlad, ya que constituyen un atentado contra la democracia inclusiva y los derechos humanos fundamentales. Se deben

trabajar estas temáticas en el ámbito religioso como parte de la política de género, dados sus impactos negativos, especialmente en los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

- ◆ La temática de género no es parte de la agenda internacional de la Redlad; tampoco se prioriza ni se enfoca en sus acciones.
- ◆ La temática de género debe ser parte de la estrategia de elaboración de los EPU, MESECVI y de otros informes regionales de la CIM-OEA, de forma colaborativa, a partir del trabajo con las OSC de la Redlad.
- ◆ Se realizan espacios de diálogos para tratar temáticas que conciernen a la Redlad, a través de instituciones fuertes y del sostenimiento de la paz. Pero no se tocan temas del ODS 5 ni se transversaliza el tema en la minería, siendo las resistencias más importantes desde su rol como mujer en la Amazonía y otras regiones.
- ◆ En la cantidad de actividades que se mencionan en los proyectos, se deben tener los lentes de género para asegurar su incorporación planificada y presupuestaria.
- ◆ Las cinco iniciativas en el marco del proyecto en Cuba promueven el empoderamiento de los jóvenes y se deben potenciar. Es un trabajo realmente interesante para construir imaginarios y oportunidades de igualdad y equidad en los/as jóvenes, al generar una bolsa de incentivos a las iniciativas que integren el enfoque de género específicamente.
- ◆ Se toma en cuenta en los talleres el balance de género (número de hombres y mujeres).
- ◆ A partir de los talleres y mesas de diálogo, se experimenta una reflexión profunda sobre grupos religiosos, la importancia de las masculinidades, temáticas trans, afros, LGBTIQ+, indígenas, además de aflorar los feminismos. Se destaca la diversidad en la sexualidad y los puentes con la religión, finalmente dando cuenta de los antiderechos a partir de posiciones especialmente moralistas y religiosas que se dan en América Latina y el Caribe. Es decir, que tratan temas sensibles al género dentro de estos grupos poblacionales de manera natural.
- ◆ En los objetivos de los proyectos no se contemplan acciones concretas hacia la democracia paritaria inclusiva. No se incluye la defensa de las organizaciones de mujeres feministas o defensores de los derechos humanos que son atacadas (inclusive ahora digitalmente). Tampoco se consideran normas democráticas inclusivas y de liderazgo y empoderamiento femenino.

- ◆ Los temas que aborda la red se enfocan en la libertad religiosa y la diversidad, con enfoque dialógico entre diversos. No se observa el enfoque de género ni en los objetivos ni en las acciones, solo en actividades dispersas y diversas, que constituyen un buen antecedente de la necesidad y urgencia de contar con una política que ayude y aporte a su visibilización.
- ◆ Un tema que debe ser explotado por la Red, dado que además está relacionado a la conflictividad y la paz que puede ser atendido desde el enfoque dialógico y el manejo de la perspectiva de género.
- ◆ También se requiere afianzar los efectos y dimensiones desde la extracción, como es el caso de la minería en los países más golpeados por las transnacionales. Este tema debe transversalizarse al rol de las mujeres en estos lugares, especialmente en el caso de los territorios indígenas avasallados.
- ◆ En los informes EPU se aborda el tema las mujeres, que fue una labor que emprendió exitosamente la Redlad.
- ◆ La Redlad reconoce que el enfoque de género es una oportunidad para diversificar los temas sobre los cuales se puede incidir en el marco del EPU, además de indicar que es un tema que permitirá que los informes reflejen la diversidad de actores agrupados. Es decir, que la Red abre la oportunidad de trabajar el tema de género.
- ◆ Los informes y artículos sobre democracia deberán incluir la paritaria.
- ◆ Los criterios de selección de países a ser elegidos deben considerar, a la vez, indicadores de VBG en el marco de la democracia y de los derechos humanos.
- ◆ El documento desarrollado sobre interseccionalidad es una contribución clave que permite a las OSC tener una base para integrar una perspectiva diferencial (y de género) en su ejercicio de participación. Al mismo tiempo, es una herramienta que permite tener una comprensión más integral del trabajo con los grupos poblacionales, fortalecer las relaciones con ellos y desarrollar acciones para la inclusión social. Se establecen estas bases para facilitar el trabajo y el diálogo entre los/as diversos.
- ◆ Se señala que la existencia de una coalición denominada “voces que promueven la equidad”. Sus lineamientos son genéricos, pero nos acercan al trabajo de la EG.
- ◆ Entre las 14 coaliciones con las que la Redlad trabaja, se trabaja con una de derechos de las mujeres.
- ◆ Los indicadores sobre EG se centran específicamente en reuniones preparatorias, elaboración de documentos

como protocolos, planes de trabajo, fortalecimiento de capacidades a OSC.

- ◆ Capacitaciones internas y a las OSC (sus grupos meta o poblaciones): LGTBIQ+, libertad religiosa, afros y pueblos indígenas; temas de anticorrupción y transparencia; mapeo de actores destinados a grupos religiosos y de diversidad sexual y de género; planes de estudios temáticos sobre Estado de derecho, democracia, gobernanza y lucha anticorrupción. Finalmente, se mencionan los monitoreos y evaluaciones de PASCA en todas sus fases. No hay especificidades de género.

- ◆ Entre las actividades que señala el informe, destaca el contacto con los grupos de población (grupos étnicos y afrodescendientes, LGTBIQ+, *agenda de género*¹⁷ y actores religiosos) con el propósito de fortalecer la acción diferencial en las acciones del Foro Ciudadano de América y PASCA II.

- ◆ En uno de los informes se menciona la actividad como una sesión de trabajo, estando la “agenda de género” como uno de sus objetivos (1).

- ◆ De los puntos sobre procesos y actividades PASCA II, se detalla la priorización del informe especial y sus grupos meta, sin incluir la temática de género.

- ◆ Se observa el esfuerzo por incluir como un grupo poblacional más a las mujeres.

- ◆ Se creó un comité sobre el enfoque diferencial e inclusión, el cual incluye la interseccionalidad. Se recomienda el trabajar en procesos de formación de la CFA.

- ◆ Los indicadores revisados no incluyen ni agendas de género ni mujeres.

- ◆ Se preparan documentos transversales incluyendo el enfoque de interseccionalidades.

- ◆ La lectura sobre activismos, derechos humanos y democracia tienen un significado diferente en Cuba. El proyecto cubano está focalizado en jóvenes por el cambio. Se consideran indicadores de género en la evaluación del proyecto, es decir, se mide la participación femenina. Los criterios de selección consideran el tema de género. En su mayoría, las mujeres declinaron de participar de las iniciativas de los proyectos, debido a la represión que existe en la isla.

- ◆ El manual de capacitación y guía metodológica y herramientas se relaciona con la democracia y los derechos humanos, basándose en la denuncia a la violación de los mismos en el proyecto cubano. De igual forma, se destaca que entre los proyectos nuevos fueron seleccionados

algunos sobre temáticas de igualdad de género.

- ◆ No se indica si el manual de herramientas del cuarto capítulo diseñado por el equipo de la Redlad tiene un enfoque de género.

Los proyectos de la Redlad carecen de una meta para transformar las relaciones de género, alcanzar la igualdad sustantiva y el empoderamiento político, económico, social o cultural de las mujeres, desde el enfoque de género y desde el marco de una teoría de cambio que apunte a modificar radicalmente las actitudes culturales y los estereotipos sexistas. El cambio exige modificar el modelo patriarcal de organización social y cultural, en el que la división sexual del trabajo determina los roles tradicionales que asignan la esfera de lo público a los hombres y la esfera de lo doméstico (el cuidado y la familia) a las mujeres. Es una precondition de trabajo esta dimensión en la transversalización de los grupos religiosos (progresistas y con enfoque de derechos humanos), las comunidades afros y los pueblos indígenas, donde las condiciones de las mujeres varían de acuerdo a su clase social, su edad, su pertenencia a algún grupo étnico, etc.

¹⁷ Es necesario adjuntar la agenda de género que constituya una base de arranque de las líneas u objetivos estratégicos de la política de género.

2.3. Diagnóstico rápido

Para analizar de manera eficiente la información recolectada sobre igualdad de género, se utiliza una herramienta operativa denominada “diagnóstico rápido”. Se utiliza por su pragmatismo y es una propuesta que se alinea con la dinámica de la Red. Este diagnóstico utiliza tres colores: rojo, amarillo y verde, los cuales ubican o indican la situación sin calificarla ni evaluarla. Estos indicadores del proceso miden y verifican los cambios que se producen en un determinado periodo de tiempo, resultado de sus programas y acciones que se realizan y que tienen una practicidad en temas de enfoque de género. Cada indicador tiene unos mínimos aceptables sobre pragmatismo, operatividad, presupuestos, trabajo institucional y proyectos.

Esta [herramienta](#) sirve para llamar la atención, dialogar y reflexionar de manera colectiva sobre los avances que se han logrado (verde), las insuficiencias (amarillo) o la inacción total (rojo), en cuanto al cumplimiento de la promoción y aplicación de la equidad de género en la Redlad. Para poder realizar este análisis, se realizaron tres grupos focales y siete encuestas al equipo técnico en Bogotá D.C., Colombia; además, esta misma dinámica se siguió con 7 de los 11 miembros del Consejo de Coordinadores del directorio de la Redlad. Así, se presenta la siguiente información analizada:

El indicador O, de partida muestra que no se ha realizado un diagnóstico de género en la Redlad.

Según el indicador 1, la Redlad no conoce, no reconoce ni difunde la normativa internacional de los derechos de las mujeres de manera explícita y directa. Tampoco asume los compromisos de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, los cuales consagran los derechos de las mujeres. Además, la Redlad no incorpora ni aplica los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales sobre los derechos de las mujeres en los planes, presupuestos y programas de manera explícita, formal e institucionalizada.

Aunque se resalta que de manera más particular e individual se reconocen y consideran en algunas acciones no formalmente adoptadas.

Siguiendo el análisis, en el indicador 2 se observa que la Redlad no contempla de manera explícita la EG en sus objetivos, tampoco en sus acciones ni en su planeación del desarrollo democrático PEI en miras a su propio fortalecimiento.

El enfoque de género si bien no se incluye en el PEI, ni en sus objetivos ni políticas, sí está presente en algunas de sus acciones de manera ocasional no planificada. Se aplica a nivel de proyectos, aunque tampoco a ese nivel existen guías de capacitación sobre el tema para su aplicación.

Por su parte, el indicador 3 (sobre Presupuestos Sensibles a Género) revela que la Red no cuenta con recursos financieros, exclusivos o comprometidos, enfocados hacia la igualdad de género en la distribución de sus recursos.

No se aplica el presupuesto sensible al género para promover y facilitar la participación de las mujeres de manera directa y explícita. Sin embargo, entre las acciones más importantes está la destinación de recursos recurrentes para la representación internacional, capacitaciones, contrataciones esporádicas y algunas específicas, vocerías, apoyo a organizaciones de mujeres, etc.

De manera indirecta, la Redlad asigna un presupuesto que incluye en sus programas y proyectos, para su ejecución en foros y talleres. Sin embargo, no necesariamente realiza estas acciones en cumplimiento de un % comprometido en algunas metas o indicadores que busquen la asignación equitativa y/o un cupo obligatorio para las mujeres. Tampoco se conoce el monto desagregado por sexo y género de este presupuesto.

Por otro lado, la cooperación internacional facilita y apoya las capacitaciones con recursos económicos. Aún no existen guías de capacitación respecto de la EG, pero sí un estudio de interseccionalidades que se acerca a mirar las discriminaciones y subordinaciones por otro tipo de variables que aluden al género.

No se pudo verificar si existe alguna brecha salarial o de discriminación al respecto. Solo resalta que existen sala-

rios acuerdos al mercado del equipo base de trabajo de la Redlad y que reciben, además, capacitaciones para su fortalecimiento profesional y liderazgo de proyectos dirigidos a las poblaciones en cuestión.

El análisis continúa con el indicador 4, en cuanto a la Promoción de la igualdad de género y la participación de las mujeres.

Internamente, la Red no contempla en su plantel organizacional ni en su organigrama un plan de promoción del personal de forma explícita, pero sí realiza acciones de capacitación y formación de su equipo base. Sobre la promoción de la igualdad de género y la participación de las mujeres, en los E&R la Redlad establece la creación de una comisión encargada sobre la igualdad de género. Este es un mandato explícito que no se aplica (o no se acciona) deliberadamente en el apoyo e impulso dirigido a la promoción ni participación de las mujeres que coordine con el equipo base. Tampoco se dispone de un reglamento interno (políticas o medidas) del personal que contemple derechos laborales, a la salud, de capacitaciones, becas, promociones, etc.

Los programas y proyectos tienen varias actividades que incluyen acciones positivas/afirmativas al género. Entre estas acciones se encuentra la difusión de notas o artículos promovidos desde las organizaciones asociadas. Por su parte, la Red ha promovido la participación y el liderazgo de las mujeres indígenas, jóvenes y afros a través de talleres sobre la paz y la equidad de género. En general, se asume la participación de las mujeres de manera indirecta, no como una política institucionalizada desde la Redlad.

Algunos reglamentos operativos de los programas y proyectos promocionan la equidad de género y promueven la participación de las mujeres de manera esporádica. No existen indicadores a cumplir en el marco de los programas y proyectos.

No existen programas ni acciones de promoción de la equidad de género para el conocimiento y ejercicio real de los derechos de las mujeres (indígenas-afros), definidos y establecidos en su E&R como derechos humanos. Tampoco se habla de estos derechos en la fase de planificación ni en los manuales administrativos. Así, es importante señalar que:

- ◆ No existe apoyo a la participación institucional de las mujeres en la Redlad en la toma de decisiones en el ámbito directivo/ejecutivo y técnico, así como de apoyo a

los liderazgos femeninos que se encuentran definidos y establecidos en los E&R.

- ◆ No existen programas, proyectos o agendas para generar acciones, espacios de reflexión y diálogos en la atención de la conflictividad y la prevención de VBG en la Redlad.
- ◆ No se realizan talleres de sensibilización, prevención, de conflictos y VBG para el personal de la Redlad
- ◆ No existe algún tipo de agenda, guía de actuación, protocolo de atención o decálogo dirigido a la prevención de VBG y su incidencia en la Red.

Siguiendo con el indicador 5, este trata sobre las violencias de género en la Redlad.

Es de señalar que no existe un abordaje integral en las actividades transversales, específicamente sobre violencia, siendo casi nula su implementación en los programas.

- ◆ No existen programas, proyectos o agendas que generen acciones, espacios de reflexión y diálogos para atender y prevenir las VBG en la Red.
- ◆ No se realizan talleres de sensibilización y prevención de conflictos sobre VBG para el personal de la Redlad.
- ◆ No existe algún tipo de agenda, guía de actuación, protocolo de atención o decálogo dirigido a la prevención de la VBG y su incidencia en la Red.

No existe capacitación interna al personal de la Redlad y/o a su ente regulador (consejo directivo de coordinadores) en el marco de algún programa. Tampoco hay capacitación de manera general o específica, pero sí hay contenidos temáticos sobre el “diálogo de saberes”, pero no sobre VBG.

No existe un protocolo de atención si surge un caso de VBG al interior del equipo o del consejo coordinador. Tampoco existe para cuando esta situación sucede en los grupos poblacionales con los que se trabaja, lo cual podría ayudar a conocer, aportar y proteger a las mujeres y a las niñas. Disponer de información sobre las violencias basadas en género, de protocolos y de un equipo profesional especializado y/o presupuesto propio adecuado. Si bien la atención y prevención de las violencias no se conoce en la Redlad, y tampoco se encuentra dentro de sus funciones ni líneas estratégicas institucionales, es un fenómeno social que afecta a todos y todas, frena el desarrollo y afecta las bases de una democracia inclusiva. Es

un tema muy particular que atraviesa las bases de convivencia de toda la sociedad en su conjunto. En este asunto y de manera prioritaria, se debe intervenir y coadyuvar a la mujeres mediante un protocolo que guíe el proceso cuando se identifique un caso de VBG. Esto permitirá contar con la información suficiente para direccionar su respectiva atención, aportando a la consecución de una democracia paritaria no violenta y promoviendo una cultura de paz y no violenta.

El análisis continúa con el indicador 6, respecto del fomento a la representación democrática de las mujeres en congresos y foros nacionales o internacionales.

No existen programas ni acciones sobre el fomento de la representación de las mujeres, tampoco hay una promoción de la representación paritaria ni una priorización en la selección de mujeres. Sin embargo, sí existen acciones particulares como la Asamblea anterior. En el resultado de las elecciones para el Consejo Coordinador se dio un desequilibrio de género; entonces el mismo consejo decidió abrir un espacio más para una mujer, lo cual demuestra la sensibilidad hacia el tema.

Tampoco existen medidas o programas de fortalecimiento de liderazgos y empoderamiento social y político con enfoque de género, pero sí hay incentivos que se aprovechan de manera propositiva (ejemplo: se postuló desde la Redlad a una persona del equipo a un fellowship).

No existen programas de fortalecimiento de liderazgos y empoderamiento social y político con enfoque de género dirigido a mujeres indígenas y afrodescendientes. En realidad no hay programas bases, pero se reconoce que estos se han impulsado a través de varias acciones dirigidas el involucramiento de mujeres afro e indígenas en las estrategias poblacionales de la Red. De hecho, se tienen iniciativas concretas para aumentar la participación de mujeres indígenas en los procesos, como ya se mencionó anteriormente (pero no existe ninguna medida institucional que asegure la inclusión de actividades de manera continua en cuanto a mujeres afros o indígenas). Se destaca que algunas de las acciones del proyecto PASCA afro están lideradas por organizaciones que a su vez son lideradas por mujeres (ODECO, ONECA)

Por su parte, El indicador 7 trata del fomento del diálogo democrático-paritario

La Redlad y sus grupos poblacionales apoyan procesos de diálogo multiactores y fortalecen espacios participativos y democráticos (paritarios), no consolidados en un marco o política institucional. A pesar de que no hay una política establecida, en efecto los diálogos construidos por la Red tienen siempre la participación de mujeres, como un esfuerzo consciente de visibilización y reivindicación de sus derechos.

La Redlad y sus grupos poblacionales acompañan y fortalecen a sus grupos meta en el pleno ejercicio de sus derechos humanos, indígenas, LGTBIQ+, entre otros. Uno de los objetivos base de la Redlad y pilar fundante de sus proyectos es el fortalecimiento de la participación y el ejercicio pleno de los derechos de diversos grupos poblacionales. Como fue mencionado anteriormente, no existen medidas explícitas, pero como dice la directora de la Red, Gina Romero, “existen esfuerzos conscientes por promover la participación de las mujeres y también de sus derechos específicos, prueba de ellos es la realización de este diagnóstico rápido”.

Continuando con el indicador 8, este se refiere a la institucionalidad de género en la Redlad,

En años pasados se creó una instancia o comité de género, pero no tenía funcionalidad sostenida de seguimiento, monitoreo y evaluación (con respaldo en la planificación PEI y/o indicadores de género) específica de género en la estructura orgánica de la Redlad. Esta instancia se encontraba respaldada por los pasados estatutos, pero no así por un reglamento, acta o instructivo específico. Con los nuevos estatutos ya no hay comités como antes y por esta razón no hay planes para darle seguimiento a este tema.

Finalmente, el indicador nueve trata sobre la relación y articulación con entidades nacionales e internacionales

La Redlad y la institucionalidad de género han establecido relaciones y articulaciones esporádicas con entidades internacionales que promueven los derechos de las mujeres y políticas públicas de equidad de género. Un ejemplo de ello es la interlocución con la CIDH en el año 2019, para aportar al trabajo del informe sobre la sociedad civil EPU, con el apoyo de algunas de las organizaciones miembro de la Redlad. La CIM también es un espacio amplio de trabajo al respecto de la temática en el marco de las OSC y la OEA.

Dentro de los objetivos del apoyo de cooperación internacional que están previamente definidos, no se incluyen estos tipos de articulaciones, dado que no hay propuestas que focalicen o prioricen el trabajo con o desde el EG. Por tanto, esta situación se presenta como una oportunidad de trabajo para generar redes y alianzas interesantes para el desarrollo y accionar de la Redlad.

Situación de los Nueve Indicadores

Luego de realizar el análisis por tipo de indicador, presentamos el cuadro resumen de la situación de cada uno de ellos.

Cuadro 1
Pregunta de inicio y ejemplo situación de indicadores por colores

Indicador de proceso	Pregunta del indicador	 Rojo	 Amarillo	 Verde
Diagnóstico sobre la situación de género en la REDLAD	¿Se ha realizado un diagnóstico participativo sobre la situación de las mujeres de la REDLAD?	<i>Puede diligenciar según lo que aplique, ejemplos:</i>		
		No se ha realizado un diagnóstico en la REDLAD	Se ha hecho un diagnóstico parcial sobre una problemática específica de las mujeres en la REDLAD	Se ha realizado un diagnóstico integral y participativo sobre la situación de las mujeres en la REDLAD
Evidencias	Incluiremos una lista de evidencias, usted deberá indicar si aplican o no y si hacen falta, listarlas por favor.			
Observaciones comentarios propuestas	<i>Escribir lo que crea pertinente debemos saber</i>			

Cuadro 2

Situación de los nueve indicadores.

Indicador de proceso	Pregunta del indicador	Situación del indicador
0. Diagnóstico sobre la situación de género en la Redlad	¿Se ha realizado un diagnóstico participativo sobre la situación de las mujeres en la Redlad?	No se ha realizado un diagnóstico de género desde la Redlad.
1. Marco Normativo Internacional Y Nacional De Los Derechos De La Mujer	¿Se ha realizado un diagnóstico participativo sobre la situación de las mujeres en la Redlad?	En el marco de la Redlad No se conoce, no reconoce ni difunde la normativa internacional de manera explícita y directa sobre los derechos de las mujeres.
2. Planeación Del Desarrollo para el Fortalecimiento de la Redlad en PEI, POA, programas o proyectos.	¿Se han elaborado planes que incluyen la equidad de género en sus objetivos, políticas y acciones?	No se contempla de manera explícita en los objetivos política y acciones de la planeación de la Redlad ni en sus proyectos ni programas.
3. Presupuesto Sensible Al Género	¿Se cuenta con un presupuesto sensible al género, comprometido con la equidad de género en la distribución de los recursos?	Redlad no cuenta con un presupuesto explícito como un ítem diferenciado y sensible al género.
4. Promoción de la Igualdad – equidad de Género y Participación de las Mujeres	¿Existen programas y acciones de promoción de la equidad de género para el conocimiento y ejercicio real de los derechos de las mujeres definidos y establecidos en su E&R, planificación o manuales administrativos? ¿Existe apoyo a la participación institucional de las mujeres en la Redlad en la toma de decisiones en el ámbito directivo/ ejecutivo y técnico, así como de apoyo a los liderazgos femeninos definidos y establecidos en los E&R, manuales o resoluciones en la Redlad?	No existen programas y acciones de promoción de la equidad de género para el conocimiento y ejercicio real de los derechos de las mujeres definidos y establecidos en su E&R como derechos humanos, pero no especificados de las mujeres -afros - indígenas, tampoco en su planificación o manuales administrativos. A nivel institucional, acerca de la promoción de la IG y la participación de las mujeres, en los E&R establece la creación de una comisión encargada sobre la igualdad de género como un mandato explícito que no se aplica. Tampoco se dispone de un reglamento interno (políticas o medidas) del personal que contemple derechos laborales, a la salud, de capacitaciones, becas, promociones, etc

Indicador de proceso	Pregunta del indicador	Situación del indicador
<p>5. Respeto de las violencias de género en la Redlad</p>	<p>¿Existen programas, proyectos o agenda, para generar acciones, espacios de reflexión y diálogo en la atención de la conflictividad y la prevención de violencias basadas en género (VBC) en la Redlad? ¿Se realizan talleres de sensibilización, prevención, de conflictos y violencia de género en el ámbito personal y para personal de la Redlad? ¿Existe algún tipo de agenda, guía de actuación, protocolo de atención, decálogo dirigido a la prevención de la conflictividad o VBC e incidencia en la REDLAD?</p>	<p>No existe un abordaje integral en las actividades relacionadas a las conflictividades VBC, y/o específicamente sobre sensibilización y/o prevención de violencia es casi nula en implementación de los programas. Tampoco hay instrumentos ni herramientas diseñadas para ello.</p>
<p>6. Fomento a la Representación Democrática de las Mujeres en Congresos y Foros Nacionales o Internacionales.</p>	<p>¿Existen programas y acciones de fomento a la representación de las mujeres y en la Promoción de la representación paritaria, priorización en la selección de mujeres? ¿Existen programas de fortalecimiento de liderazgos y empoderamiento social y político con enfoque de género? ¿Existen programas de fortalecimiento de liderazgos y empoderamiento social y político con enfoque de género dirigido a mujeres indígenas y afrodescendientes?</p>	<p>No existen programas y acciones de fomento a la representación de las mujeres y en la Promoción de la representación paritaria, priorización en la selección de mujeres. Pero existen acciones particulares y reacciones sensibles al género que demuestra la sensibilidad hacia el tema. Tampoco existen medidas o programas de fortalecimiento de liderazgos y empoderamiento social y político con enfoque de género, pero existen algunos incentivos particulares, pero no sistemáticos que beneficien y generen impactos en programas dirigidos a mujeres indígenas o afros.</p>
<p>7. Fomento Del Diálogo Democrático - Paritario</p>	<p>¿La Redlad y sus grupos poblacionales (socios, aliados) apoyan procesos de diálogo multiactores y fortalecen espacios participativos y democráticos (paritarios)? ¿La Redlad y sus grupos poblacionales acompañan y fortalecen a sus grupos meta (OSC, grupos minoritarios) en el pleno ejercicio de sus derechos humanos, especialmente los derechos de las mujeres, LGTBIQ+, otros?</p>	<p>A pesar de que no hay una política establecida, en efecto los diálogos construidos por Redlad tienen siempre la participación de mujeres, como un esfuerzo consciente de visibilización y reivindicación de derechos. La Redlad y sus grupos poblacionales acompañan y fortalecen a sus grupos meta (OSC, grupos minoritarios) en el pleno ejercicio de sus derechos humanos, indígenas, LGTBIQ+, otros. Y, como fue mencionado anteriormente, no existen medidas explícitas, pero sí acciones contundentes.</p>

Indicador de proceso	Pregunta del indicador	Situación del indicador
8. Institucionalidad de género	Se ha creado una instancia o un comité de seguimiento, monitoreo y evaluación (en base al PEI indicadores de género) específica de género en la estructura orgánica de la Redlad, ¿respaldada por un reglamento, acta o instructivo?	No existe una instancia o un comité de seguimiento, y/o M&E, ni indicadores de género en la estructura orgánica de la Redlad. Pero si existe un mandato a nivel del Estatuto de la Red.
9. Relación y articulación con entidades nacionales e internacionales	¿La Redlad y la institucionalidad de género (comité, comisión) establecen relaciones y articulaciones con entidades internacionales que promueven los derechos de las mujeres y políticas públicas de equidad de género?	Existen algunas articulaciones y relaciones a nivel internacional como la CIDH.

Para resumir, y según el análisis anteriormente realizado, hay un color rojo predominante en la situación actual de la Redlad en cuanto a la equidad de género transversal a los derechos humanos, al fortalecimiento de la democracia y al empoderamiento de las OSC. Sin embargo, se debe tener en cuenta de que la Red está en un proceso y haciendo avances, a pesar de la dificultad y limitaciones existentes. Es de resaltar que algunas de las acciones y actividades realizadas coinciden con algunos indicadores de maneras positivas.

Los indicadores se pueden reagrupar por áreas para su transversalización y/o la formalización y para su tratamiento desde la equidad de género en la Redlad:

Primera área: los instrumentos institucionales sobre planificación y presupuestos, adecuar la normativa y los instrumentos institucionales

- 0. Diagnóstico sobre la situación de género en la Redlad.
- 1. Planeación del desarrollo para el fortalecimiento de la Redlad: PEI, POA, otros.
- 3. Presupuesto Sensible al Género: destinar recursos focalizados y priorizando la IG.
- 8. Institucionalidad de género: conformar, destinar recursos, generar medidas y funciones de la comisión de género y/o recrear/refundar una unidad de género.

Segunda área: difusión de normas y políticas que promueven la igualdad de oportunidades y la reducción de desigualdades de la mujer

- 2. Marco normativo internacional y nacional de los derechos de la mujer.
- 4. Promoción de la igualdad de género y participación de las mujeres.
- 5. Atención y prevención de las violencias de género.

Tercera área: fortalecimiento institucional, de capacidades de los grupos meta, desde un enfoque técnico interno en el marco de los proyectos y programas externos:

- 6. Fomento a la representación democrática de las mujeres en asambleas, congresos y foros, nacionales o internacionales
- 9. Relación y articulación con entidades nacionales e internacionales

Cinco objetivos estratégicos

Los cinco objetivos estratégicos son el resultado de una amplia consulta institucional, a través de grupos focales y un cuestionario. Esto se hizo con el fin de retomar aprendizajes y experiencias de la Redlad en sus múltiples intervenciones regionales y multilaterales con las OSC, siempre con el objeto de promover el empoderamiento sociopolítico de las mujeres en la región. Es así que a partir de un exhaustivo análisis del marco normativo, programático, documental y presupuestario sobre la igualdad y la equidad de género, se identifican cinco (5) objetivos estratégicos:

1. Promover la paridad representativa a través de medidas afirmativas (como el diálogo o el debate) para fortalecer el rol de las OSC en la promoción, participación y representación comunitaria y política de las mujeres; además de impulsar medidas explícitas, de transparencia, equidad y financiamiento por parte de la cooperación y su apoyo técnico.

2. Integrar la perspectiva de género en políticas y acciones institucionales, generando data desagregada por sexo, investigaciones y análisis sobre los avances y dificultades de la participación, problemáticas y conflictos existentes desde las mujeres.

3. Fortalecer los liderazgos de las mujeres y de las bancadas de mujeres parlamentarias, representantes sociales, líderes territoriales, redes de mujeres políticas, defensoras de derechos humanos, además de apalancar el papel de incidencia desde los movimientos sociales, movimientos de mujeres y la inclusión de mujeres jóvenes como agentes esenciales de cambio.

4. Promover y fortalecer las OSC de mujeres que integran la igualdad sustantiva y la democracia paritaria en sus estatutos y funcionamientos.

5. Combatir la discriminación y los estereotipos sexistas y la violencia política, sensibilizando a los medios de comunicación sobre políticas de prevención y una legislación firme contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres.

Algunas Estrategias de intervención por desarrollar:

- ◆ El diálogo político y representativo interinstitucional.
- ◆ Generación de conocimiento.
- ◆ Asistencia técnica (desde un comité de género encargado).
- ◆ Desarrollo de capacidades.
- ◆ Fondos desde Redlad.

CAPÍTULO III

**POLÍTICA
INSTITUCIONAL DE
EQUIDAD DE GÉNERO
DE LA REDLAD**



3.1 Estructura General de la Política Institucional de la Equidad de Género de la REDLAD

Objetivo General

Promover la igualdad de género y el empoderamiento sociopolítico de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y oportunidades en América latina y el Caribe en la gestión institucional de la Redlad, a través de acciones que permitan reducir las brechas, barreras e inequidades.

Objetivos Específicos

- ◆ Transversalizar los elementos de la Política de Género en la institucionalidad de la Redlad: estructura, organigrama, procesos administrativos, instrumentos, normativas y planificación.
- ◆ Incluir el enfoque de género en los diferentes tipos de programas y proyectos desde sus diversos ámbitos, con el fin de generar y fortalecer capacidades teóricas-prácticas de los socios, los grupos meta y el personal, para contribuir a la equidad de género.
- ◆ Desarrollar procesos de comunicación y difusión dirigidos hacia la sensibilización, socialización y formación con enfoque de género, promocionando los derechos para transformar las desigualdades históricas y las inequidades entre mujeres y hombres, que afectan la vida personal y el accionar institucional.

Principios

Como principios inspiradores y regulares de la ejecución de la Política de Género en la REDLAD se consideran los siguientes:

Igualdad de Género

La Redlad tiene el interés de promover la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres. La igualdad no significa que las mujeres sean iguales a los hombres, sino que los dere-

chos, responsabilidades y oportunidades de ellas y ellos no dependan del sexo con el que nacieron. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se tomen en cuenta, reconociendo su diversidad. La IG no es un asunto solo de mujeres, sino que también concierne e involucra a los hombres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas (UN Women).

Equidad

La Redlad tiene el interés de incorporar la perspectiva de género para establecer nuevas prácticas inclusivas que se concretan en visiones del mundo, perspectivas y cambios actitudinales en general.

Empoderamiento

La Redlad potenciará la autoridad de las mujeres sobre la representación política desde las OSC, su liderazgo, su incidencia informada y sobre la toma de decisiones que afectan los derechos humanos, los derechos indígenas y los de las mujeres y las niñas. Se trabajará con base a elementos importantes para lograr la equidad de género: empoderamiento sociopolítico, inclusión, participación y capacidad de organización (convocatoria).

Sin violencia

Propicia el uso de herramientas no violentas para la resolución y la transformación de conflictos, además para el abordaje de las diferencias.

Erradicación de la discriminación

Se enmarca en el derecho constitucional que garantiza la igualdad ante la ley y la no discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Transversalidad

La Redlad incorporará la perspectiva de género en todas las acciones que se organicen, planifiquen, ejecuten y evalúen en todos sus niveles.

Promoción de Derechos

El desarrollo de la normativa local, nacional e internacional y de los propios grupos meta que puedan promover la participación igualitaria de la mujer, protegerla en caso de vulnerabilidades y apoyarla en su rol de trabajadora y madre.

Diálogo Democrático

En todos los procesos de diálogo y acuerdos sobre las condiciones laborales y desarrollo de las actividades, se tendrán especialmente en cuenta los aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal. Así,

se desarrollarán los mecanismos de organización necesarios que permitan la flexibilidad mencionada y se estudiarán las distintas alternativas para facilitarles a todas las personas la posibilidad de adaptar sus horarios. De esta manera, se permitirá la conciliación de las obligaciones laborales con la vida familiar y personal, en particular en lo concerniente a personas trabajadoras que tengan a su cargo menores de edad o personas que requieran una atención especial.

3.2. Líneas de acción

A partir del análisis realizado a partir de la revisión documental, encuestas y grupos focales, se construyeron unas líneas de acción que fueron consultadas y validadas colectivamente por miembros de la Red. Esto se logró mediante un taller en el que se dialogó y reflexionó en torno a líneas estratégicas para operativizar la política de género.

En este marco se consideraron las principales brechas, barreras e inequidades de género, además de las prácticas que están presentes en el campo de acción del Redlad. Así, se establecieron tres ejes:

3.2.1. Institucionalización del enfoque de género

Revisar y complementar instrumentos institucionales que promuevan la equidad de género

Desarrollar un proceso de revisión y adecuación de la normativa, instrumentos institucionales, y políticas de recursos humanos (y de otras unidades o direcciones que se requieran), con el fin de que contemplen la paridad-equidad e igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas y puestos de trabajo y en todos los niveles de toma de decisiones de la institución (resoluciones de

directorios, guías, manuales, reglamentos, entre otros).

Integrar criterios de equidad de género en la gestión de proyectos y administración de recursos humanos

La elaboración de una normativa que promueva la equidad de género proviene de los principios enmarcados en la CEDAW. En ese sentido, se deben promover normas y reglamentos para alcanzar este cometido. Para ello, se considerarán los siguientes aspectos:

- ◆ Promover la composición paritaria del Consejo Directivo y sus representaciones.
- ◆ Condiciones equitativas a mujeres y hombres para el ejercicio democrático paritario (esto con relación al fortalecimiento del liderazgo y sus derechos políticos y ciudadanos).
- ◆ Promover la igualdad de oportunidades en la toma de decisiones (voz y voto) durante las elecciones de la Redlad.
- ◆ Impulsar procesos internos de selección/promoción y de incorporación en la organización, con el fin de garantizar la equidad de género.

- ◆ No se introducirán sesgos ni preferencias por uno u otro sexo en las ofertas de empleo y convocatorias (licitaciones), tanto sean para contratos como voluntariados o así sean para selección/promoción interna. Además, se expresará de forma explícita el compromiso de la organización por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Implementar mecanismos que contribuyan a la erradicación de la discriminación, desigualdad y violencia de género desde las organizaciones de los socios OSC y socios activistas por los derechos humanos

La Redlad debe desarrollar acciones para dismantelar las desigualdades que se puedan dar en el ámbito interno de la organización, asegurando que la estructura organizativa garantice la aplicación de la presente política y de todas y cada una de sus líneas de intervención. Al respecto, la Red propone lo siguiente:

- ◆ Establecer sanciones por discriminación de género (de acuerdo a lo establecido en la CEDAW, BELEM DO PARA, entre otra normativa internacional).
- ◆ Desarrollar criterios de equidad de género en la administración de recursos humanos.
- ◆ Elaborar instrumentos y mecanismos de denuncia y procedimientos sancionatorios en casos de atropello por razones de género.
- ◆ Incorporar dentro de las causales de terminación de los contratos de trabajo el ítem de la violencia de género u otras conductas que tiendan a perjudicar la dignidad de las mujeres y hombres.
- ◆ Implementar mecanismos que contribuyan a la erradicación violencia de género, principalmente en los casos de acoso, abuso sexual y/o violencia política en el ámbito institucional, así como interpersonal de la Red.

Promover “nuevas funciones específicas” desde la Redlad en temas de género

La Red debe modificar sus estatutos o apropiarse una reso-

lución administrativa que incluyan sus nuevas funciones específicas:

- ◆ Apoyar a las organizaciones miembro y socios en el cumplimiento de sus compromisos adquiridos a nivel internacional e interamericano sobre los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.
- ◆ Apoyar a las organizaciones miembro y socios a promover la plena e igualitaria participación y liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- ◆ Promover la participación y el liderazgo de las mujeres en la planificación e implementación de políticas y programas públicos.
- ◆ Asesorar a las organizaciones miembro y socios en todos los asuntos relacionados con los derechos de las mujeres y la igualdad de género

3.2.2. Transversalización del enfoque de género y empoderamiento de las mujeres

Incorporar y fortalecer el enfoque de género en el diseño, ejecución y monitoreo de los proyectos/programas, de acuerdo a su naturaleza y características específicas

- ◆ Incorporar un análisis de género que considere tanto las necesidades prácticas y estratégicas de género de los/as beneficiarios/as en el diseño de programas y proyectos, incluyendo actividades relevantes que contribuyan a la equidad de género.
- ◆ Incluir indicadores desagregados por sexo y género para el monitoreo de programas y proyectos, además de evaluar los resultados de género en los mismos.

Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones relacionadas con la gestión dentro de los proyectos y/o programas de sus OSC y sus grupos metas

La Redlad asume el compromiso de garantizar la plena participación y empoderamiento sociopolítico de las mujeres y de los hombres en todas las áreas del trabajo. Esta

tarea se podrá garantizar a través de:

- ◆ Asegurar la igual participación de ellos y ellas en la elaboración/ajuste de prioridades y en todos los aspectos de los proyectos y de los programas de la Redlad, desde su planificación e implementación
- ◆ Promover y facilitar una participación equitativa de hombres y mujeres en los espacios de información, capacitación u otra actividad impulsada por la Red.
- ◆ Promover una gestión integral que cubra las necesidades de hombres y mujeres.

Empoderamiento y desarrollo de capacidades integrales para las mujeres que participan en los programas, proyectos y/o capacitaciones que brinda la Redlad.

Las estrategias de empoderamiento de las mujeres se plasman con el objetivo directo de prevenir o responder ante la violencia contra ellas. También es necesario realizar, a largo plazo, inversiones estratégicas más amplias en cuanto a la equidad de género, que incluyan:

- ◆ Asegurar que todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres sean respetadas, protegidas y cumplidas.
- ◆ Aumentar el acceso y control de las mujeres sobre los recursos económicos, incluyendo el acceso, el control y los beneficios en el marco de una democracia paritaria y en el de la toma de decisiones.
- ◆ Abordar las normas socioculturales y las actitudes en cuanto a los roles y la economía del cuidado, la posición de hombres y mujeres dentro del hogar y la comunidad; temas estos que perpetúan la inequidad de género dentro de la sociedad. Este abordaje debe realizarse a través de intervenciones integrales multisectoriales que involucren a líderes claves (líderes tradicionales, religiosos o comunitarios, entre otros), quienes pueden influir en aquellas actitudes perjudiciales, opiniones y prácticas que mantienen un trato inequitativo de las mujeres y hombres y que, además, perpetúan la violencia contra ellas.

Procurar el beneficio equitativo de las capacitaciones que brinda la Redlad a mujeres y hombres y a organizaciones con liderazgos femeninos

El desarrollo de capacidades estará orientado a:

- ◆ **Promover conocimientos sobre equidad de género:** clarificar los roles y funciones en las distintas áreas, con el fin de deconstruir y reconstruir imaginarios sobre cuál debe ser y es el rol de la mujer en la Red en cada proyecto, programa o unidad de trabajo y/o su intervención y liderazgo.
- ◆ **Promover la reducción de desigualdades, el empoderamiento sociopolítico de la mujer y la equidad de género:** es necesario incrementar las capacidades de las mujeres y de las organizaciones de mujeres (defensoras de los derechos de grupos en situación de vulnerabilidad), en cuanto a su oratoria, liderazgo y autoestima, de manera que su confianza se amplíe a todos los ámbitos de la Redlad.

3.2.3. Comunicación y Difusión de un lenguaje inclusivo

Desarrollar procesos de comunicación interna.

La Redlad trabajará en una estrategia de difusión y comunicación entre la democracia paritaria y el género con un lenguaje inclusivo. Esto permitirá difundir todas las políticas internacionales relacionadas, el marco legal hacia el nexo género-democracia paritaria y participación política-liderazgo, además de temas relacionados con acoso y violencia política, con el objetivo no solo de generar mayor conocimiento, sino también mayor conciencia sobre la problemática que existe y los mecanismos para resolverla. Para ello, la Red determina las siguientes acciones:

- ◆ Promover el uso de un lenguaje inclusivo en los documentos internos y en las comunicaciones de la Red, al tiempo que se hace seguimiento del que usan las OSC socias.
- ◆ Generar material institucional para sensibilizar sobre la importancia de la equidad de género e informar sobre

mecanismos de incorporación de la política.

- ◆ Difundir los mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de desigualdad (y, en especial, violencia).
- ◆ Documentar el análisis de género y los resultados en programas y proyectos, incluyendo historias de éxito y estudios de casos relevantes (lecciones aprendidas-buenas prácticas en las comunidades o a partir de los grupos meta), es decir, gestión del conocimiento de la Redlad.

Desarrollar procesos de comunicación externa

De igual forma, la comunicación externa contempla las siguientes actividades:

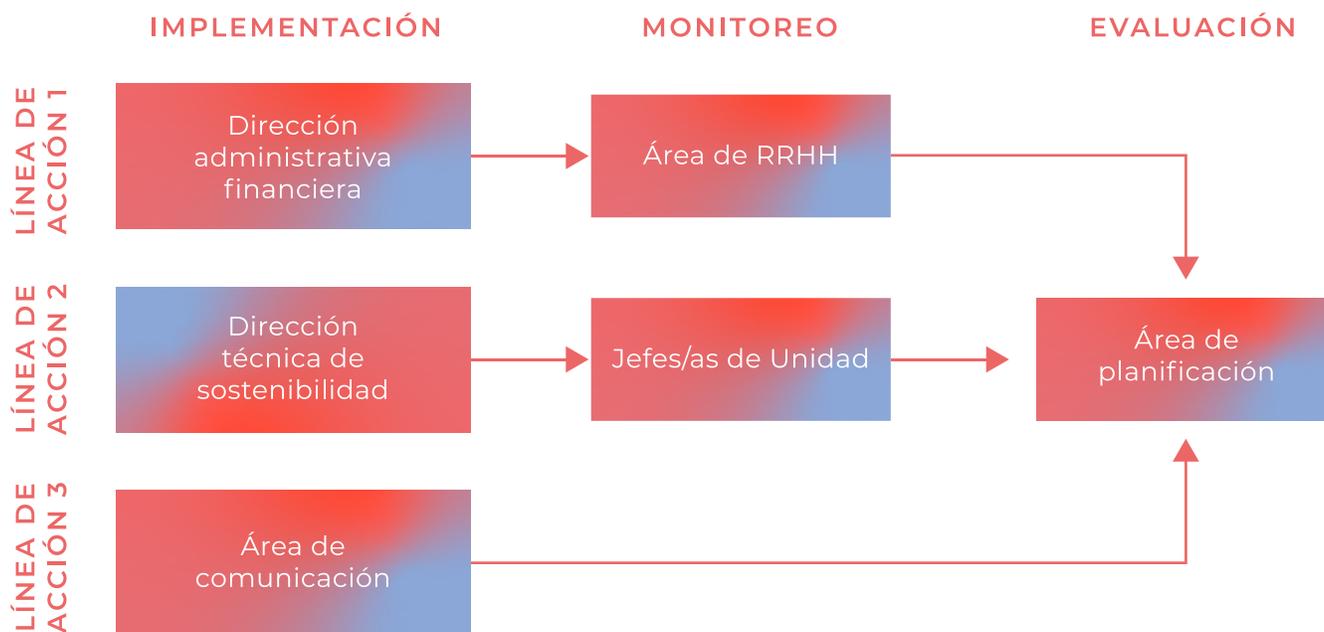
- ◆ Generar y difundir información inherente a la equidad de género y su relación con los derechos humanos y la democracia paritaria, a través de diferentes medios de comunicación y materiales de difusión.
- ◆ Generar y promover espacios que visibilicen la importancia de la relación género-democracia paritaria, durante el ciclo de los proyectos y/o programas.
- ◆ Exponer las actividades que se pueden realizar desde la Red para coadyuvar a resolver dicha situación, clarificando los roles y funciones de las OSC como responsables de derechos, en contraste con los que tiene que demandar y exigir al Estado en sus distintos niveles acerca de la temática de VBG.
- ◆ Difundir mecanismos de atención, prevención y protección de la violencia con sus grupos meta y sus OSC.

3.3. Monitoreo y Evaluación de la Política

La implementación, monitoreo y evaluación de la Política Institucional de Igualdad de Género del la Redlad se asignará a una comisión de género, la cual coordinará cada línea de acción con el personal y el equipo técnico de la Red o del proyecto/programa. Considerando la primera línea, la implementación será asignada al área Administrativa Financiera y su brazo operativo será el área de Recursos Humanos. De la misma forma, la segunda línea de acción será implementada por el área Técnica de Sostenibilidad, respectiva o relacionada a dicha función. Respecto a la última línea de acción, el área responsable es Comunicaciones, que, si bien debe trabajar en coordi-

nación estrecha con las demás direcciones, es la directa responsable para la implementación y monitoreo de esta línea de acción.

En todos los casos, se construirán indicadores que midan el avance de cada una de las líneas de acción, mismos que serán incluidos en el Plan Operativo Anual (POA). El área de Planificación será responsable de asesorar e incluir indicadores con enfoque de género. Asimismo, deberá realizar la evaluación de los mismos en el periodo correspondiente al reglamento específico de la Redlad, tal como se muestra a continuación:



*Las áreas jefaturas o direcciones son solo referenciales que deberán ser ajustadas a los y las responsables del equipo de la Redlad.

Adicionalmente, se propone realizar periódicamente un diagnóstico interno para evaluar el avance respecto a la incorporación del enfoque de género en la Redlad, liderado por la Comisión de Género y el área de Planificación.

ANEXOS

[Anexo 1. Marco Internacional de los Derechos Humanos, Derechos de las Mujeres y los mandatos de la Sociedad Civil](#)

[Anexo 2. Mandatos a nivel internacional sobre igualdad de género y Sociedad Civil](#)

[Anexo 3. Matriz de género](#)

[Anexo 4. Diagnóstico de la información proporcionada de 26 documentos internos normativos informes institucionales y de proyectos](#)

[Anexo 5. Ayuda de memoria taller de validación “política de género Redlad”](#)



