

# Política de Igualdad de Género de CARE Internacional

Junio de 2018

## 1. Introducción

La visión de CARE es buscar un mundo de esperanza, tolerancia y justicia social, en donde la pobreza ha sido superada y las personas viven en dignidad y seguridad. CARE pone la igualdad de género en el centro de su acción porque sabemos que no podemos superar la pobreza y la injusticia social hasta que todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades. Reconocemos que las relaciones de poder entre géneros y edades son desiguales, y que debemos desafiar el patriarcado y promover la igualdad de género para lograr la justicia social. A través de esta política, CARE se compromete a garantizar que la igualdad de género se incorpore plenamente en todo nuestro trabajo como un derecho humano universal y un fin en sí mismo, así como un medio para superar la pobreza y la injusticia social de manera más efectiva. Trabajando con otros, CARE busca promover la realización equitativa de la dignidad y los derechos humanos para todos los géneros y edades, y la eliminación de la pobreza y la injusticia. Esta política se implementará en el contexto de entornos legales locales.

CARE reconoce que el género no es binario y que los términos y definiciones relacionados con el género y la sexualidad son diversos y continúan evolucionando. En toda esta política, nos referimos a 'todos los géneros y edades'. Esto demuestra nuestro reconocimiento y capacidad para trabajar con adultos y niños y personas de todas las orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones de género. Reconocemos que las normas rígidas de género son limitantes, creando y reforzando suposiciones y sistemas de privilegios (a veces codificados en leyes y políticas), sobre su reconocimiento en la sociedad, así como limitando roles y oportunidades. Esto no solo limita a las personas que se identifican como niñas, niños, mujeres y hombres, así como a las identidades más allá de lo binario, sino también a las personas cuyas orientaciones sexuales no se ajustan a las normas y expectativas dominantes de la heterosexualidad. Si bien las normas rígidas de género nos pueden limitar a todos, CARE también reconoce que las normas y jerarquías de género son construidas por personas y grupos sociales, y privilegian sistémicamente a algunos grupos sobre otros. En esta política, y cuando hacemos referencia a todos los géneros y edades, esto incluye a mujeres, niñas, hombres y niños cisgénero y transgénero, así como a personas que se identifican más allá de una clasificación binaria; y personas de todas las orientaciones sexuales.

## 2. Propósito

Esta política de CARE<sup>1</sup> Internacional demuestra el afán de CARE de adoptar un enfoque coherente y coordinado para la igualdad de género. La política define la intención explícita de CARE de apoyar la igualdad de género y los principios expresados en los acuerdos internacionales<sup>2</sup>. La política incluye

<sup>1</sup> El término CARE en este documento incluye a todos los miembros de CARE, miembros afiliados, miembros en transición, así como las oficinas regionales y de país.

<sup>2</sup> Acuerdos internacionales de relevancia son los siguientes (los links contienen opción en español): [Convention on the Political Rights of Women \(1954\)](#); [Convention to the Consent of Marriage, Minimum Age of Marriage, and Registration of Marriages \(1964\)](#); [Declaration on the Protection of Women and Children in Emergency and Armed Conflict \(1974\)](#); [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women \(CEDAW\) \(1979\)](#); [Declaration of the Elimination of Violence against Women \(1993\)](#); [Beijing Declaration and Platform for Action \(PFA\) \(1995\)](#); [CEDAW's Optional Protocol](#); [Maputo Protocol – Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa \(2003\)](#); [Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence](#)

[\(Istanbul Convention\) \(2014\)](#)

tres principios básicos y compromisos respecto a los cuales rendiremos cuentas<sup>1</sup>. Estos son consistentes con otros estándares organizacionales y programáticos<sup>2</sup>. El propósito de la Política es: Definir y comunicar compromisos claros y mensajes consistentes interna y externamente.

Continuar fortaleciendo los esfuerzos para promover la igualdad de género en nuestra organización, aumentando la integridad y la credibilidad de CARE con donantes, socios y aliados. Es nuestro deseo ser líderes en igualdad de género, tanto en nuestros programas como en la incidencia política. Establecer compromisos para nuestra programación humanitaria y de desarrollo de largo plazo, así como a lo interno de la organización.

Trabajar con todas las partes de la confederación y con otros, construyendo sobre los puntos fuertes, la experiencia y las lecciones aprendidas por todos.

### 3. Principios básicos

CARE es una organización comprometida con los derechos humanos. La igualdad de género es un derecho humano explícitamente reconocido internacionalmente y CARE busca promover la dignidad, los derechos humanos, y la eliminación de la pobreza y la injusticia para personas de todos los géneros y edades. Nuestros compromisos se basan en las convenciones de los Derechos Humanos y los principios<sup>3</sup> acordados a nivel mundial, como la igualdad y la no discriminación. Se basan en el derecho internacional y las normas regionales<sup>4</sup>, en particular la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), las “leyes suaves”<sup>5</sup> relevantes, así como las aspiraciones establecidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)<sup>8</sup>.

CARE reconoce que la desigualdad de género se cruza con otras formas de opresión basadas en relaciones de poder desiguales, como la discriminación por raza, racismo, etnia, edad, orientación sexual y homofobia, discriminación religiosa, clasismo, historia colonial, entre otros.

CARE trabaja con mujeres marginadas y sus aliados para abordar las barreras estructurales para lograr la realización de los derechos de las mujeres y la igualdad de género; justicia social, paz, bienestar y una vida libre de violencia.

### 4. Qué debemos hacer para implementar la política de igualdad de género: nuestros compromisos

Para actuar en base a los principios, el personal de CARE cumplirá con los siguientes 12 compromisos y garantizará que sean monitoreados, evaluados e informados, como parte de la rendición de cuentas de CARE:

---

<sup>1</sup> Ver anexo 2 para más información sobre rendición de cuentas y reporte.

<sup>2</sup> Esta política es complementaria con la [visión, misión y valores de CARE](#) y [Política para prevenir el abuso sexual y proteger a los niños/as](#); los estándares son consistentes con las [Guías para fortalecer la igualdad de género y la voz de la mujer](#) y [Estrategia para lograr una vida libre de violencia](#).

<sup>3</sup> Principios de derechos humanos incluyen: Universalismo, indivisible, integridad, participación e inclusión, rendición de cuentas, transparencia, igualdad y no-discriminación.

<sup>4</sup> Ver pie de página 2.

<sup>5</sup> Las “leyes suaves” son estándares internacionales no vinculantes tal como las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos y la Asamblea General, comentarios por parte del comité de CEDAW y otros. <sup>8</sup> Véase el anexo 1 para más información.

1. Incorporar análisis participativos de género y poder<sup>6</sup>, y datos desglosados por sexo, edad y otros factores de diversidad relevantes<sup>7</sup>, para informar las acciones a lo largo del ciclo de programas.
2. Articular cómo responden los programas a los tres elementos del Marco de Igualdad de Género<sup>8</sup>, y aplicar y aprender en base al Marcador de Género<sup>9</sup> en cada etapa del ciclo de programas, y así mejorar un impacto transformador en género.
3. Involucrar a hombres y niños<sup>13</sup> en apoyo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, cuando actividades con hombres y niños sean parte de los programas y acciones.
4. Identificar los posibles riesgos a lo largo del ciclo de programas y tomar medidas para mitigar las consecuencias de la violencia de género, independientemente del tema en el que trabajemos, especialmente en contextos frágiles y de conflicto<sup>10</sup>.
5. Formar alianzas con organizaciones y movimientos de derechos de las mujeres<sup>11</sup> y/o LGBTIQ<sup>12</sup> para contribuir a los objetivos que apoyamos, y elevar la voz de las personas marginadas; involucrar a varios actores en la lucha en pos de la igualdad de género – actores de la sociedad civil, gobiernos, sector privado y donantes.
6. Asegurar que las evaluaciones<sup>13</sup> usen un enfoque de “no hacer daño”, sean participativas y evalúen el progreso hacia los resultados de igualdad de género<sup>14</sup>. Documentar las mejores prácticas y desafíos, y crear mecanismos para el aprendizaje entre comunidades, socios y del personal de CARE.
7. Asegurar que todas nuestras políticas y prácticas de recursos humanos se desarrollen con una perspectiva de género. Informar sobre la distribución de género y diversidad del personal de CARE y de las juntas directivas, junto con el promedio de salario por género. Implementar estrategias específicas para corregir cualquier desigualdad en cuanto a género, tanto en la distribución como nivel de salario del personal.
8. Reclutar y retener al personal con un compromiso en pos de la igualdad de género. Desarrollar las capacidades y habilidades del personal y los socios en materia de igualdad de género y diversidad, y asegurar que los planes operativos anuales, las descripciones de puestos y las evaluaciones de desempeño reflejen el compromiso de CARE con la igualdad de género.

<sup>6</sup> Hay una variedad de herramientas disponibles para efectuar [análisis de género y de poder](#); no son necesariamente procesos diferentes o por separado, pero un análisis situacional debe incluir un análisis de género y poder. En contextos humanitarios es necesario un [análisis rápido de género](#).

<sup>7</sup> Pueden incluir: raza, etnia, orientación sexual e identidad, edad, clase, casa, religión, habilidad física y mental.

<sup>8</sup> Los tres dominios del marco de igualdad de género son: agencia, relaciones y estructura. Revise la guía sobre igualdad de género y voz de la mujer de CARE, abril 2018: <http://gender.care2share.wikispaces.net/GEWV%20Approach>

<sup>9</sup> Marcador de género, CARE 2017,

<http://gender.care2share.wikispaces.net/CARE+Gender+Marker+new+improved+version%21+%28June+2016%29> <sup>13</sup>

Involucrar a hombres y niños, CARE <http://gender.care2share.wikispaces.net/Engaging%20Men%20%26%20Boys>

<sup>10</sup> Vea las [Guías de CARE para responder a la violencia de género - monitoreo y mitigación en programas que no se enfocan en la violencia de género](#)

<sup>11</sup> Empoderamiento de la mujer y organización, CARE

<http://www.care.org/sites/default/files/documents/SII%20Women%27s%20Empowerment%20%20and%20Organizing%20Brief%202009.pdf>

<sup>12</sup> Lesbiana, homosexual, bisexual, transgénero, intersexo, queer, cuestionando.

<sup>13</sup> [Enfoque y estándares de M&E y aprendizaje de CARE](#)

<sup>14</sup> Los indicadores de igualdad de género usados por CARE pueden encontrarse [aquí](#)

9. Informar regularmente a los participantes, a los donantes y al público sobre la contribución de CARE a avanzar en pos de la igualdad de género.
10. Tomar medidas para prevenir y responder a todas las formas de acoso sexual y violencia, y la explotación sexual y el abuso de niñas/os y adultos vulnerables. Promover el conocimiento y la capacitación del personal, y sistemas efectivos para informar y monitorear.
11. Asegurar que el marketing, la movilización de fondos, la incidencia y las comunicaciones respeten nuestro compromiso con la justicia social y la igualdad de género. Esto incluye el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas y positivas, evitando estereotipos y prestando especial atención a temas de género, raza y etnia.
12. Negociar con los donantes para obtener fondos para cumplir los compromisos internacionales de CARE (acciones para "no hacer daño", prevenir la violencia de género, prevenir la explotación y abuso sexuales (PSEA), y promover la equidad y diversidad organizacional de género (GED)).

## **5. Alcance de la política para su aplicación**

Esta política se aplica a toda la programación humanitaria y de desarrollo de CARE; a nuestra organización y a todos los empleados de CARE y al personal asociado con la organización<sup>15</sup>.

## **6. Responsabilidades**

### **a. Todos los empleados de CARE y el personal asociado**

Es responsabilidad de todos los empleados de CARE y personal asociado asegurar la implementación de los Principios y Compromisos Básicos de esta política.

### **b. Gerentes Senior, Supervisores y Gerentes de Recursos Humanos**

Los Gerentes, Supervisores y Gerentes de Recursos Humanos deben asegurar que todos los empleados de CARE y el personal asociado comprendan y cumplan con esta política. Los gerentes de recursos humanos son responsables de contratar, así como de la inducción y capacitación del nuevo personal, según los compromisos 7 y 8 de esta política. Los gerentes y supervisores son responsables de la gestión del desempeño para asegurar la implementación de la política.

### **c. Miembros de CARE, miembros afiliados y candidatos**

Los Miembros, Afiliados y Candidatos a ser Miembros de CARE asegurarán que esta política se implemente, y se informe acerca del avance cada dos años al Comité de Directores Nacionales. Los Miembros, afiliados y candidatos a miembros de CARE son responsables de definir planes de trabajo y procedimientos para mantener y poner en práctica esta política. Los que supervisan a oficinas de país brindarán el apoyo necesario a las oficinas regionales, de país y otros, y que tengan los recursos necesarios para implementar esta política.

---

<sup>15</sup> El término "personal de CARE y relacionado" incluye todo el personal de las oficinas de CARE, como también miembros de la junta directiva, voluntarios, internos, consultores (individuales y empresas consultoras). Toda organización que está afiliada con CARE, o tiene un acuerdo de socio, estará sujeta a un proceso de análisis en conformidad con esta política.

**d. Secretariado de CARE Internacional**

El Secretariado de CARE Internacional coordinará la supervisión de esta política, y la revisará y actualizará según sea necesario. El Secretariado de CARE Internacional brindará apoyo al Comité de Directores Nacionales para recopilar y analizar los datos de los informes de avance respecto a esta política.

**7. Políticas relacionadas**

Esta Política es complementaria a los estándares de comportamiento que todos los empleados de CARE deben cumplir en base al Código de Conducta y Código de Ética de CARE International, así como cualquier otro código o política definida por los Miembros, Afiliados, Candidatos y Oficinas de CARE.

Esta Política responde a la rendición de cuentas de parte de CARE hacia las comunidades con las cuales trabaja, y por tanto debe ser parte integral del Marco de Rendición de Cuentas de CARE Internacional.