

# 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 abusos 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.

## **Política Internacional de Género de CARE – mayo de 2018**

### **Anexo 1: Antecedentes, Propósito y Definiciones**

#### **Antecedentes**

En febrero de 2009, CARE International aprobó la Política de Género de la organización. La Política establece que 'CARE trabajará colaborativamente para emprender una revisión de esta política. Esto tendrá lugar después de cuatro años'. Una revisión comenzó en diciembre de 2017. La nueva versión de la política refleja los cambios externos, particularmente el reconocimiento que el género no es binario; y cambios internos, tal como los términos utilizados para varios tipos de miembros de CARE, la adopción de la Estrategia del Programa CARE 2020 y los nuevos estándares establecidos en la estrategia de igualdad de género y la estrategia sobre una vida libre de violencia. Esta revisión también demuestra la determinación de CARE para garantizar que la igualdad de género se integre institucional y programáticamente.

#### **Propósito**

Si bien CARE ha hecho hincapié en la promoción de la igualdad de género en todos los aspectos de su trabajo, las evaluaciones y el marcador de género muestran que debemos mejorar la promoción de la igualdad de género. Internamente, dentro de CARE International, muchas propuestas, evaluaciones y evaluaciones de proyectos de CARE señalan la importancia del análisis de género y las intervenciones para promover la igualdad de género y para que tengamos un impacto significativo en la pobreza y la injusticia social.

En el entorno externo en el que CARE opera, hay una variedad de normas y estándares internacionales que orientan a CARE a adoptar plenamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas de trabajo. Las leyes internacionales humanitarias, de derechos humanos y de refugiados comparten un objetivo común para prevenir y aliviar el sufrimiento, y para proteger y promover los derechos y las libertades de las personas de todos los géneros y edades. Como tales, se complementan y refuerzan mutuamente, proporcionando así un marco integral para garantizar la justicia y la igualdad de derechos de las personas de todos los géneros y edades.

Los compromisos internacionales que defienden los derechos humanos de las mujeres y las estrategias de implementación han sido ratificados y firmados por los gobiernos. Estos incluyen la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), los compromisos establecidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, las Resoluciones 1325 y 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y la Agenda 2030. También se hace referencia a la declaración política del IASC, la promoción de la igualdad en la acción humanitaria, y los compromisos nacionales y los compromisos regionales para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

## Definiciones

**Abuso sexual** es la intrusión física (o amenaza de ella) de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.<sup>1</sup>

**Acoso sexual** es un avance no deseado. Puede ser en forma de comentario, demanda sexual explícita o implícita, toque, broma, gesto o cualquier otra comunicación o conducta de naturaleza sexual, ya sea verbal, escrita o visual. La definición incluye el acoso sexual hacia miembros del mismo sexo o del sexo opuesto, e incluye el acoso basado en la orientación sexual. Los avances sexuales no deseados, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, físicas o visuales basadas en el sexo constituyen acoso sexual en estas instancias: cuando la sumisión a tal conducta se convierte en una condición implícita o explícita de empleo; la sumisión o rechazo de la conducta se usa como base para cualquier decisión de empleo; la conducta tiene el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; u otras situaciones.<sup>2</sup>

**Agencia** es un término que CARE utiliza en su Marco de Igualdad de Género que se refiere a la construcción de conciencia, confianza, autoestima y aspiraciones (esfera no formal) y conocimiento, habilidades y capacidades (esfera formal).<sup>3</sup>

El **análisis de género** es el intento sistemático de identificar los factores que contribuyen a las desigualdades de género, y cómo éstas interactúan con la forma en que las personas acceden, experimentan e influyen en una acción, proyecto o programa. Este proceso explora cómo las relaciones de poder de género dan lugar a discriminación, subordinación, violencia y exclusión, particularmente cuando se superponen a otros factores que pueden generar marginación, como son la clase, raza, etnia, casta, edad, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, etc.<sup>4</sup>

**Cambio transformador:** Intervenciones que buscan enfocarse en las causas estructurales, así como los síntomas de desigualdad de género. Buscan un cambio duradero en el poder, así como asegurar que las personas de todos los géneros puedan decidir sobre sus propias vidas. Un aumento temporal en las oportunidades no es suficiente para un cambio transformador.<sup>5</sup>

El término **cisgénero** se utiliza para describir a alguien que se identifica con su sexo asignado al nacer. El término cisgénero no es indicativo de la expresión de género, orientación sexual, composición hormonal, anatomía física o cómo se percibe uno en la vida diaria.<sup>6</sup> La **co-normatividad** es la suposición de que todos, o casi todos, los individuos son cisgénero.<sup>7</sup>

Los **datos desagregados por sexo** son datos recopilados y tabulados por separado para mujeres y hombres. Permiten medir las diferencias entre mujeres y hombres en diversas dimensiones sociales y económicas, y son claves para poder obtener estadísticas de género. Es un primer paso básico en para integrar el género en el monitoreo y evaluación.<sup>8</sup>

---

<sup>1</sup> CARE International Policy on Protection from Sexual Exploitation and Abuse and Child Protection, CARE 2017; [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Protection-from-Sexual-Exploitation-and-Abuse-and-Child-Protection\\_CARE-International-Policy\\_1-July-2017.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Protection-from-Sexual-Exploitation-and-Abuse-and-Child-Protection_CARE-International-Policy_1-July-2017.pdf)

<sup>2</sup> CARE USA Anti-Discrimination, Exploitation and Harassment Policy

<sup>3</sup> Guía de Igualdad de Género y Voz de la Mujer – abril 2018 <http://gender.care2share.wikispaces.net/GEWV%20Approach>

<sup>4</sup> Enfoque de buenas prácticas para el análisis de género, 2012, CIGN <http://gender.care2share.wikispaces.net/#The%20CARE%20Gender%20Toolkit>

<sup>5</sup> DFID PPA, 2015, [What works to achieve gender equality and women's and girls' empowerment?](#), p 3.

<sup>6</sup> <http://www.transstudent.org/about/definitions/>

<sup>7</sup> <http://queerdictionary.blogspot.com/>

<sup>8</sup> EIGE definition <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/sex-disaggregated-data>



**Discriminación de género o sexismo** es un prejuicio o discriminación basada en el sexo o el género de una persona. El sexismo puede afectar a cualquier sexo que esté marginado u oprimido en una sociedad; sin embargo, está especialmente documentado que afecta a las mujeres. Se ha relacionado con estereotipos y roles de género. Se basa en la creencia que los hombres son intrínsecamente superiores a otros sexos y géneros. El sexismo extremo puede fomentar el acoso sexual, la violación y otras formas de violencia sexual.

El **empoderamiento de las mujeres** es el efecto combinado de los cambios en los conocimientos y capacidades de las (agencia), las relaciones a través de las cuales decide su camino (relaciones) y las normas sociales, costumbres, instituciones y políticas que moldean sus elecciones y vida (estructuras).<sup>9</sup>

**Equidad de género** es el proceso de ser justos con las personas de todos los géneros, de acuerdo con sus respectivas necesidades y condiciones. Para garantizar la igualdad son necesarias estrategias y medidas para compensar a los grupos e individuos que han enfrentado desventajas históricas y sociales debido a su género. La equidad lleva a la igualdad.<sup>10</sup>

**Estructura** es un término que CARE utiliza en su marco de igualdad de género que se refiere a las normas sociales, costumbres, valores y prácticas (esfera no formal) y leyes, políticas, procedimientos y servicios (esfera formal). Estas estructuras pueden ser inclusivas o excluyentes.<sup>11</sup>

**Explotación sexual** significa cualquier abuso (o intento) en base a relaciones de poder diferenciales, con fines sexuales, que incluye, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona.<sup>12</sup>

La **expresión de género** es la "apariencia externa de la propia identidad de género, generalmente expresada a través del comportamiento, la ropa, el corte de pelo o la voz, y que puede o no ajustarse a conductas y características socialmente asociadas como típicamente masculinas/femeninas".<sup>13</sup>

**Feminidad(es)** se refiere a cómo se socializan las mujeres y los discursos y prácticas que se asocian con las diferentes formas de ser mujer. En resumen, lo que significa ser una mujer.<sup>14</sup> A menudo se usa el plural en reconocimiento de los múltiples formas en las que se definen las formas de ser mujer.

El **feminismo**, tal como articulado por Bell Hooks, es un "movimiento político para terminar con la opresión sexista." Su objetivo es superar el sexismo institucionalizado sistémico, así como transformar prácticas, valores y relaciones en pos de la equidad y la justicia. El feminismo se centra la opresión sexista y también reconoce, más allá del género, otros sistemas de dominación que impactan en las personas, tal como la etnia, la capacidad y la clase. Como movimiento, el feminismo trabaja para que todos los géneros obtengan el mismo poder, reconocimiento e influencia en la sociedad, así como la libertad de elegir la vida que desean para sí mismos.

El **género** es una construcción social que define lo que significa ser un hombre o una mujer, un niño o una niña en una sociedad determinada: tiene roles, estatus y expectativas específicos dentro de los

<sup>9</sup> Guía de igualdad de género y voz de las mujeres, abril 2018, <http://gender.care2share.wikispaces.net/GEWV%20Approach>

<sup>10</sup> Nota explicativa acerca del enfoque de género de CARE, 2012

<sup>11</sup> Gender Equality and Women's Voice Guidance Notes, April 2018 <http://gender.care2share.wikispaces.net/GEWV%20Approach>

<sup>12</sup> CARE International Policy on Protection from Sexual Exploitation and Abuse and Child Protection, CARE 2017; [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Protection-from-Sexual-Exploitation-and-Abuse-and-Child-Protection\\_CARE-International-Policy\\_1-July-2017.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Protection-from-Sexual-Exploitation-and-Abuse-and-Child-Protection_CARE-International-Policy_1-July-2017.pdf)

<sup>13</sup> Campaña de derechos humanos – <https://www.hrc.org/resources/sexual-orientation-and-gender-identity-terminology-and-definitions>  
<sup>14</sup> Glosario de la alianza sobre involucramiento de los hombres [http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/12/MenEngage-Accountability-Toolkit-Nov-5\\_draf.pdf](http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/12/MenEngage-Accountability-Toolkit-Nov-5_draf.pdf)



hogares, las comunidades y la cultura.<sup>15</sup> El género no es la diferencia biológica entre hombres y mujeres, niños y niñas.

El **género binario** es un sistema que ve el género como si tuviera solo dos categorías, denominadas "masculino y femenino". No acepta que hay otras posibilidades para el género o la anatomía. Este sistema es opresivo para cualquiera que desafíe su sexo asignado al nacer, pero particularmente para aquellos que tienen una variante de género o que no encajan perfectamente en una de las dos categorías estándar.<sup>16</sup>

**Género queer** es una identidad comúnmente utilizada por personas que no identifican ni expresan su género de una forma binaria. Aquellos que se identifican como género queer pueden identificarse como masculinos o femeninos, pueden verse a sí mismos como fuera de o entre los cuadros binarios de género, o simplemente pueden sentirse restringidos por las etiquetas de género. No todos los que se identifican como género queer se identifican como trans o no-binarios.<sup>17</sup>

**Hetero-normatividad** es la creencia o suposición de que todas las personas son heterosexuales, o que la heterosexualidad es el estado predeterminado o "normal" del ser humano. Una sociedad hetero-normativa opera bajo el supuesto de que la heterosexualidad y las características específicas de género son la norma. Estas suposiciones pueden ser dañinas porque estigmatizan y marginan, haciendo que las personas que son LGTBI+ sientan que son percibidas como desviadas o antinaturales.<sup>18</sup>

La **identidad de género** es "el concepto más íntimo de uno mismo como hombre, mujer, una mezcla de ambos o ninguno: cómo los individuos se perciben a sí mismos y cómo se llaman a sí mismos. La identidad de género de uno puede ser la misma o diferente a la de su sexo asignado al nacer".<sup>19</sup>

La **igualdad de género** se refiere a que las mujeres, niñas, niños y hombres y otros géneros disfruten por igual de derechos, oportunidades, recursos y recompensas. Un aspecto crítico de la promoción de la igualdad de género es el empoderamiento de las mujeres, enfocándose en identificar y corregir los desequilibrios de poder. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que no se limiten sus derechos y oportunidades por el hecho de que hayan nacido mujeres u hombres.

20

**Integración de género:** estrategias aplicadas para la planificación, diseño, implementación y monitoreo y evaluación de programas para considerar las normas de género y compensar las desigualdades basadas en el género. Por ejemplo, cuando un proyecto realiza un análisis de género e incorpora los resultados en sus objetivos y plan de trabajo, entonces está llevando a cabo un proceso de integración de género.<sup>21</sup>

La **integración de la perspectiva de género** es definida por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas como la integración de esta perspectiva para evaluar las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción, incluyendo la legislación, las políticas o los programas, en todos los ámbitos y niveles. Intenta asegurar que las perspectivas y experiencias de mujeres y hombres sean incorporadas en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y

---

<sup>15</sup> Nota explicativa sobre el enfoque de género de CARE, 2012.

<sup>16</sup> <http://www.transstudent.org/definitions>

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> El diccionario *queer*: <http://queerdictionary.blogspot.com/2014/09/definition-of-heteronormativity.html>

<sup>19</sup> IBID

<sup>20</sup> Nota explicativa acerca del enfoque de género de CARE, 2012

<sup>21</sup>

[https://www.fhi360.org/sites/default/files/media/documents/FHI%20360\\_Gender%20Integration%20Framework\\_3.8%20%2528no%20photos%2529.pdf](https://www.fhi360.org/sites/default/files/media/documents/FHI%20360_Gender%20Integration%20Framework_3.8%20%2528no%20photos%2529.pdf)

programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, para asegurar que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y la desigualdad no se perpetúe. Para CARE, la integración del género significa aplicar el análisis de género a todos los aspectos de nuestro trabajo, incluida la incidencia política y las comunicaciones. El género no es un problema aparte; atraviesa todos los temas y sectores.

La **interseccionalidad** se refiere a cómo la desigualdad de género se cruza o solapa con otras formas de discriminación y opresión, como los son la raza, etnia, clase, casta, orientación sexual, identidad de género, religión, etc. Por lo tanto, el género es experimentado de manera diferentes por personas en estas categorías.

Las personas **intersexo** nacen con características sexuales físicas o biológicas que incluyen la anatomía sexual, los órganos reproductivos, los patrones hormonales y/o los patrones cromosómicos que no se ajustan a las definiciones típicas de hombre o mujer. Estas características pueden ser aparentes al nacer o emerger más tarde en la vida, a menudo en la pubertad. Las personas intersexuales pueden tener cualquier orientación sexual e identidad de género, y pueden identificarse como hombres, mujeres, ambos o ninguno.

**Involucrar a hombres y niños para la igualdad de género.** Involucrar a hombres y niños en la igualdad de género a menudo implica desempacar las expectativas de género y la masculinidad tóxica, reflexionar sobre las relaciones de género y el patriarcado, y tomar medidas para la igualdad de género en solidaridad con los derechos de las mujeres y movimientos de justicia de género<sup>22</sup>. El trabajo con hombres y niños "se esfuerza por complementar y expandir el trabajo en pos de los derechos de las mujeres, involucrando a hombres y niños. La rendición de cuentas ante el movimiento de mujeres y otros grupos sociales históricamente oprimidos es clave para establecer alianzas colaborativas y equitativas.<sup>23</sup>

La **justicia de género** implica poner fin a las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen y reproducen en la familia, la comunidad, el mercado y el estado. También requiere que las instituciones dominantes, desde la justicia hasta la formulación de políticas económicas, rindan cuentas y respondan a la injusticia y la discriminación que contribuyen a la pobreza y exclusión de muchas mujeres.<sup>24</sup>

La **justicia social** es la idea de que todas las personas, en todo el mundo, tienen derecho a una vida digna. Esto significa una vida libre de pobreza, violencia, discriminación o violaciones a los derechos humanos. Un mundo donde existe justicia social es un mundo donde todas las personas están incluidas en la sociedad, y todas las personas pueden reclamar sus derechos a la atención médica, vivienda y educación, independientemente de cuán pobres o ricos sean.<sup>25</sup>

El **marcador de género de CARE** es una herramienta de autoevaluación que mide la integración del género en los programas de CARE, desde programas que pueden ser perjudiciales o transformadores (puntuación del 0 al 4). El Marcador de Género permite a CARE evaluar y mejorar la programación para que sea más equitativa respecto al género. El marcador de género es parte de los sistemas de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas de CARE.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> CARE (2014). Involucrando a los hombres y niños, Serie sobre igualdad de género.

<sup>23</sup> <http://menengage.org/accountability/>

<sup>24</sup> Publicaciones de ONU Mujeres, <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/1/gender-justice-key-to-achieving-the-millennium-development-goals>

<sup>25</sup> CARE's Poverty and Social Justice Work; CARE USA <http://www.care.org/work/poverty/cares-poverty-social-justice-work>

<sup>26</sup> Preguntas frecuentes acerca del marcador de género de CARE, 2016; <http://gender.care2share.wikispaces.net/CARE+Gender+Marker+new+improved+version%21+%28June+2016%29>

La **masculinidad** se refiere a cómo se socializa a los hombres y los discursos y prácticas que están asociados con las diferentes formas de ser hombre, en resumen, lo que significa ser un hombre.<sup>27</sup> A menudo se usa en plural en reconocimiento de las múltiples construcciones de ser un hombre. La masculinidad tóxica es una forma estrecha y represiva de la hombría, que define a la hombría en base a la violencia, el sexo y la agresión. Es una de las formas culturales de la hombría, donde la fuerza es central, y las emociones se consideran una debilidad; donde el sexo y la brutalidad son criterios que miden a los hombres, mientras que los rasgos supuestamente "femeninos" – que pueden ir desde la vulnerabilidad emocional o no desear ser hiper-sexual – son vistos como insuficientemente "masculinos".<sup>28</sup>

La **orientación sexual** se refiere a la decisión de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas de un género diferente, del mismo sexo o de más de un género.<sup>29</sup>

El **patriarcado** es definido por Bell Hooks como, "un sistema político-social que insiste en que los hombres son inherentemente dominantes y superiores a aquellos considerados débiles, especialmente las mujeres, y dotados del derecho de dominar y gobernar a los débiles para mantener ese dominio a través varias formas de terrorismo psicológico y violencia".

La **programación específica de género** se refiere a iniciativas estratégicas o componentes de programas para promover aspectos particulares de los derechos de las mujeres o abordar brechas de género específicas.<sup>30</sup>

La **programación para la igualdad de género** es un término que abarca todas las estrategias para lograr la igualdad de género. Ejemplos importantes incluyen la incorporación de la perspectiva de género, análisis de género, prevención y respuesta a la Violencia de Género y Explotación y Abuso Sexual, promoción y protección de los derechos humanos, empoderamiento de mujeres y niñas y equilibrio de género en el lugar de trabajo.<sup>31</sup>

**Queer** (en inglés) es un término para designar a las minorías sexuales que no son cisgénero y/o heterosexuales. Hay mucha superposición entre las identidades *queer* y *trans*, pero no todas las personas homosexuales son *trans* y no todas las personas *trans* son *queer*. La palabra *queer* todavía se usa a veces como insulto, aunque ha sido reclamada.<sup>32</sup>

**Relaciones** en el marco de igualdad de género de CARE se refiere a las relaciones de poder a través de las cuales las personas viven sus vidas, tanto en las esferas informales (relaciones íntimas, redes sociales, etc.) como en las esferas formales (grupos, mercado, membresía de organizaciones, etc.).<sup>33</sup>

El **sexo** se refiere a las diferencias biológicas y reproductivas basadas en los genitales, los cromosomas y las hormonas.<sup>34</sup> Una persona puede nacer biológicamente masculina, femenina o intersexual.

La **sincronización de género** se refiere a coordinar actividades con personas de diferentes géneros. Puede suceder en grupos conjuntos o separados, en formas que se complementan para transformar positivamente el comportamiento individual y las normas sociales en pos de una mayor igualdad de

<sup>27</sup> Glosario de la alianza para involucrar a hombres [http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/12/MenEngage-Accountability-Toolkit-Nov.-5\\_draf.pdf](http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/12/MenEngage-Accountability-Toolkit-Nov.-5_draf.pdf)

<sup>28</sup> <https://goodmenproject.com/featured-content/the-difference-between-toxic-masculinity-and-being-a-man-dg/>

<sup>29</sup> EIGE definition <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1380>

<sup>30</sup> Guía de igualdad de género de CARE, abril 2018; <http://gender.care2share.wikispaces.net/GEWV%20Approach>

<sup>31</sup> UNICEF, Igualdad y coherencia, glosario A-Z; <https://www.unicef.org/gender/training/content/resources/Glossary.pdf>

<sup>32</sup> <http://www.transstudent.org/definitions>

<sup>33</sup> Guía para la igualdad de género y la voz de las mujeres, abril 2018 <http://gender.care2share.wikispaces.net/GEWV%20Approach>

<sup>34</sup> Men Engage Alliance Glossary [http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/12/MenEngage-Accountability-Toolkit-Nov.-5\\_draf.pdf](http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/12/MenEngage-Accountability-Toolkit-Nov.-5_draf.pdf)

género. "Trabajar con hombres y mujeres, niños y niñas, de una manera intencional para desafiar las normas prevalentes de género, y catalizar cambios para lograr la igualdad de género".<sup>35</sup>

**Transgénero** es un término para las personas cuya identidad y/o expresión de género es diferente a aquellas en base a las expectativas culturales en cuanto al sexo asignado en el momento de nacimiento. Ser transgénero no implica tener una orientación sexual específica. Por lo tanto, las personas transgénero pueden identificarse como heterosexuales, homosexuales, lesbianas, bisexuales, etc.<sup>36</sup>

La **violencia basada en género** es un acto dañino o una amenaza a una persona basada en el sexo o identidad de género. Incluye el abuso físico, sexual y psicológico, la coerción, la denegación de libertad y la privación económica, ya sea en ámbitos públicos o privados. La violencia de género tiene sus raíces en relaciones y estructuras de poder injustas y desiguales, y en normas sociales y culturales rígidas.<sup>37</sup>

**Violencia contra la mujer** es cualquier acto de violencia de género que resulte en, o pueda dar lugar a, daño o sufrimiento físico, sexual o mental a las mujeres, incluyendo las amenazas de tales actos, tanto en el ámbito público como privado.<sup>38</sup>

La **violencia en la pareja** es una de las formas más comunes de violencia contra las mujeres e incluye abuso físico, sexual y emocional y conductas de control por parte de una pareja íntima. El término "violencia doméstica" se utiliza en muchos países para referirse a la violencia en la pareja, pero el término también puede abarcar abuso infantil o de ancianos, o abuso por parte de cualquier miembro de un hogar.<sup>39</sup>

La **voz de las mujeres** es la capacidad de las mujeres a poder expresar sus deseos y demandas, y ser escuchadas, tanto en sus hogares como en los parlamentos, y así dar forma e influir en las decisiones que afectan a las mujeres.<sup>40</sup>

---

<sup>35</sup> [https://www.engenderhealth.org/files/pubs/gender/synchronizing\\_gender\\_strategies.pdf](https://www.engenderhealth.org/files/pubs/gender/synchronizing_gender_strategies.pdf)

<sup>36</sup> Campaña de derechos humanos

<sup>37</sup> Véase la estrategia sobre violencia de género, CARE 2014

<sup>38</sup> Violencia en contra de las mujeres, OMS, <http://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

<sup>39</sup> OMS (2012). Comprendiendo y abordando la violencia en contra de las mujeres. Disponible en:

[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77432/WHO\\_RHR\\_12.36\\_eng.pdf;sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77432/WHO_RHR_12.36_eng.pdf;sequence=1)

<sup>40</sup> Banco Mundial (2014), [Voice and Agency, Empowering women and girls for shared prosperity](#), p 15.

## Política de Igualdad de Género de CARE Internacional

### Anexo 2: Rendición de cuentas e información

Tal como se describe en la política, los miembros de CARE, los Afiliados y Candidatos se asegurarán de que esta política se implemente, supervise e informe cada dos años ante el Comité de Directores Nacionales. Los miembros que supervisan a oficinas de país garantizarán informes de parte de éstas.

La siguiente tabla proporciona una lista de fuentes de datos e indicadores para la presentación de informes. Es posible informar sobre la mayoría de los indicadores en base a fuentes existentes. Donde no hay tales fuentes, esto se ha resaltado. Antes de la próxima revisión de la Política, trabajaremos para garantizar que las fuentes se identifiquen y actualicen; en la medida de lo posible. Esto se logrará en base a la integración de estos indicadores a sistemas de datos existentes, tal como PIIRS, las reglas de presencia en países, los Estándares de Evaluación de CARE, etc.

Los Directores Nacionales se asegurarán que los datos que se detallan a continuación se recopilen y envíen al Secretariado de CARE Internacional cada dos años. El Secretariado apoyará al Comité de Directores Nacionales en la coordinación, recopilación y análisis de datos para la inclusión en los informes de rendición de cuentas.

Compromiso	Fuente de datos	Indicadores
1. Incorporar análisis participativos de género y poder, y datos desglosados por sexo, edad y otros factores de diversidad relevantes, para informar las acciones a lo largo del ciclo de programas.	<b>Marcador de género PIIRS</b>  <b>Estándares de presencia de CI</b>	% de proyectos e iniciativas que condujeron análisis de género % de proyectos e iniciativas que tienen un análisis de género calificado como transformador % de proyectos e iniciativas que desagregan datos por sexo % de oficinas de CARE que cumplen con el criterio 6.i. [6.i El Marco de Igualdad de Género de CI es la base sobre la cual se diseñan todos los programas y proyectos, tanto los de largo plazo como los humanitarios. Todos los proyectos aplican la política de género y el marcador de género.]
2. Articular cómo responden los programas a los tres elementos del Marco de Igualdad de Género, y aplicar y aprender en base al Marcador de Género en cada etapa del ciclo de programas, y así mejorar un impacto transformador en género.	<b>Marcador de género PIIRS</b>	% de proyectos e iniciativas que reportan información en base al marcador de género % de proyectos e iniciativas que son transformadores en cuanto al género

3.	Involucrar a hombres y niños 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.	PIIRS  <b>Marketing directo Sin Fuente</b>	% de proyectos e iniciativas que reportan actividades para involucrar a niños y hombres. % de donantes individuales masculinos % de personal masculino de CARE que completó la formación básica equidad de género y diversidad en su primer año de empleo
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.	<b>Marcador de género PIIRS</b>	% de proyectos e iniciativas con monitoreo y evaluación calificado como transformador en cuanto al género
5.	Formar alianzas con organizaciones y movimientos de derechos de las mujeres y/o LGBTIQ 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.	PIIRS  <b>Sin Fuente PIIRS Estándares de CI de presencia en países</b>	% de proyectos e iniciativas que se implementan junto con organizaciones o movimientos de mujeres % de proyectos e iniciativas que se implementan con organizaciones LGBTIQ % de proyectos e iniciativas implementados con socios % de oficinas de CARE que cumplen con el criterio 6.ii [6ii Los socios seleccionados en el país son coherentes a los valores de CI de igualdad de género y diversidad, y los socios reciben formación/desarrollo de capacidades de parte de CI sobre enfoques de género y herramientas.]
6.	Asegurar que las evaluaciones y usen un enfoque de “no hacer daño”, sean participativas y evalúen el progreso hacia los resultados de igualdad de género. Documentar las mejores prácticas y desafíos, y crear mecanismos para el aprendizaje entre comunidades, socios y del personal de CARE.	<u><a href="https://careevaluations.org">careevaluations.org</a></u>  <b>PIIRS</b>	% de evaluaciones de proyectos e iniciativas que obtienen un puntaje alto en <u><a href="https://careevaluations.org">careevaluations.org</a></u> respecto a este punto: ‘Los actores, incluidos representantes de los participantes, participan en la planificación, implementación y utilización de los resultados de las evaluaciones. Esta participación influye en definir cómo se evalúa el éxito del proyecto o iniciativa, desde el punto de vista de los participantes’. % de proyectos e iniciativas que usan y reportan información respecto a indicadores de igualdad de género
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	PIIRS <b>Reportes individuales Sin fuente PIIRS</b>	Distribución del personal según sexo Mediana de brecha salarial según género Media de brecha salarial según género Género del personal según escala

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.	<b>Reportes individuales y marco de rendición de cuentas</b>	% de oficinas de CARE con estrategia para abordar brechas en cuanto al género Análisis GAP de género y plan de acción elaborado por lo menos cada tres años
<b>8.</b> 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.	<b>Estándares de CI de presencia de país</b>	% de oficinas de CARE que cumplen con los criterios 7.i y 7.ii [7.i La oficina de CARE ha documentado políticas y procedimientos para la selección, gestión, desarrollo y retención del personal que permiten la participación plena del personal de diferentes orígenes, género, etnias, religiones, edades y habilidades, y asegura el equilibrio de género en todos los puestos (personal de campo y gestión). Ningún género representa más del 60% del personal.  7.ii Todo el personal es entrenado periódicamente en enfoques y principios de género de CI, y demuestran comportamientos consistentes con los valores de igualdad de género, diversidad y respeto de CI.]
<b>9.</b> 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.	<b>Marcador de género (PIIRS)</b> <b>Reportes individuales</b>  <b>Estándares de CI de presencia en países</b>	% de proyectos e iniciativas que obtienen un puntaje de 3 o 4 en cuanto a participación en el marcador de género % de miembros, afiliados y candidatos a miembros que producen un informe anual % de oficinas de CARE que cumplen con el criterio 5.i [5.i Los programas, proyectos e iniciativas tienen mecanismos claros para recibir comentarios y garantizar la participación, para realizar cambios y mejoras en función de los comentarios recibidos, y comunican de forma regular, transparente y accesible esta información.]
<b>10.</b> 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.	<b>Rendición de cuentas a política PSEA de CI</b>	En base a la rendición de cuentas respecto a PSEA



<p><b>11.</b> 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.</p>	<p><b>Sin fuente</b></p>	<p>% de personas alcanzadas por campañas de marketing de CARE que reportan que CARE usa imágenes y lenguaje respetuoso y positivo</p> <p>% de personas alcanzadas por campañas de marketing de CARE que reportan que CARE usa imágenes y lenguaje negativo, dañino y/o que refuerza estereotipos</p>
<p><b>12.</b> 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)).</p>	<p><b>Sin fuente (potencialmente a partir de datos financieros)</b></p>	<p>% de proyectos con línea de presupuesto para lograr compromisos de género.</p>