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.

1. Propósito

Esta política de CARE1 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 internacionales2. La política incluye

1. 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.
2. Acuerdos internacionales de relevancia son los siguientes (los links contienen opción en español)[: Convention on the Political Rights of Women (1954)](http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?page=type&type=MULTILATERALTREATY&publisher=UNGA&coi=&docid=3ae6b3b08&skip=0)[; Convention to the Consent of Marriage, Minimum Age of Marriage, and Registration of Marriages (1964)](http://www2.ohchr.org/english/law/pdf/convention.pdf)[; Declaration on the Protection of Women and Children in Emergency and Armed Conflict (1974)](http://www2.ohchr.org/english/law/pdf/protectionwomen.pdf)[; Convention on the Elimination of All Forms of](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm)

[Discrimination Against Women (CEDAW) (1979)](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm)[; Declaration of the Elimination of Violence against Women (1993)](http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm)[; Beijing Declaration and](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/)

[Platform for Action (PFA) (1995)](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/)[; CEDAW's Optional Protocol](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/text.htm)[; Maputo Protocol – Protocol to the African Charter on Human and Peoples’](http://www.achpr.org/files/instruments/women-protocol/achpr_instr_proto_women_eng.pdf)

[Rights on the Rights of Women in Africa (2003)](http://www.achpr.org/files/instruments/women-protocol/achpr_instr_proto_women_eng.pdf)[; Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence](https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168008482e)

[(Istanbul Convention) (2014)](https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168008482e)

tres principios básicos y compromisos respecto a los cuales rendiremos cuentas[[1]](#footnote-1). Estos son consistentes con otros estándares organizacionales y programáticos[[2]](#footnote-2). 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.

1. 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[[3]](#footnote-3) acordados a nivel mundial, como la igualdad y la no discriminación. Se basan en el derecho internacional y las normas regionales[[4]](#footnote-4), en particular la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), las “leyes suaves”[[5]](#footnote-5) relevantes, así como las aspiraciones establecidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)8.

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.

1. 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:

1. Incorporar análisis participativos de género y poder[[6]](#footnote-6), y datos desglosados por sexo, edad y otros factores de diversidad relevantes[[7]](#footnote-7), 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[[8]](#footnote-8), y aplicar y aprender en base al Marcador de Género[[9]](#footnote-9) en cada etapa del ciclo de programas, y así mejorar un impacto transformador en género.
3. Involucrar a hombres y niños13 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[[10]](#footnote-10).
5. Formar alianzas con organizaciones y movimientos de derechos de las mujeres[[11]](#footnote-11) y/o LGBTIQ[[12]](#footnote-12) 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[[13]](#footnote-13) y usen un enfoque de “no hacer daño”, sean participativas y evalúen el progreso hacia los resultados de igualdad de género[[14]](#footnote-14). 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.
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.

1. 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)).

1. 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[[15]](#footnote-15).

1. Responsabilidades

1. **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.

1. **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.

1. **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.

1. **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.

1. 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.

1. Ver anexo 2 para más información sobre rendición de cuentas y reporte. [↑](#footnote-ref-1)
2. Esta política es complementaria con l[a visión, misión y valores de CARE](https://www.care.org/about/mission-vision) [y Política para prevenir el abuso sexual y proteger a los niños/as;](http://governance.care2share.wikispaces.net/Policies) los estándares son consistentes con la[s Guías para fortalecer la igualdad de género y la voz de la mujer](http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/CI+Gender+Equality+and+Womens+Voice+Guidance+Note+(1+april+16).pdf) [y Estrategia para lograr una vida libre de violencia.](http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/CARE+GBV+Strategy_2015final.pdf)  [↑](#footnote-ref-2)
3. Principios de derechos humanos incluyen: Universalismo, indivisible, integridad, participación e inclusión, rendición de cuentas, transparencia, igualdad y no-discriminación. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ver pie de página 2. [↑](#footnote-ref-4)
5. 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. 8 Véase el anexo 1 para más información. [↑](#footnote-ref-5)
6. Hay una variedad de herramientas disponibles para efectua[r análisis de género y de poder;](http://gender.care2share.wikispaces.net/GEWV%20Approach) 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.](http://gender.care2share.wikispaces.net/CARE+Rapid+Gender+Analysis+Toolkit)  [↑](#footnote-ref-6)
7. Pueden incluir: raza, etnia, orientación sexual e identidad, edad, clase, casa, religión, habilidad física y mental. [↑](#footnote-ref-7)
8. 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](http://gender.care2share.wikispaces.net/GEWV%20Approach)  [↑](#footnote-ref-8)
9. Marcador de género, CARE 2017,

   <http://gender.care2share.wikispaces.net/CARE+Gender+Marker+new+improved+version%21+%28June+2016%29>13 Involucrar a hombres y niños, CAR[E http://gender.care2share.wikispaces.net/Engaging%20Men%20%26%20Boys](http://gender.care2share.wikispaces.net/Engaging%20Men%20%26%20Boys)  [↑](#footnote-ref-9)
10. Vea la[s Guías de CARE para responder a la violencia de género - monitoreo y mitigación en programas que no se enfocan en la violencia de género](https://www.care.org/sites/default/files/documents/CARE%20GBV%20M%26E%20Guidance_0.pdf)  [↑](#footnote-ref-10)
11. 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](http://www.care.org/sites/default/files/documents/SII%20Women%27s%20Empowerment%20%20and%20Organizing%20Brief%202009.pdf)  [↑](#footnote-ref-11)
12. Lesbiana, homosexual, bisexual, transgénero, intersexo, queer, questionando. [↑](#footnote-ref-12)
13. [Enfoque y estándares de M&E y aprendizaje de CARE](http://careglobalmel.care2share.wikispaces.net/MEL%20Approach%2C%20Principles%20and%20Standards)  [↑](#footnote-ref-13)
14. Los indicadores de igualdad de género usados por CARE pueden encontrars[e aquí](http://careglobalmel.care2share.wikispaces.net/CARE%202020%20Strategy%20-%20Global%20Indicators%20and%20Markers#Global%20and%20Supplementary%20Indicators%20for%20Measuring%20Change)  [↑](#footnote-ref-14)
15. 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 asocio, estará sujeta a un proceso de análisis en conformidad con esta política. [↑](#footnote-ref-15)