

Política de Igualdad de Género e Inclusión de CARE International

I. 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 las personas son desiguales y que debemos desafiar al patriarcado y la igualdad de género para terminar con la pobreza y alcanzar la justicia social. En la Visión 2030 de CARE, la igualdad de género está en el centro de nuestros retos programáticos e irradia todo nuestro trabajo. Buscamos elevar la voz de los grupos históricamente marginados, potenciar nuestra diversidad organizacional y aprendizaje para abordar las inequidades, promover la inclusión y lograr un cambio sostenible.

A través de esta política, CARE¹ se compromete a garantizar que la igualdad de género se incorporen plenamente en todo nuestro trabajo como un derecho humano universal y como un fin en sí mismo; así como un medio para superar la pobreza y la injusticia social. 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.

CARE reconoce que el género es no 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 «todas las personas» (incluyendo su edad, género, orientación sexual, etnia, casta, creencias, capacidades, etc.). Esto demuestra nuestro reconocimiento con a niñas, niños, adolescentes y personas adultas y nuestra habilidad de trabajar con cada uno de estos grupos específicos, además de con personas de todas las orientaciones sexuales, identidades de género y/o expresiones de género. Así también, da cuenta de nuestro enfoque en la interseccionalidad para reconocer que cada persona tiene experiencias únicas de discriminación y opresión. En esta política, al referirnos a todos los géneros y edades, incluimos a mujeres y niñas (cisgénero y transgénero), hombres y niños, así como también a personas que se identifican más allá del género binario, y personas de todas las orientaciones sexuales.

CARE está comprometido a trabajar para la inclusión de personas con discapacidad, por lo que todos los elementos de nuestro trabajo son inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad. Garantizar que el trabajo de CARE incluya y apoye la voz y la capacidad de acción de las personas con discapacidad es clave para derrotar la pobreza de forma sostenible.

CARE también tiene como compromiso trabajar para acabar con el racismo. Sabemos que ser antipobreza es también ser antirracista. Nos comprometemos a escuchar y aprender críticamente; y nos esforzaremos para dejar en claro que el luchar contra la injusticia racial es parte de nuestro compromiso con la justicia social. Colocamos estos principios en el centro de nuestro trabajo, desde nuestros procesos de contratación y desarrollo del personal, gobernanza y dirección, hasta cómo movilizamos recursos y trabajamos en asocio; esto nos permitirá innovar continuamente y cumplir fielmente con nuestra misión.

Esta política será implementada en el contexto de los entornos jurídicos locales, en consonancia con los principios feministas.

¹ A lo largo de esta política el término CARE se usa para denotar a cada entidad de CARE, incluyendo Miembros, Afiliados y Candidatos en transición a la Membresía (Candidatos) de la Confederación, la Secretaría, y las oficinas regionales, subregionales y nacionales de CARE

II. Propósito

Esta política de CARE Internacional representa el compromiso institucional para tener un enfoque coherente y coordinado a la igualdad de género y la inclusión. La política define la intención explícita de CARE para promover la inclusión y los principios expresados en los compromisos y acuerdos internacionales². La política incluye tres principios centrales y compromisos sobre los que todos los miembros de CARE internacional rendiremos cuentas. Estos son consistentes con otros estándares organizacionales y programáticos³.

El propósito de esta Política es:

- Definir y comunicar compromisos claros y mensajes coherentes en CARE, para asegurar que quienes formamos parte de CARE compartamos el mismo entendimiento para la acción.
- Definir y comunicar compromisos claros con una comunidad más amplia que incluye a los socios y las comunidades con las que colaboramos y con otros actores claves.
- Hacernos responsables en continuar fortaleciendo los esfuerzos para promover la igualdad de género y la inclusión en nuestra organización, incrementando la integridad y credibilidad de CARE entre sus donantes, socios y aliados, como organización líder en de la lucha por la igualdad de género y la justicia social, tanto desde su intervenciones programáticas como en desde nuestro trabajo de incidencia.

III. Principios Fundamentales

CARE es una confederación basada en derechos, con una visión de 10 años que sitúa la igualdad de género y la inclusión en el centro de todo lo que hacemos y de lo que somos. 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, identidades, etnias, creencias, capacidades, castas y edades. Nuestros compromisos están fundamentados en el Marco de los Derechos Humanos y los principios acordados a nivel mundial⁴, como la igualdad y la no discriminación. Además, adopta los principios feministas. Nuestros compromisos se basan en el derecho internacional y las normas regionales⁵, en particular, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), y también en el derecho indicativo pertinente⁶ y las metas globales establecidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

CARE reconoce que los temas de inequidad de género se intersectan con otras formas de opresión basadas en relaciones de poder desiguales, tales como el patriarcado, discriminación contra las personas con discapacidad, racismo, discriminación por casta o etnia, discriminación por edad, orientación sexual y homofobia, discriminación religiosa, clasismo, historia colonial y otros.

CARE trabaja con mujeres y niñas en situación de vulnerabilidad y sus aliados (incluyendo a jóvenes y actores del movimiento social, organizaciones feministas y de género y actores progresistas del sector privado y otros

² Los acuerdos internacionales relevantes incluyen: [Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer \(1954\)](#); [Convención sobre el Consentimiento al Matrimonio, Edad Mínima para Contraer Matrimonio y Registro de Matrimonios \(1964\)](#); [Declaración de Protección de Mujeres y Niños en Emergencias y Conflictos Armados \(1974\)](#); [Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer \(CEDAW\) \(1979\)](#); [Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer \(1993\)](#); [Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción \(PFA\) \(1995\)](#); [Protocolo Opcional de CEDAW](#); [Protocolo Maputo – Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los derechos de la mujer en África \(2003\)](#); [Convención sobre la Prevención y Combate a la Violencia contra las Mujeres y Violencia Doméstica. \(Convención de Estambul\) \(2014\)](#)

³ Esta Política es complementaria a la [visión y misión de CARE](#) y la [Política de Salvaguardia de CARE Internacional: Protección contra el Acoso, la Explotación y el Abuso Sexual, y el Maltrato de Menores](#); los estándares aquí descritos son consistentes con aquellos escritos en [Estrategia de Igualdad de Género en el Área de Impacto de CARE](#).

⁴ Los Derechos Humanos incluyen: universalidad e inalienabilidad, indivisibilidad, participación e inclusión, rendición de cuentas y estado de derecho, transparencia e igualdad y no discriminación

⁵ Ver nota de pie página 2.

⁶ El derecho indicativo son normas internacionales no vinculantes, como las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos o de la Asamblea General, las Observaciones Generales de los Comités de la CDN o de la CEDAW, etc.

representantes clave, etc.) para abordar las barreras estructurales, con el objetivo de la realización de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, justicia social, paz, bienestar, y una vida libre de violencia.

IV. Compromisos – Lo que necesitamos hacer para implementar la Política de Igualdad de Género e Inclusión

Para actuar en base a los principios, CARE cumplirá los siguientes 12 compromisos y asegurará que sean monitoreados, evaluados y reportados como parte de la responsabilidad de transparencia y rendición de cuentas de CARE.

1. Incorporar análisis participativos de género y poder⁷, y datos desglosados por sexo, edad y otros factores de diversidad relevantes⁸, que informen la definición de actividades a lo largo del ciclo del programa/proyecto en todos los proyectos e iniciativas.
2. Diseñar e implementar todos los proyectos, programas e iniciativas articulados al «Marco Programático de Igualdad de Género», utilizar los Indicadores Globales de CI, aplicar y utilizar el Marcador de Género para fortalecer los programas. Esto se aplica a todas las etapas del ciclo del proyecto.
3. Involucrar [a los hombres y a los niños](#) en la lucha y promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, para cambiar las normas sociales discriminatorias, midiendo los cambios en la igualdad de género a los que CARE y sus socios contribuyen, a través de sus programas.
4. Identificar los potenciales riesgos de reacción violenta y exposición de violencia basada en género (VBG), a lo largo del ciclo de nuestros proyectos e implementar estrategias deliberadas de mitigación reducirlos e implementar medidas para proteger, no hacer daño, y abordar las consecuencias no deseadas, independientemente del enfoque sectorial, en todos los contexto de la intervención programática.
5. Establecer relaciones de colaboración con las organizaciones basadas en los derechos (p.ej. movimientos de derechos de las mujeres, lideradas por mujeres, de justicia social, de derechos humanos) y organizaciones representativas (p.ej. dirigidas por jóvenes, LGBTIQ+, Organizaciones de/por Personas con Discapacidad, etc.) para cumplimiento colaborativo de objetivos comunes y elevar las voces de las personas y grupos históricamente postergadas. Involucrar actores clave (incluidos sociedad civil, gobierno, sector privado y donantes públicos y privados) en la lucha por la igualdad de género y la inclusión en nuestro diseño, implementación, aprendizaje, recaudación de fondos e incidencia.
6. Garantizar que las evaluaciones y sistematizaciones no hagan daño, sean participativas, y evalúen los desagregados de sexo y edad hacia resultados de igualdad de género. Garantizar que se apliquen los principios transformadores de género en el “Monitoreo, Evaluación, Responsabilidad y Aprendizaje” (MEAL por sus siglas en inglés) de CI, documentar las mejores prácticas y los desafíos, y crear mecanismos para aprendizaje mutuo entre las comunidades, nuestros socios y CARE.

⁷Hay variedad de instrumentos que se pueden utilizar por hacer análisis de género y poder; no son necesariamente procesos separados. Sin embargo, todos los análisis de situación deben incluir un análisis de género y poder. En situaciones humanitarias [un análisis rápido de género](#) siempre es requerido.

⁸ Estos pueden incluir: raza, etnia, orientación sexual e identidad, edad, clase social, casta, religión, capacidad física y mental

7. Garantizar que todas nuestras políticas y prácticas de recursos humanos se desarrollen con enfoque de igualdad de género, diversidad e inclusión. Reportar el equilibrio de género y la diversidad en la dotación de personal y las estructuras de gobernanza, junto con el promedio salarial y otros indicadores clave, así como implementar estrategias específicas para rectificar cualquier evidencia de desigualdades.
8. Reclutar y retener al personal comprometido con la igualdad de género y inclusión, justicia social y racial; desarrollar capacidades y habilidades del personal y socios en materia de igualdad de género y diversidad, y garantizar que todos los planes operativos anuales, descripciones de perfiles de puestos, y evaluaciones de desempeño reflejen el compromiso de CARE con la igualdad de género y la inclusión. 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.
9. Informar regularmente a las y los participantes de los proyectos, donantes y al público en general sobre la contribución de CARE en materia de igualdad de género e inclusión, justicia social y racial alcanzada por las intervenciones programáticas y organizacionales de CARE.
10. Adoptar todas las medidas para prevenir y responder a todas las formas de acoso, explotación y abuso sexual, así como abuso infantil (SHEA-CA por sus siglas en inglés), promover la sensibilización del personal y su capacitación, asegurando el funcionamiento sistemas efectivos para evaluar, mitigar y gestionar los riesgos vinculados, así como para reportar denuncias y su monitoreo.
11. Garantizar que el marketing externo, la movilización de fondos, la incidencia y las comunicaciones, incluyendo todas las representaciones públicas de CARE, respeten y mantengan nuestro compromiso con la igualdad de género e inclusión. Esto incluye el uso de una comunicación escrita, verbal, visual que sea respetuosa, digna, inclusiva, imparcial y auténtica, que que evite los prejuicios, la perpetuación de estereotipos y las normas perjudiciales, especialmente estereotipos basados en género, identidad y etnia.
12. Incidir y negociar sistemáticamente con los donantes un financiamiento flexible y adecuado para cumplir los compromisos de CARE International, abordando específicamente las medidas para la integración del enfoque de igualdad de género e inclusión, las medidas que aseguren el enfoque de “no daño” y de prevención de la violencia basada de género , la prevención del acoso, la explotación y el abuso sexual, y el abuso infantil (PSHEA-CA), y y promover la equidad y diversidad organizacional de género.

V. Alcance de la Aplicación

Esta política se aplica a todas las intervenciones programáticas de respuesta humanitaria y de desarrollo de CARE; todas las entidades de CARE que son parte de la confederación internacional⁹, y a todo el personal y personas relacionadas con CARE.¹⁰

VI. Responsabilidades

Todo el personal y personas relacionadas a con CARE: Es responsabilidad de todo el personal y personas relacionadas a CARE asegurar la implementación de los Principios y Compromisos Básicos de esta política.

⁹ Esta política se aplicará en la mayor medida posible, teniendo en cuenta los marcos legales de cualquier lugar/país en el que trabaje CARE

¹⁰ El término «Empleadas/os de CARE y Personal Relacionado» incluye todas/os los empleados de la oficina de CARE, así como las/os integrantes del directorio, voluntarias/os, practicantes, y consultoras/es, tanto individuales como empresas contratistas. Las organizaciones que se han afiliado con o ingresado en sociedad en acuerdos de asociación de cualquier tipo con CARE, serán sometidos a los procesos de diligencia debida para asegurar la alineación de las políticas pertinentes»

Personal directivo superior, Supervisoras/es y Gerencias de Recursos Humanos: El Personal Directivo, Supervisores y Gerencias de Recursos Humanos deben garantizar que todo el personal de CARE y personas asociadas con CARE comprendan y cumplan esta política. Las Gerencias de Recursos Humanos son responsables de las políticas y procedimientos que garanticen una contratación, inducción y capacitación del nuevo personal, según los compromisos 7 y 8 de esta política. La Alta Dirección, Gerencias y Supervisores/as son responsables de la gestión del desempeño profesional para garantizar la aplicación de esta política.

Los Miembros, Afiliados y Candidatos de CARE Internacional

- Los Miembros, Afiliados y Candidatos de CARE Internacional garantizarán que esa política sea implementada, monitoreada, y reportada cada dos años al Comité de Directores/as Nacionales. Los/as integrantes del Comité garantizarán que los reportes se completen y entreguen cada dos años.
- Los Miembros, Afiliados y Candidatos de CARE son responsables de definir los planes de trabajo y los procesos para garantizar y poner en funcionamiento esta política.
- Los Miembros Líderes de CARE s brindarán el apoyo necesario a las oficinas regionales, de país y otros. Los Miembros Líderes de CARE garantizarán que las Oficinas País dispongan de los recursos necesarios para aplicar esta política.

Secretariado Internacional de CARE: El Secretariado de CARE Internacional coordinará la supervisión de esta política, la revisará y actualizará según sea necesario. El Secretariado de CARE Internacional brindará apoyo al Grupo de Puntos Focales de Género para recopilar y analizar los datos de los informes de avance respecto a esta política cada dos años.

VII. Políticas Asociadas

Esta Política es complementaria a los estándares de comportamiento que todo el personal de CARE debe cumplir en base al Código de Conducta y Código de Ética de CARE Internacional, así como cualquier otro código o política definida por los Miembros, Afiliados, Candidatos y Oficinas y Secretariado 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.