

Política para la Justicia de Género

Servicio Evangélico de Diaconía

JUNIO DE 2023





ÍNDICE



01. INTRODUCCIÓN
02. PRINCIPIOS QUE NOS GUÍAN
03. ALCANCE Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN
04. DEFINICIONES
05. MARCO NORMATIVO
06. DOCUMENTOS ANTECEDENTES / REFERENCIAS
07. COMPROMISOS
08. IMPLEMENTACIÓN
09. AUTORIDAD DE APLICACIÓN
10. GLOSARIO
11. FUENTES Y RECURSOS DE REFERENCIA



01.

INTRODUCCIÓN

Como organizaciones basadas en la fe (fundadas por iglesias) somos conscientes de que hemos reproducido históricamente las estructuras patriarcales de dominación de mujeres y diversidades. Sabemos que el pleno ejercicio de los derechos humanos para todas las personas es una deuda pendiente en nuestras instituciones. Hoy damos un paso muy importante en el camino hacia la reparación de esa injusticia.

Este documento expresa nuestro compromiso con los derechos humanos, los valores cristianos, la justicia de género y una vida libre de violencias, con igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.

Está enmarcado en el objeto de la Iglesia Evangélica del Río de la Plata, definido en el art. 2 de su Estatuto en términos de “el cumplimiento de los postulados que definen la responsabilidad social inherente al cristianismo, en especial la defensa y promoción de los derechos humanos y la preservación del medio ambiente”. Asimismo, se encuadra dentro de la política de género de la Alianza ACT, de la cual somos miembros.

¡Caminemos juntos y juntas hacia la justicia de género!



02.

PRINCIPIOS QUE NOS GUÍAN

Defensa de los derechos humanos:

La Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna. Por lo tanto nos comprometemos a velar por la defensa y plena vigencia de los derechos humanos para todas las personas sin discriminación de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Compromiso con los valores cristianos:

Afirmamos que todas las personas fueron creadas a imagen y semejanza de Dios (Gn 1:27). En Dios no hay varón ni mujer, sino uno en Cristo Jesús (Gal 3:28). Dios llama a contribuir a generar las condiciones para que todas las personas puedan gozar de una vida plena y en abundancia (Jn 10:10). Dios nos convoca a amar al prójimo (Mt 22:39) y romper toda cadena de injusticia (Is 58:6).

Justicia de género:

El principio de justicia en la Biblia (tzedaká) alude a la restitución de un equilibrio roto. En este sentido, la justicia de género se manifiesta por medio de la igualdad y las relaciones de poder equilibradas entre mujeres, varones y diversidades, y la eliminación de los sistemas institucionales, culturales e interpersonales de privilegio y opresión que mantienen y reproducen la desigualdad. Por tanto, nos comprometemos a proteger y promocionar la dignidad de todas las personas sin discriminación.

Vida libre de violencias:

La violencia basada en género impide y anula el pleno ejercicio de los derechos humanos. Reconocemos que la violencia es instrumento para la reproducción de la dominación histórica de varones sobre diversas identidades de género y que esto constituye una injusticia que permea la cultura en la que vivimos. Una vida libre de violencias incluye el derecho de las personas a no sufrir ninguna discriminación, a ser valoradas y educadas sin estereotipos basados en conceptos de inferioridad o subordinación. Nos comprometemos a velar por la integridad personal, tanto de cada miembro del equipo de la organización, como de los grupos y personas con las que trabajamos y a posicionarnos de manera clara frente a todo indicio de violencia.



LOS DERECHOS DE LAS MUJERES
SON DERECHOS HUMANOS



03.

ALCANCE Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

La política de género es una herramienta de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género y de los derechos humanos en todos los aspectos y procesos de la vida institucional que debe alcanzar al conjunto de todas las estructuras que conforman la organización.

Dicha política deberá ser cumplida y respetada por la totalidad del personal de la organización: Comisión o Junta directiva, trabajadores permanentes, temporales, asesores, personas voluntarias y otras personas vinculadas al trabajo de la organización. Así mismo, deberá ser comunicada e implementada, en la medida en que el contexto lo permita, en todos los proyectos, iniciativas e intervenciones institucionales.

A partir de esto, deberá diseñarse un plan de implementación de esta política, una estrategia de comunicación para la sensibilización, integración y promoción de la justicia de género, así como herramientas que permitan monitorear y medir el impacto de su aplicación en el corto, mediano y largo plazo.



04.

DEFINICIONES

El siguiente apartado responde a la necesidad de establecer un marco común de referencia que aporte claridad a la interpretación y aplicabilidad de nuestra política de género.¹

Sistema sexo-género:

El sistema sexo-género hace referencia a las formas de relación establecidas entre mujeres, varones y personas LGTBTTIQNB+ (personas lesbianas, gay, travesti, trans, intersex, queer y no binaries) que, en adelante, serán mencionadas como diversidades, en el seno de una sociedad. Analiza las relaciones producidas bajo un sistema de poder que define condiciones sociales distintas para mujeres, varones y diversidades, en razón de los papeles y funciones que les han sido asignadas social y culturalmente a razón de su expresión de género. La sociedad patriarcal se rige por este sistema que sostiene una relación desigual de poder entre las personas, que se ancla en la división sexual del trabajo, la familia nuclear y la heterosexualidad obligatoria.

En este sentido, el **sexo** es un término científico que se relaciona con las características físicas y biológicas que distinguen a varones, mujeres y personas intersexuales, así como sus diversas funciones biológicas. Mientras que género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, atributos, expectativas e intereses que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para varones, mujeres y diversidades. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El **género** determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en mujeres, varones y diversidades, así como las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos y las oportunidades de adopción de decisiones.

Dentro de los atributos impuestos por el sistema sexo-género destacamos la **masculinidad** predominante en nuestra sociedad. Esta refiere al significado social de la hombría, que se construye y define social, histórica y políticamente, en lugar de estar



determinada biológicamente. El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los varones deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado, generalmente asociado a un mandato de fortaleza, rudeza, la valentía, la obligación de proveer económicamente y proteger o paternar, la falta de contacto con la vulnerabilidad y las emociones, la propia sexualidad y la propia subjetividad, la responsabilidad personal, laboral, familiar, profesional y social en la reproducción de esta estructura social. Las masculinidades no competen sólo a los varones; las mujeres también materializan y producen el significado y las prácticas de la masculinidad.

Identidad de género:

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, la vestimenta, el modo de hablar y los modales (CIDH, 2012).

Se llama **enfoque de género** al abordaje que tiene en cuenta que las relaciones entre los géneros son asimétricas y que esta asimetría afecta de manera desigual la vida de las personas. Esto quiere decir que las desigualdades de género ponen en situación de mayor vulnerabilidad a las mujeres y diversidades. (Ministerio de Salud de la Nación, s.f.).

El término **perspectiva de género** es una forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es la que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta en una organización (UN Women Training Centre e learning campus, s.f.)

En este sentido, **transversalizar la perspectiva de género** no implica incorporar esta perspectiva en forma de acciones aisladas, sino generar una estrategia para alcanzar la igualdad de género que involucre a todas las áreas de trabajo en las que las organizaciones se encuentran implicadas de forma integral. Se corresponde con un proceso de evaluación de las implicancias del género en cualquier acción planeada, de forma que las preocupaciones y experiencias de todas las personas sean parte integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas económicas, políticas y sociales, de manera que todos se beneficien por igual y se logre alcanzar la justicia de género. (ECOSOC, 2010).





Justicia de género:

Es el disfrute equitativo de los derechos humanos, las oportunidades, las responsabilidades, los recursos y las recompensas, independientemente del género y sexo, incluyendo las libertades fundamentales en los ámbitos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales de la vida. La justicia de género se concibe tanto como una cuestión de derechos humanos como una condición previa y un indicador de un desarrollo sostenible centrado en las personas (ACT Alliance, 2017).

Carácter instrumental de la violencia machista:

Se trata de la utilización de la violencia en función de los intereses de quien la ejerce, con el objetivo de producir y reproducir mecanismos de control y sumisión de mujeres y diversidades. En el marco de una sociedad machista y patriarcal, se utiliza la violencia como herramienta para perpetuar la dominación y el control social.

En este sentido, funciona como mecanismo de mantenimiento del status quo, a partir del cual los privilegios son repartidos de forma desigual entre varones, mujeres y diversidades. Dentro de las organizaciones que nos competen, la violencia se manifiesta en diversas escalas, como por ejemplo, el ninguneo de las mujeres y diversidades en espacios colectivos, el elevar la voz para imponer una idea, la imposición mediante la fuerza física.

Violencia basada en género:

Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su expresión de género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. Refiere a todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico y patrimonial, político, o simbólico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad. La violencia de género abarca los distintos tipos de violencia que se producen tanto en el seno de la familia, la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado y el sector privado (UN Women Training Centre e learning campus, s.f.)

El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres, infancias y diversidades en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. (UN Women Training Centre e learning campus, s.f.).



Infancias libres de violencias y abusos:

Refiere a la crianza libre y respetuosa de las infancias, sin imposición de normas, roles, estereotipos, juegos y costumbres asociadas al sexo-género. Implica reconocer y acompañar la autonomía de las infancias haciendo énfasis en la escucha de sus deseos y necesidades desde sus primeros años. Esto no remite únicamente a un compromiso dentro del seno familiar, sino también de las organizaciones, acompañando y reconociendo a las infancias como sujetos de derechos, respetando su individualidad e integridad emocional, física, psicológica y sexual.



Tipos de Violencia (Ley 26.485, 2009).

// Violencia Física:

La que se emplea contra el cuerpo de la persona produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte la integridad física.

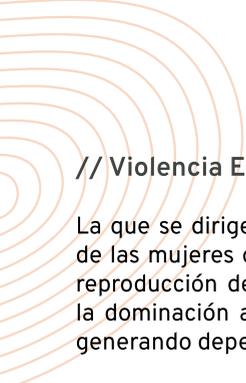
// Violencia Psicológica:

La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación.

// Violencia Sexual:

Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la persona de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres y diversidades.





// Violencia Económica y patrimonial:

La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres o diversidades. Implica asimismo el no reconocimiento de las tareas de la reproducción de la vida cotidiana, mayormente no remuneradas. A su vez, se reconoce la dominación a través del impedimento del uso del dinero y los recursos económicos, generando dependencia en mujeres y diversidades.

// Violencia Simbólica:

La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer y diversidades en la sociedad.

// Violencia Laboral:

Constituye un tipo de violencia género. Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (IERP, 2021).

Este tipo de violencia representa un gran obstáculo para las posibilidades de inserción y desarrollo que tienen las mujeres y diversidades en el mercado laboral. La división sexual del trabajo constituye un mecanismo a través del cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación laboral y remuneración salarial hacia las mujeres y diversidades. Asimismo, conductas tales como la reproducción de estereotipos de género mediante el encasillamiento de las mujeres y diversidades para no poder cumplir otros roles, la falta de capacitación especialmente dirigida hacia las mujeres, o la imposibilidad de acceso a ciertas jerarquías, también constituyen formas de discriminación y violencia en este orden, la que al igual que otros tipos y modalidades repercute negativamente en la salud física y psicológica (IERP, 2021).

// Violencia en línea o digital

contra las mujeres es cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, Internet, medios





sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.) contra una mujer por el hecho de serlo (IERP, 2021).

La violencia en línea puede incluir el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes (Ciberacoso); el envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria (Sexteo o sexting) y la publicación de información privada o identificativa sobre la víctima (doxing).

En tiempos de auge del uso de ecosistemas digitales, redes sociales y canales de comunicación virtuales, la violencia digital de género se presenta como un continuum de la violencia basada en género que se sufre “fuera de línea”. Este tipo de violencia causa graves repercusiones sobre la salud mental y emocional, genera daños a la reputación y plantea barreras en la participación pública de mujeres y diversidades, lo que afecta su empoderamiento.



La interseccionalidad es una teoría y un enfoque que busca examinar cómo diversas categorías, social y culturalmente construidas, como el género, la clase, la discapacidad, la adscripción étnica y otros ejes de identidad constituidos por el acceso o no a derechos fundamentales, interactúan en múltiples niveles y muchas veces de manera simultánea, contribuyendo a la desigualdad social sistemática y a la opresión. La interseccionalidad sostiene que las conceptualizaciones clásicas de la opresión dentro de la sociedad, como el racismo, el sexismo, la homofobia y la discriminación basada en la creencia religiosa, no actúan independientemente entre sí. En cambio, estas formas de opresión se interrelacionan, creando un sistema de opresión que refleja la “intersección” de múltiples formas de discriminación (ACT Alliance, 2017).

Los Derechos Sexuales son el derecho de todas las personas a decidir de manera libre y responsable sobre todos los aspectos de su sexualidad, incluyendo la protección y promoción de su salud sexual, sin discriminación, coerción o violencia en sus vidas sexuales y en todas las decisiones sexuales, esperando y exigiendo igualdad, el pleno consentimiento, el respeto mutuo y la responsabilidad compartida en las relaciones sexuales. Los derechos en materia de salud reproductiva se refieren al bienestar físico, mental y social completo, incluidas las preocupaciones de las personas con discapacidad, en todas las cuestiones relacionadas con el sistema reproductivo, incluyendo una vida sexual satisfactoria y segura, la capacidad de tener hijos y la libertad de decidir si los tienen, cuándo y con qué frecuencia (ACT Alliance, 2017).





05.

MARCO NORMATIVO

INTERNACIONAL

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 3 (1948)
CEDAW - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (1979) - con ratificación de Argentina, Uruguay y Paraguay
Declaración y Programa de acción de Viena aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993)
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (1994)
Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Población y el Desarrollo de El Cairo (1994)
Declaración y Plataforma de Beijing (1995) - con ratificación de Argentina, Uruguay y Paraguay
Resolución 1325 sobre la Mujer, Paz y Seguridad del Consejo de Seguridad (2000)
Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (2006).
Resolución A/Res/67/146 de la Asamblea General de la ONU (2012).
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS). Objetivo 5 (2015)
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000).
Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030

EN ARGENTINA

Ley 23.592 contra Actos Discriminatorios

Ley 26.061 Protección Integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Ley 26.743 de Identidad de Género

Ley 27.499 “Ley Micaela” de Capacitación obligatoria en temática de género y violencia contra las mujeres

Ley N° 26.618 Ley de Matrimonio Igualitario

Ley 26.150 de Educación Sexual Integral

Ley 27.610 Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE), obligatoriedad de brindar cobertura integral y gratuita

Ley 27.636 Promoción de acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayan-Loahana Berkins”

Ley 27.580 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Ley 27.452 Régimen de reparación económica para niñas, niños, y adolescentes

Ley 27.410 Concientización sobre la Violencia de Género

Ley 27.234 Violencia de género. Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género

Ley 27.039 Fondo Especial de Difusión de la Lucha contra la Violencia de Género. Línea telefónica gratuita con alcance nacional “144”.

Ley 26.873 Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública

Ley 26.842 Prevención y sanción de la Trata de Personas y asistencia a sus víctimas. Código Penal, código Procesal Penal y Ley n° 26.364 - modificación

Ley 26.171 Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999

Ley 25.673 Salud. Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, en el ámbito del Ministerio de Salud

Ley 25.543 Salud Pública. Mujer embarazada. Test de HIV

Ley 25.087 Delitos contra la integridad sexual

Decreto 936 Protección Integral a las Mujeres. Promueve la erradicación de la difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual

EN URUGUAY



Ley 18.620 de identidad de género (2009)

Ley 19.580 de Violencia hacia las mujeres basada en género

Ley 17.514 Ley de erradicación de la violencia doméstica

Ley 19.849 Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo N° 190 Sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Ley 19.846 Aprobación de las obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento

Ley 19.684 Aprobación de la Ley Integral para Personas Trans

Ley 19.643, sobre la prevención, persecución y sanción de la trata y la explotación de personas

Ley 19.538, por medio de la cual se modifican los arts. 311 y 312 del Código Penal, relacionados con actos de discriminación y femicidio

Ley 18.850 hijos de personas fallecidas como consecuencia de hechos de violencia doméstica. Se establece en su favor una pensión no contributiva y una asignación familiar especial.

Ley 18.561 de acoso sexual

Ley 17.861 Convención de las naciones unidas contra la delincuencia organizada transnacional y sus protocolos complementarios para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños, y el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire

Ley 17.815 Violencia sexual, comercial o no comercial cometida contra niños, adolescentes o incapaces

Ley 17.707 Creación de los Juzgados Letrados de Primera Instancia de Familia con especialización en violencia doméstica.

Ley 18.987 Sobre interrupción voluntaria del embarazo





EN PARAGUAY

Ley 1600/00 contra la violencia doméstica (2000)

Ley 5777/16 de Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de Violencia (2016)

Constitución Nacional de la República del Paraguay

Art. 46: De la igualdad de las personas

Art. 47: De las garantías de la igualdad

Art. 48: De la igualdad de derechos del hombre y la mujer

Art. 60: De la protección contra la violencia

Art. 88: De la no discriminación

Art. 89: Del trabajo de las mujeres

Ley 1.600/00, Contra la violencia doméstica.

Ley 1.160/97, Código Penal

Art. 133: Acoso sexual

Ley 3.440/2008

Art. 128: Coacción sexual y violación.

Art. 129: Trata de personas, explotación sexual personal y laboral (hoy pendiente de promulgación de la ley modificatoria).

Art. 129b.-Trata de personas con fines de su explotación sexual.

Art. 129c.- Trata de personas con fines de su explotación personal y laboral.

Art. 229: Violencia familiar.

Ley 4.295/11, Del procedimiento especial para el tratamiento del maltrato infantil.





06.

DOCUMENTOS ANTECEDENTES / REFERENCIAS

Protocolo para prevenir, detectar, abordar e intervenir en situaciones de violencia y/o acoso de género (s) y en relación a niñas y adolescentes en el ámbito de la IERP 2021.
Código de Conducta ACT Alianza 2016.

Política de Justicia de Género ACT Alianza 2017.

Política de la FLM para la justicia de género 2014.

Código de conducta de la Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE)

Principio de Igualdad de Oportunidades Bröt für die Welt





07.

COMPROMISOS

Promover la justicia de género de manera transversal

Nos comprometemos a transversalizar la perspectiva de género como una prioridad estratégica permanente, en todas las etapas de todos los procesos organizativos, dinámicas de trabajo, marco estratégico, presupuestos, proyectos, comunicación institucional y en los vínculos con todos los actores internos y externos. Es indispensable visibilizar la desigualdad de género, tejer alianzas e incidir para contribuir activamente a su eliminación y proteger la dignidad de todas las personas.

Generar las condiciones de igualdad que permitan eliminar las barreras para la participación plena de las mujeres y diversidades

Nos comprometemos a hacer frente a las prácticas sistémicas y estructurales que crean barreras a la plena participación de las mujeres y diversidades en el liderazgo y la toma de decisiones. Por eso, velaremos por erradicar todas las desventajas existentes que les imposibiliten ejercer plenamente sus derechos, y a tener acceso equitativo a oportunidades, recursos, respeto y reconocimiento.

Como parte de este compromiso, adoptaremos instrumentos e indicadores que tengan en cuenta las cuestiones de género para medir el beneficio y las repercusiones de los programas y las iniciativas en el empoderamiento de las mujeres, niñas y diversidades, tanto dentro de la organización, como con las poblaciones a las que se dirigen las intervenciones.



Promover espacios de sensibilización y formación sobre justicia de género

Elaborar prácticas de aprendizaje continuo para nuestros equipos, comisiones directivas, equipos en territorio y organizaciones con las que trabajamos, con el fin de reconocer la justicia de género como un compromiso común y garantizar una cultura de transparencia, responsabilidad, integridad y de cero tolerancia a toda violencia basada en género.

Es necesario que las prácticas de aprendizaje continuo, sensibilicen sobre todo tipo de violencias y su abordaje. Estas prácticas incluirán capacitaciones sobre conceptos clave, herramientas analíticas, y de diseño y revisión de presupuestos que permitan integrar los principios de justicia de género y derechos humanos. Asimismo, fomentaremos la reflexión crítica sobre los modelos tradicionales de ser varón, así como los nuevos modelos de masculinidad que se han puesto en escena, tanto en el ámbito privado, como público.

Promover la correcta implementación de un protocolo de prevención, detección, abordaje e intervención en situaciones de violencia basada en género en nuestras instituciones

Como organizaciones nos comprometemos a promover medidas que aseguren una vida libre de violencias, no sólo en el ámbito del trabajo interno institucional, sino en todos los ámbitos de intervención hacia el afuera de las instituciones, tanto en entornos físicos como digitales.

Atendiendo a las características y necesidades específicas de nuestras organizaciones, asumimos la responsabilidad ética de sancionar toda conducta indebida en el marco de la vida comunitaria e institucional y proponer mecanismos que garanticen que cualquier persona objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, respetando la integridad y la confidencialidad de la persona agredida, evitando su revictimización. Asimismo, adoptaremos medidas para que la persona agresora sea sancionada y se abstenga de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la integridad de la persona agredida.

Promoveremos estrategias de acción positiva que prevengan situaciones de violencia basada en género y violencia en todas sus modalidades, y que provoquen la reflexión grupal sobre la justicia de género como eje transversal. Estas estrategias de acción positiva serán revisadas y actualizadas periódicamente.



Implementar una política de comunicación institucional con perspectiva de género

La política de género deberá ser comunicada tanto a nivel interno, como externo de la organización. Por tanto, deberán diseñarse estrategias de comunicación a corto, mediano y largo plazo coherentes con los valores y principios institucionales y de la presente política que faciliten su implementación efectiva y que contribuyan a la incidencia y defensa de la igualdad de género.

Asimismo, nos comprometemos a garantizar una comunicación inclusiva y no discriminatoria que asegure una equitativa representación de género, el uso de lenguaje no sexista, la visibilización de las voces de las mujeres, y que circule mensajes tendientes a desnaturalizar estereotipos de género y discursos sociales que promueven la desigualdad.

Presupuesto

El presupuesto con perspectiva de género es una herramienta de gestión que permite garantizar, potenciar y cuantificar las diversas iniciativas de transversalización de la perspectiva de género.

Esto implica destinar recursos específicamente para atender las demandas planteadas por la presente política, garantizar la igualdad de oportunidades de empleo, igual remuneración salarial frente a igual tarea, y la asignación de presupuesto para facilitar acciones de género en los diversos programas y proyectos que se realicen en territorio.

El mismo debe contemplar la asignación de fondos para la correcta difusión e implementación de la presente política y el protocolo anteriormente mencionado. Asimismo, se propone una distribución equitativa de recursos en programas y proyectos que aseguren la igualdad y garantice la transversalización de dicha perspectiva.

En este sentido, nos comprometemos a garantizar que la perspectiva de género esté presente en la elaboración de todos los presupuestos y asignaciones de recursos que ocurran en adelante, así como la revisión de los presupuestos vigentes con los que estemos trabajando. La misma deberá ser garantizada tanto en la planificación como en la ejecución y auditoría de los mismos.



08.

IMPLEMENTACIÓN

La implementación de esta política conlleva el diseño de un plan en un plazo no mayor a un año desde su aprobación, por parte de una persona o personas idóneas a ser designadas por las direcciones ejecutivas de la organización. Dicho plan debe contemplar las etapas de diagnóstico, monitoreo y evaluación transversales de todo el organigrama institucional y en todos los proyectos e iniciativas de intervención.

La implementación deberá estructurarse en relación a los compromisos establecidos en este documento, siguiendo por ejemplo, las siguientes líneas de acción: capacitaciones, espacios de revisión de las prácticas de intervención en los territorios, elaboración de acuerdos de convivencia/códigos de conducta/protocolos, revisión del presupuesto con perspectiva de género / capacitarse para construir presupuestos con perspectiva de género, revisión de la comunicación institucional, implementación del protocolo, etc., sin que éstas representen de manera final y exhaustiva las únicas líneas de acción a ser desarrolladas para el cumplimiento de la presente política.





09.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

La dirección ejecutiva de las organizaciones, en representación de sus respectivas comisiones directivas y/o consejo de administración, será la responsable de garantizar el cumplimiento de esta política, como así también establecer los mecanismos de monitoreo y sanción en caso de que la misma no se cumpla. En un sentido de corresponsabilidad, las mismas se comprometen a presentar un informe anual que dé cuenta del desarrollo de esta política frente a sus respectivas autoridades.



10.

GLOSARIO

DIVERSIDAD

Pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales en una cultura dada. Contempla las distintas formas de expresar el amor, el afecto, el cariño y el deseo sexual. Las sexualidades, junto con el género y la corporalidad, son dimensiones fundamentales del ser humano. Se experimenta y expresa en todo lo que somos, sentimos, pensamos y hacemos. No son realidades meramente biológicas y estáticas, sino que varían en función de la historia y de la sociedad, además de factores internos que atravesamos a lo largo de la vida.

Cuando además de la pluralidad de prácticas y emociones que contempla la diversidad, se cuestiona la normativa heterosexual impuesta (heterocissexismo), hablamos de disidencia sexual.

DISIDENCIA

MACHISMO

Es el conjunto de actitudes y comportamientos que violentan injustamente la dignidad de la mujer y las disidencias al reforzar y preservar el dominio masculino y heteronormado. No sólo se remite a las violencias física, psicológica, virtual, sino también al sistema de opresión social que profundiza las desigualdades basadas en el género. Es parte sustancial de la cultura patriarcal y supone la superioridad masculina sobre las mujeres y diversidades.

FEMINISMO

Es un movimiento político, social, académico, económico y cultural muy diverso, que busca crear conciencia y condiciones para transformar las relaciones sociales en pos de lograr la igualdad entre las personas, y así eliminar cualquier forma de discriminación, injusticia o violencia basada en el género. Por otro lado, también promueve la liberación de las mujeres y diversidades para alcanzar vidas más plenas. Este movimiento incluye diferentes perspectivas y variantes, por lo que debe ser llamado como feminismos, en plural.

PATRIARCADO

Término originalmente derivado de la palabra Patriarca, es utilizado en los años 70 por los estudios feministas y de género para hacer referencia a una estructura de organización y dominación sexo-género en el que prevalece la autoridad y el poder de los hombres y lo masculino; mientras las mujeres y diversidades son despojadas del ejercicio de libertades, derechos, poder económico, social o político.

HETEROCISSEXISMO

Es un concepto que establece que ser heterosexual y cisgénero es la norma social para la orientación sexual. Así se justifican formas que castigan social, laboral, económicamente, e incluso con expresiones de violencia física a las personas que no se alinean a este concepto. Asume el binarismo varón/mujer como lo socialmente normal.

CISGÉNERO

Son aquellas personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

MASCULINIDADES TRANSFORMADORAS

Retan el modelo tradicional del concepto de hombre, e invitan a renunciar a los privilegios actuales, liberarse de cargas y presiones innecesarias, y a comprometerse con la igualdad de género. Refieren también a los atributos, valores, comportamientos y conductas que los hombres construyen para sí y en sus relaciones, en una determinada sociedad y cultura. Por ello se enuncia en plural y entraña un carácter sociocultural en contraposición a la idea de la masculinidad como virilidad y hombría natural caracterizada por el machismo, la homofobia, la misoginia y la violencia contra las mujeres. La noción de masculinidades enfatiza el proceso por medio del cual los hombres se construyen y relacionan desde el respeto y la plena expresión del ejercicio de los derechos, libertades y capacidades de las personas y en las relaciones de género. Es decir, exhorta a que los hombres construyan identidades libres de estereotipos y de violencia contra sí mismos y contra las mujeres y personas con quienes interactúan en la pareja, en las familias, en las escuelas y en los espacios públicos.

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Esto implica que para estar empoderadas no solo deben tener las mismas capacidades (tales como educación y salud) e igual acceso a los recursos y oportunidades (tales como tierra y empleo), sino que también deben poder usar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades para optar y tomar decisiones estratégicas (como las que brindan las posiciones de liderazgo y participación en instituciones políticas) (UN Women Training Centre e learning campus, s.f.).

Los aportes para promover el empoderamiento de las mujeres deben facilitar que las mujeres puedan articular sus necesidades y prioridades y que tengan un rol más activo en la promoción de esos intereses y necesidades. El empoderamiento de las mujeres no puede lograrse en un vacío; los hombres deben unirse al proceso de cambio **para restituir la**

EMPODERAMIENTO



dignidad de infancias, mujeres, diversidades y disidencias y alcanzar un mayor equilibrio como sociedad en el acceso a los derechos y el ejercicio del poder.

El empoderamiento no debe verse como un juego de suma cero en el cual los triunfos de las mujeres automáticamente implican pérdidas para los hombres. El aumento del poder de las mujeres en las estrategias de empoderamiento no se refiere a un poder dominante, o a formas de poder controlador, sino más bien a formas alternativas de poder individual, colectivo y democrático: poder desde el interior, poder para, poder con. Se trata de utilizar las fortalezas individuales y colectivas para alcanzar metas comunes sin coerción ni dominio (UNICEF, s.f.).





11.

FUENTES Y RECURSOS DE REFERENCIA

Act Alliance. Política de Justicia de Género, 2017

Federación Luterana Mundial. Política de la FLM para la justicia de género, 2014

Glosario para la igualdad. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>

Iglesia Evangélica del Río de la Plata. Protocolo para prevenir, detectar, abordar e intervenir en situaciones de violencia y/o acoso de género (s) y en relación a niñas y adolescentes en el ámbito de la IERP, 2021.

Informe del Consejo Económico y Social. A/52/2 Capítulo IV, «Sesión especial sobre la incorporación de la perspectiva de género.». ECOSOC, 2010.

CARE Guatemala. Masculinidades transformadoras para una vida libre de violencias. <https://care.org.gt/index.php/es/noticias/noticias/177-masculinidades-transformadoras-para-una-vida-libre-de-violencia>

Ley núm. 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 3 de Noviembre de 2009. https://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=81169&p_country=ARG&p_count=1329

Ministerio de Salud de la Nación. Perspectiva de derechos y enfoque de género. <https://www.argentina.gob.ar/salud/sexual/info-equipos-salud/enfoque-genero>

ONU Mujeres. Tipos de violencia contra mujeres y niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Resolución AG/RES. 2653 (XLI-O/11) : Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, 23 de abril de 2012. Comisión Interamericana de Derechos Humanos “CIDH”.

UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”; Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (ahora parte de ONU Mujeres) (2001) “Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming”; UNESCO GENIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education.

UN Women Training Centre e learning campus. Glosario de Igualdad de género. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=A&sortkey=&sortorder=asc>





