



POLÍTICA DE JUSTICIA DE GÉNERO

Julio 2020

POLÍTICA DE JUSTICIA DE GÉNERO

1. Marco Conceptual y Jurídico

1.1 Justicia de género

Entendemos la justicia de género como la promoción de la dignidad de todas las personas y la protección de sus derechos sin distinción de raza, clase, edad, orientación sexual o género en todos los ámbitos de la vida. En un contexto como el de América Latina y Caribe, donde el impacto de las desigualdades estructurales afecta principalmente a las mujeres y las niñas, comprendemos que el accionar que busque restaurar sus derechos y que sea sensible al género es por tanto justicia de género.

La justicia de género implica derechos ciudadanos plenos para las mujeres¹ y está estrechamente ligada al concepto de igualdad de género, concebido como el disfrute equitativo de los derechos humanos, las oportunidades, las responsabilidades, los recursos y las recompensas, independientemente del género o el sexo, incluyendo las libertades fundamentales en los ámbitos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales de la vida. La igualdad 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.²

La justicia de género se expresa por medio de la igualdad, las relaciones de poder equilibradas entre las mujeres, los hombres, y la diversidad de expresiones de identidades sexuales y de género, y la eliminación de los sistemas institucionales, culturales e interpersonales de privilegio y opresión que mantienen la discriminación.

Así, la justicia de género debe tanto abordar la dimensión económica, social y étnica de las desigualdades, como enfrentar las normas y patrones culturales que asignan a las mujeres y a la comunidad LGBTQ+ un estatus inferior en la interacción social. Esto obliga

¹ *Basado en derechos indivisibles: sociales, políticos y civiles.*

² *Diaconía Ecuánica, Consejo Mundial de Iglesias 2018*

a ir más allá de la mera distribución de bienes y recursos, considerando además el reconocimiento de la diversidad de personas y situaciones de discriminación y su representación a través de la participación paritaria en las decisiones sociales y políticas.³

1.2 Justicia de género y diaconía ecuménica

La diaconía ecuménica afirma la importancia fundamental de la justicia de género, reconociendo que es indispensable para el desarrollo, la reducción de las desigualdades y la pobreza y, por tanto, un elemento esencial de toda lucha por la justicia y la paz. Trabajar por la justicia de género requiere un análisis crítico previo de las estructuras de poder social, cultural y religioso, y una visión de la equidad en la manera en que comparten el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y en la comunidad en general.⁴

En esta dirección, la justicia de género tiene un papel muy importante en la apuesta de diaconía ecuménica de CREAS, en su misión de llevar esperanza y posibilidades de transformación concreta a la población que históricamente sufre las consecuencias de las desigualdades estructurales y la discriminación en la región.

Consideramos que para la sustentabilidad social, política, económica y espiritual del movimiento ecuménico regional es necesario contribuir a la promoción de relaciones equilibradas de poder entre todas las personas como una forma de superar las desigualdades que se entrecruzan mayoritariamente en las mujeres en toda su diversidad y en la población LGBTQ+. Por lo anterior, creemos que no se puede avanzar hacia un modelo de desarrollo sostenible, sin justicia de género.

1.3 Marco jurídico internacional y políticas públicas

CREAS como miembro de ACT Alianza, y como organización que promueve los derechos humanos, reconoce las resoluciones, convenciones y documentos de las Naciones

³ *Justicia de género (Fraser, 2000 y 2008).*

⁴ *Diaconía Ecuménica, Consejo Mundial de Iglesias 2018 Pág 67*

Unidas del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas a los que ACT ha aceptado adherirse como parte su Política de Justicia de Género y el Código de Conducta⁵ que específicamente se relacionan con el género.

Esto incluye: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS) (2015), Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Población y el Desarrollo, El Cairo (1994), Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) (1979), Resolución 1325 del Consejo de Seguridad, Declaración y Programa de Acción de Viena (1993), Resolución A/Res/67/146 de la Asamblea General de la ONU – Intensificación de los esfuerzos mundiales por la eliminación de las mutilaciones genitales femeninas (2012).⁶

Asimismo debe mencionar al Consenso de Montevideo para la Población y Desarrollo adoptado por 38 gobiernos de América Latina y el Caribe, adoptado por treinta y ocho gobiernos de la región, como un marco de referencia de derechos humanos con un enfoque interseccional, de género e intercultural, para el alcance de la igualdad de género en la región.

De igual manera la Estrategia del Consenso de Montevideo para la implementación de los compromisos asumidos por los Gobiernos en la Agenda Regional de Género para América Latina y el Caribe, aprobada en septiembre de 2015, es un referencia para conocer los compromisos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe con los derechos y la autonomía de las mujeres, y la igualdad de género, aprobados en las reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, desde la primera Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer al Desarrollo Económico y Social de América Latina (La Habana, 1977) que constan en 40 años de

⁵ Política sobre el código de conducta de ACT: <https://actalliance.org/wp-content/uploads/2020/01/ACT-Code-of-Conduct-Policy-2016-SP.pdf>

⁶ Política de Justicia de Género de ACT. Pág 2: <https://actalliance.org/wp-content/uploads/2017/08/ACT-Alliance-Gender-Justice-Policy-2017-SP.pdf>

agenda regional de género y la transversalización en la Agenda de Desarrollo Sostenible de América Latina y el Caribe.⁷

Esta política de justicia de género es también una guía para integrar y armonizar la perspectiva de género en todas las políticas y normativas institucionales.

2. Objetivos

La apuesta de CREAS en el fortalecimiento de la diaconía ecuménica en los ámbitos local, nacional regional y global, implica atender el llamado profético de promover una vida digna especialmente para aquellas personas en situación asimétricas de marginación, por tanto requiere de una mirada y acción sensible al género y en coherencia, generar condiciones para una interacción que fomente la superación de las desigualdades de género en todos los niveles y ámbitos sociales.

La perspectiva de género en el desarrollo de alianzas y sinergias será clave para contribuir a un movimiento ecuménico que responda a este desafiante cambio de época, que evidencia la necesidad de unidad y comunión para emprender acciones conjuntas en la promoción de los derechos de las mujeres y la población LGBTIQ+, y de relaciones justas para quienes más sufren las múltiples discriminaciones en un contexto regional marcado por visiones fundamentalistas y patriarcales.

Asumir una política de justicia de género para CREAS, implica un compromiso institucional y una marcada voluntad política de robustecer los instrumentos y mecanismos programáticos e institucionales para asegurar que las acciones y sus resultados puedan dar cuenta de contribuciones concretas en materia de justicia e igualdad de género especialmente en América del Sur, incluyendo el nivel local y nacional.

⁷ Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035_es.pdf

En este sentido esta política de justicia de género se ha pensado como una herramienta para guiar esfuerzos sistemáticos para asegurar que CREAS en su intervención con organizaciones sociales promueva un acceso igualitario de derechos a mujeres, jóvenes, niñas, el colectivo LGBT en el contexto de las interseccionalidades que refuerzan las injusticias en la región (en particular, la etnicidad, la orientación sexual y el ciclo de vida).

CREAS también está comprometido con poner fin a la desigualdad y la injusticia de género, la discriminación y violencia de género, y en cerrar la brecha de género y abordar relaciones de poder desiguales para la promoción de la dignidad humana para todas las personas.

En un contexto de emergencia sanitaria, social y económica, pero también marcado por discursos de odio y de discriminación contra las poblaciones afro latinoamericanas e indígenas, una política de justicia de género se constituye como un instrumento para promover el análisis y la acción a favor de la ciudadanía plena de todas las personas sin exclusión, reconociendo las diversidades, y afirmando otras voces cristianas, basadas en los derechos humanos y a favor de la equidad y la igualdad de género.

Esta política es una herramienta para orientar la integración de un análisis crítico de las relaciones entre todas las personas y su acceso a los derechos en la planificación, implementación y evaluación de acciones de CREAS y con quien se vincule en su labor de diaconía ecuménica.

3. Principios

Para alcanzar los objetivos mencionados, CREAS se ha planteado los siguientes principios para integrar la perspectiva de justicia de género en el contexto organizacional y regional.

3.1. Participación de las mujeres de manera igualitaria.

CREAS promoverá al interior de la institución y junto a las organizaciones con quienes trabaja, el desarrollo y fomento de políticas institucionales y estrategias que

consideren el impacto de sus acciones en la vida de las mujeres en toda su diversidad, así como de la población LGBTQ+.

Fomentará la participación de las mujeres y personas LGBTQ+ en la estructura de la organización, así como en la toma de decisión y en el desarrollo de liderazgos.

Promoverá el equilibrio de género en todos los niveles y en la gestión del talento humano de la organización. Concretamente en lo que se refiere a la participación igualitaria de todas las personas en todas las esferas de trabajo.

Asegurará que todo el personal reciba igualdad de trato y se les ofrezca igualdad de oportunidades a menos que se reconozcan desequilibrios de género que exijan una acción afirmativa explícita. Los indicadores de desempeño deben tomar en cuenta el cumplimiento de la presente política.

3.2 Formación y desarrollo de capacidades de todo el personal

Proporcionar espacios de aprendizaje para que el equipo de trabajo de la organización pueda incorporar la perspectiva de género.

Promover que a través de mecanismos y de los espacios de planificación, monitoreo y evaluación, así como las reuniones de desempeño se profundice en el entendimiento y la práctica de la perspectiva de género.

3.3 Información sobre la política a comunidades y socios

CREAS cree en la responsabilidad de los actores con los que trabajamos y la transparencia en todo lo que hacemos. El fortalecimiento de la capacidad de dichos actores es un componente importante de las buenas prácticas para lograr la justicia de género.

CREAS buscará un equilibrio de género en la integración de su equipo de trabajo, así como en relación a contratos de servicios profesionales.

CREAS difundirá esta política entre otros actores a los efectos de sensibilizar, movilizar saberes y prácticas sobre el tema, y fortalecer las sinergias para la acción en favor de la justicia de género.

3.4 Prevención y protección contra las violencias basadas en género

CREAS reconoce la violencia contra las mujeres en América Latina es una de las desigualdades más preocupantes en la región y que atenta contra el derecho de las mujeres a vivir libre de violencia y por tanto es un factor que incide en la injusticia de género.

CREAS no es tolerante con las formas de violencia, abuso, abandono y explotación de las personas con las que trabaja. En coherencia el personal de la organización tiene la obligación de informar acerca de cualquier caso de violencia basada en género en cumplimiento con el Código de Conducta.

3.5 Uso de lenguaje inclusivo en cuanto a género

CREAS promoverá estrategias para la comunicación inclusivas en cuanto al género a través de los diferentes canales de comunicación a su alcance, así como al interior de la organización y en el diálogo con diferentes actores, en particular con ALC, WACC y otras organizaciones del ámbito de la comunicación en el campo ecuménico.

Por “lenguaje inclusivo en cuanto al género” se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar por sexo o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en

cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género.⁸ CREAS no tolera el uso de lenguaje sexista.

CREAS integrará esta perspectiva en su política de comunicación institucional y promoverá entre el personal y todo el equipo de trabajo el uso de un lenguaje inclusivo en cuanto al género y evitará expresiones discriminatorias y visibilizará o no el género cuando lo exija la situación comunicativas.

4. Transversalización del enfoque de género

CREAS se compromete a incorporar la perspectiva de género como una estrategia para alcanzar la justicia de género, y se compromete al proceso de evaluación de la implicación del género de cualquier acción planeada en todos los ámbitos.

La perspectiva de género se integrará en lo programático e institucional y mediante la aplicación práctica de la Política de justicia de género y su defensa de las cuestiones de género a nivel nacional, regional e internacional.

El enfoque de género se integrará en el diseño, el análisis, la planificación, la ejecución, el desempeño, la política de personal, el monitoreo, la evaluación, la presentación de informes. Incorporar estas prácticas a nivel de proyectos, de programas y a nivel institucional para lograr igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La perspectiva de género se incorporará en la constitución y gestión de todas las estructuras de la organización: Asamblea de Socios, Mesa Directiva, Áreas de Trabajo, etc.

Al incorporar la perspectiva de género es importante identificar y utilizar mecanismos de presentación de informes y responsabilidad para supervisar la incorporación de la perspectiva de género. El sistema de planificación, monitoreo y evaluación (Nueva Gestión integrada de proyectos) debe ser sensible al género y asegurar y promover la dignidad humana y el reconocimiento de la interseccionalidad en relación con el género, la etnia, la orientación sexual y el ciclo de vida.

⁸ Verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto al género
<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

El análisis de género es fundamental en el diseño de programas para examinar la relación entre las personas y su acceso y control sobre los recursos y beneficios, sus roles de género y las restricciones que enfrentan entre sí. Un análisis de género será integrado en todas las necesidades y en las evaluaciones de contexto o en los análisis de situación y deben incluir todo el ciclo de vida.

5. Glosario

Acciones afirmativas: tienen el objetivo de compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos. Se les conoce también como “acciones positivas”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso” y “discriminación positiva”. Este tipo de acciones son recomendadas para grupos sociales en desventaja, en el caso de las mujeres son obligatorias ya que su condición de género es un factor que limita su acceso a los recursos económicos, culturales y políticos importantes para su desarrollo; su aplicación a favor de las mujeres no constituye discriminación para los hombres.

Análisis de género: es una herramienta para comprender las disparidades entre las realidades de las mujeres y de los hombres en cualquier contexto. Es consciente de que el mismo problema afecta de manera diferente y desproporcionada a los hombres y las mujeres, y cuestiona la idea de que un asunto afecta del mismo modo a todas las personas independientemente de sus contextos

Equidad de Género: es el medio por el cual se alcanza la igualdad de género. Se refiere al trato justo de mujeres, niñas, niños y hombres según sus respectivas necesidades y perspectivas. Para garantizar un trato justo, a menudo deben tomarse medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden que mujeres y hombres gocen de igualdad de condiciones.

Equilibrio de género: se refiere a la igual representación y participación de los hombres y las mujeres.

Igualdad de género: es el disfrute equitativo de los derechos humanos, las oportunidades, las responsabilidades, los recursos y las recompensas, independientemente del género o el sexo, incluyendo las libertades fundamentales en los ámbitos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales de la vida.

Interseccionalidad: es una teoría y un enfoque que busca examinar cómo diversas categorías, social y culturalmente construidas, como el género, la clase, la etnia, la discapacidad y otros ejes de identidad, interactúan en múltiples niveles y muchas veces a niveles simultáneos, 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\lesbofobia\transfobia y el fanatismo basado en la religión, 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.

Justicia de Género: promover la dignidad de todas las personas y proteger sus derechos sin distinción étnica, de clase, edad o género en todos los ámbitos de la vida. La justicia de género implica derechos ciudadanos plenos para las mujeres⁹ y está estrechamente ligada al concepto de igualdad de género, concebido como el disfrute equitativo de los derechos humanos. La justicia de género debe tanto abordar la dimensión económica de las desigualdades, como enfrentar las normas y patrones culturales que asignan a las mujeres un estatus inferior en la interacción social.

Lenguaje sexista: es cuando se utilizan expresiones que menosprecian, invisibilizan, humillan y estereotipan a las mujeres. La forma más común del uso del sexismo lingüístico es el uso del masculino como neutro universal. El lenguaje sexista es androcéntrico al considerar que nombrando a los hombres se designa a toda la humanidad.

Sensibilidad de género: el conocimiento adecuado de las diferentes necesidades, roles y responsabilidades de las mujeres y los hombres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos.

⁹ Basado en derechos indivisibles: sociales, políticos y civiles

Transversalización de género: es el proceso de abordar el género desde el principio hasta el final de cualquier actividad planificada. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros. (Basado en las conclusiones convenidas en 1997 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, ECOSOC.