



Política Organizacional de Equidad e Igualdad de Género de la red de coaliciones centroamericanas de niñas, niños y adolescentes (REDESCA)

Diciembre de 2024.

Contenido

- 1. Justificación 3
- 2. Antecedentes y contexto organizacional..... 4
- 3. Marco normativo internacional 5
- 4. Marco conceptual 8
- 5. Principios de la Política Organizacional Equidad e Igualdad de Género 9
- 6. Enfoques de la Política Organizacional Equidad e Igualdad de Género.....10
- 7. Objetivos y líneas de acción de la Política por ámbitos definidos.11
- 8. Mecanismos de gestión organizacional y funciones para la implementación de la Política13
- 9. Plan de acción de la Política con su respectivo sistema de indicadores15
- 10. Glosario18

I. Justificación

La REDESCA busca contar con una Política Organizacional de Equidad e Igualdad de género para garantizar que todas las actividades de la red se desarrollen con un enfoque inclusivo y equitativo. Este compromiso busca asegurar que todas las voces sean escuchadas y que la equidad de género sea una realidad en América Latina y el Caribe.

Si bien es cierto cada red cuenta con su política de género a nivel de país; la creación de la Política de género a nivel de REDESCA en cierta forma regional responde a la necesidad urgente de enfrentar las desigualdades de género que persisten en la región, afectando tanto a niñas, adolescentes y mujeres adultas como a otros grupos en situación de vulnerabilidad.

La REDESCA a través de la Política de Género; busca promover un entorno donde todas las personas, independientemente de su género, puedan participar y contribuir plenamente en los procesos de toma de decisiones.

Este documento es necesario porque permitía establece directrices claras para incorporar la perspectiva de género en todas las actividades de la red, asegurando que las intervenciones y programas de la REDESCA no sólo sean sensibles a las cuestiones de género, sino que también promuevan activamente la equidad.

Además, la política destaca la necesidad de fomentar la inclusión de grupos históricamente marginados, asegurando que sus voces sean escuchadas y consideradas en todos los niveles de planificación y ejecución.

En el actual contexto en que las brechas de género y la exclusión social son desafíos críticos en América Latina y el Caribe, la adopción de esta política por parte de la REDSCA representa un avance importante hacia la construcción de una sociedad más equitativa e inclusiva.

Este esfuerzo de contar con una Política de género no sólo beneficiará a las mujeres y niñas, sino que contribuirá al desarrollo integral de toda la región, promoviendo el respeto, la igualdad y la justicia para todas las personas. Además, contribuirá a que los niños y los adolescentes formen parte importante en la solución al problema de la desigualdad de género y que se promueva una masculinidad no violenta, que coloca a los hombres como los principales agresores.

Es importante tomar en consideración, que existen una serie de amenazas en relación a la incorporación de la perspectiva de género en la región de Latinoamérica, a nivel centroamericano se han cerrado espacios cívicos, existe un avance de los grupos anti derechos y conservadores que amenazan el impulso de la agenda de la igualdad y no discriminación limitando además la obtención financiamiento y cooperación técnica para avanzar en el impulso de políticas de género.

El contexto, nacional e internacional no es el más favorable, no obstante, las fortalezas de la Red y las oportunidades que aún persisten se convierten en dos aspectos claves para el diseño e impulso de una política como esta.

2. Antecedentes y contexto organizacional

La REDESCA es una coalición de organizaciones, y estas además de trabajar por los derechos de la niñez y adolescencia, a nivel interno se han comprometido con la igualdad de género, para ello cada red a diseñado y se encuentra implementando una política de género a nivel de cada red.

Además, han generado espacios de conocimiento y comunidades de práctica sobre equidad e igualdad de género.

Las organizaciones de la red han realizado esfuerzos importantes para incorporar el enfoque de género explícitamente en cada proyecto y programa de las redes, además han realizado acciones de incidencia y un compromiso fuerte contra el acoso, abuso y

explotación sexual de niñas y adolescentes, y el impulso de una política de este carácter contribuye a la prevención de esta forma de violencia.

Además, se han impulsado campañas sobre la importancia de promover la educación en los derechos sexuales y reproductivos de las niñas y mujeres, elemento clave para la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas y la construcción de masculinidades no violentas.

La REDESCA, es una coalición de organizaciones que se encuentra fortalecida para implementar la presente política, cuenta con redes a nivel nacional que impulsan una política institucional de género.

Otra de las fortalezas de la REDESCA es que cuentan con trabajo directo con niñas y niños a nivel de los países, además desarrollan un trabajo en el que vinculan el enfoque de derecho y el de género, siendo de gran importancia las acciones que realizan en por de los derechos de las niñas.

A nivel de incidencia, se tiene una relación con los órganos de protección en derechos humanos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el Comité de los Derechos del Niño, la Corte Interamericana de Derechos Humanos que permite generar acciones de colaboración en la defensa de los derechos humanos de NNA.

La articulación de las redes nacionales a un espacio regional como la REDESCA es una fortaleza, pues ello permite que las organizaciones tengan un alcance mayor a nivel de incidencia y además se fortalezcan entre sí en el impulso de políticas que buscan la igualdad y la no discriminación.

De igual manera a través de la presente política, se pretende abordar aquellos aspectos que permitirán que la REDESCA se fortalezca, impulsando acciones tales como la formación del recurso humano de la organización, en la aplicación del enfoque de género y que sea de una manera basada en aspectos técnicos y vinculado con los derechos humanos y basado en un enfoque integral.

3. Marco normativo internacional

En la región centroamericana, existe un marco normativo internacional robusto que permite sustentar el impulso de políticas que promuevan la igualdad y la no discriminación, se cuenta con tratados internacionales del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, así como los del Sistema Interamericano de Protección. Así tenemos:

La Convención de los Derechos del Niño (CDN, 1986) es la norma de protección de los derechos de la niñez y adolescencia a nivel universal. Que ha permitido la creación de una serie de marcos normativos nacionales. La CDN establece un marco de

protección amplio entre los que se encuentran el derecho a la supervivencia y el desarrollo, la salud (Art. 24), la educación (Art. 29) y a no ser víctimas de la violencia sexual. La suscripción de este tratado genera una serie de obligaciones para el Estado, entre ellas a atender observaciones del Comité de los Derechos del Niño (en adelante el Comité)¹ (UN, 1986). En el marco del cumplimiento a la CDN, el Comité en reiteradas ocasiones solicita a los Estados tome las medidas adecuadas que posibiliten por ejemplo la prevención de la violencia con énfasis en la violencia sexual que sufren las niñas y las adolescentes en diferentes ámbitos.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1980). Establece que los Estados deben adoptar todas las medidas apropiadas para que las mujeres en todo el ciclo de vida se encuentren protegidas de toda forma de discriminación y de violencia.

Esta disposición se ve reforzada a través de la Recomendación General 24 (la mujer y la salud, Art. 12 de CEDAW) que establece entre otros aspectos la necesidad de establecer especial atención a las niñas que son expuestas a distintas formas de violencia incluido el abuso sexual corriendo el riesgo de embarazos indeseados o prematuros, además indica que debe garantizarse sin prejuicio y discriminación a información, educación y servicios sobre salud sexual para todas las mujeres y las niñas; además de garantizar **el derecho de adolescentes de ambos sexos a educación sobre salud en programas especialmente concebidos que respeten sus derechos a la intimidad y confidencialidad.**

En la Recomendación General 28, el Comité nuevamente establece la obligación de los Estados de promover la igualdad de la niñas y adolescentes, y hace referencia a la protección especial que debe brindárseles al facilitarles educación sobre salud sexual y reproductiva y llevar a cabo programas para prevenir el VIH/SIDA, la explotación sexual y el embarazo precoz.

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)** han establecido una serie de responsabilidades relativas a garantizar de manera universal el acceso a servicios de salud, educación libre de discriminación, además se hace especial referencia a la eliminación de prácticas nocivas como el matrimonio infantil, precoz y forzado, así como todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

En el **Examen Periódico Universal (EPU)** se emiten recomendaciones a los Estados, relativas a la obligación de garantizar el acceso de las mujeres y las niñas a una vida libre de violencia, y a establecer la debida diligencia para atender a las víctimas y las consecuencias ulteriores producidas por la violencia basada en género en todo el ciclo

¹ Órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño por sus Estados Partes.

de vida, además de externar la preocupación por las situaciones de violación a los derechos humanos que se exponen en los informes de países.

Realizada en 1994 la **V Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo**, marca una evolución en el análisis de la perspectiva de población, vinculándola al desarrollo sostenible y coloca en la agenda pública internacional temas claves haciendo especial énfasis en la necesidad de proteger a las mujeres, la niñez y adolescencia de violencia y abusos, haciendo especial énfasis en la protección que deben brindar el Estado y las familias, establece además medidas (4.21 y 6. 11) referidas a eliminar el matrimonio y las uniones tempranas entre niñas y niños.

El **Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo**, realizado del 12 al 15 de agosto 2013 establece una serie de medidas prioritarias para reforzar la implementación del Programa de Acción de El Cairo, reiterando que es necesario atender las necesidades especiales de adolescentes y jóvenes relacionadas con la desigualdad, con énfasis en la situación de uniones forzadas, abuso y violencia sexual acordándose una serie de medidas vinculadas a asegurar el impulso de programas de educación integral de la sexualidad, el establecimiento de servicios especiales y oportunos para adolescentes de ambos sexos en relación con la salud sexual y reproductiva, el establecer medidas para garantizar que las madres adolescentes continúen sus procesos educativos, además de diseñar estrategias intersectoriales para la prevención de embarazo en niñas y adolescentes.

La **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, en su artículo 19 instruye sobre la protección a los niños y niñas debido a su condición de personas menores de dieciocho años de edad, y hace responsable de esta protección a las familias, la sociedad y el Estado.

la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, es el tratado que reconoce el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres en el ámbito público y privado, en su artículo 2 reconoce diversas formas y espacios en los que se ejerce la violencia contra las mujeres, las niñas y las adolescentes, incluida la violencia sexual y en el artículo 7, establece la obligación de los Estados para la generación de políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Además, en el artículo 8 hace referencia a la posibilidad de adoptar otras medidas de carácter específicas para abordar la problemática, y en su artículo 9 hace referencia a que debe tomarse en cuenta en todo momento la situación de vulneración en que se encuentren las mujeres en todo su ciclo de vida. Esta Convención, exhorta a los Estados a eliminar aquella legislación que coloque a las mujeres y las niñas en situación de vulneración.

4. Marco conceptual

Los procesos de transversalización de género, a través de una política institucional, tiene implicaciones en el ámbito político, analítico, teórico, personal y relacional de la organización.

Cuando se dice *político*, se hace referencia al tema de las relaciones de poder y su administración en las diferentes instancias de toma de decisión de la organización. Este aspecto es importante porque la política de género le permite dar rumbo u orientación a la organización considerando este aspecto. El personal sabrá lo que es permitido para un comportamiento de todos que se base en el respeto. La política debe ser aprobada por la Gerencia para que pueda ser seguida.

En lo *analítico*, la política permite que el personal analice comportamientos en base a los definidos por la política de género e ir asumiendo un comportamiento acorde a ella. En lo *teórico*, la política de género da un marco de referencia nuevo de actuación basado en conceptos, definiciones nuevas para el personal. Esto está relacionado con los aspectos *personal* y *relacional* porque permite desarrollar una relación intrapersonal a nivel de individuo y a nivel relacional con los demás.

La construcción de políticas a nivel institucional referidas a la equidad y la igualdad de género implican modificar lo cotidiano y además tener claridad del impacto diferenciado que tiene para las hombres y mujeres, estos procesos, que, además, trae como consecuencias la realización de cambios estructurales a nivel institucional.

El género per se, es una categoría de análisis fundamental que ha sido creada para entender las relaciones socialmente establecidas entre mujeres y hombres, entre hombres y entre mujeres. Esta categoría permite hacer un análisis para entender como a partir de diferencias biológicas se establecen actividades, formas de comportamiento, mandatos, roles para mujeres y hombres y contribuye a poner de manifiesto como esas diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales, económicas, políticas, personales entre otras etc.

Los aportes del análisis que se hace a partir del género, en sí mismo lo convierte en un enfoque, que busca aportar una serie de herramientas que contribuyen a identificar que las relaciones establecidas socialmente, pueden ser trabajadas y modificadas en tanto promueven la desigualdad y opresión de unos sobre las otras.

El enfoque de género puede definirse de acuerdo con las Naciones Unidas, como :

“El proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, monitoreo y

evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de género.”²

La definición anterior, habla que el enfoque de género es en primer lugar un proceso, es una estrategia que tiene como fin último promover la igualdad de género, estos elementos de proceso permiten descartar la idea de que se está ante un tema en específico, al contrario, se trata de un proceso transformador a nivel individual y colectivo.

Los principios básicos de la transversalización de la perspectiva de género de acuerdo Carolyn Hannan, Directora de la División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer implica *“La responsabilidad de poner en marcha la estrategia de la transversalización se extiende a todo el sistema y radica en los niveles más altos dentro de los organismos:*

- *Es preciso establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.*
- *La identificación inicial de cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad debería ser tal que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género.*
- *Jamás habría que dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.*
- *Deberían realizarse sistemáticamente análisis por géneros.*
- *Para traducir la idea de la transversalización en realidades son importantes una clara voluntad política y la asignación de los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos si es necesario.*
- *No elimina la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres” (OIT, s/f).*

El impulso de este tipo de políticas debe ir entrelazado a dos niveles importantes de la organización, a la parte de la estructura de la organización y además a los aspectos técnicos para que ambas avancen de manera paralela en el logro de la igualdad.

5. Principios de la Política Organizacional Equidad e Igualdad de Género

Igualdad de Oportunidades: Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder

²UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. “Gender Equality, UN Coherence and you”, ECOSOC conclusiones convenidas 1997/2

por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos;

Igualdad de trato: Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

No discriminación: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

Transversalidad: Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta Ley.

Principio de Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres: Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

Principio de intersectorialidad: Este principio indica que durante el proceso de implementación se debe propiciar la participación de diferentes áreas de la organización, generar la articulación con organizaciones de sociedad civil, con las familias, las municipalidades, la empresa privada, medios de comunicación local y nacional, la comunidad u otras organizaciones e instancias sociales que desarrollan programas en los temas de protección de niñez, adolescencia, prevención de la violencia contra las mujeres, o de otra índole, que se sume a los esfuerzos que se impulsan desde esta política.

6. Enfoques de la Política Organizacional Equidad e Igualdad de Género

La **equidad de género** es muchas ocasiones es utilizada como sinónimo o complemento a la igualdad, pero de acuerdo con Sigüenza Aragón (2020) *“es la capacidad de administrar justicia de forma imparcial, pero considerando las particularidades de cada caso para evitar sanciones poco equitativas o injustas. También puede entenderse como la capacidad para aplicar la misma norma a todos*

los individuos, teniendo en cuenta sus circunstancias personales.” Sigüenza Aragón (2020), precisa que “La diferencia entre igualdad de género y equidad de género es que la primera es una disposición que deriva de un derecho humano, mientras que la equidad es una consideración de carácter ético con la que se intenta aplicar medidas que corrijan el desequilibrio histórico entre los géneros, podría decirse que la igualdad de género es el ideal, y la equidad de género son las acciones que se llevan a cabo para garantizar el cumplimiento de ese derecho”.

Enfoque participativo el cual se materializa a través de un conjunto de metodologías y enfoques basados en la participación para la comprensión del proceso de toma de decisiones para el impulso de la política, así como en la toma de decisiones. Entendiendo la participación, como la capacidad para expresar decisiones que sean reconocidas por el entorno social y que afectan a la vida propia y/o el ambiente y la cultura de la organización.

Enfoque de Inclusión que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y económicos. Otro de los elementos claves a nivel de enfoques y metodológicos, será el uso de un **lenguaje inclusivo no sexista** tanto oral como escrito, para el desarrollo del proceso formativo, buscando el uso de materiales que no riñan con esta acción.

Enfoque de derechos humanos implica que todas las actividades buscan fortalecer la protección de derechos, trabajando a su vez el adulto centrismo y fomentando la participación activa de todas las personas en decisiones que afectan sus vidas.

7. Objetivos y líneas de acción de la Política por ámbitos definidos.

La REDESCA por ser un espacio de trabajo basado en los derechos de la niñez y adolescencia, tiene la siguiente Misión:

“Somos un espacio de articulación que reúne diversas expresiones de coaliciones de organizaciones no gubernamentales (ONGs) en Centroamérica, trabajando en red a nivel nacional y subregional, tomando como referente la Convención de los Derechos del Niño (CDN) y sus protocolos facultativos, así como las leyes regulares de cada uno de los países, las cuales promovemos, defendemos y exigimos su cumplimiento a los gobiernos nacionales y regionales con el fin de proteger, garantizar e impulsar los derechos de las niñas, niños y adolescentes.”

Y su visión esta enfocada en que sean reconocidas como una red que promueve e incide los derechos humanos de la niñez y adolescencia, y al incorporar el tema de igualdad de género a través de una política su accionar se ve fortalecido, la Visión es:

“Ser reconocidos como una red consolidada, dinámica, propositiva de coaliciones de ONGs centroamericanas con liderazgo reconocido a nivel subregional e internacional, con la capacidad de promover e incidir eficientemente en la defensa y cumplimiento de los derechos de la niñez y la adolescencia, que aseguren su desarrollo integral y bienestar.”

La implementación de la presente política contribuirá al logro de la Misión y la Visión de la REDESCA.

Propósito: Desarrollar medidas orientadas a la eliminación de estereotipos de género desiguales, relaciones de poder y actos de violencia contra las niñas y las adolescentes en las prácticas, comportamientos, relaciones interpersonales al interior de la REDESCA.

Línea de acción 1: Fortalecimiento de las capacidades del personal de las organizaciones integrantes de la REDESCA para la implementación de la Política Organizacional de Equidad e Igualdad de género.

Objetivo de impacto 1 Establecer los mecanismos necesarios para la implementación de Política Organizacional de Equidad e Igualdad de género realizando ajustes en la gobernanza de la REDESCA.

Resultado específico 1.1 Generados mecanismos y estructuras para la implementación de la Política.

Producto 1.1.1 Promovidas estrategias de formación para la inclusión del enfoque de género dirigido al personal de las organizaciones integrantes de la REDESCA a todos los niveles.

Producto 1.1.2: Diseñada y socializada una estrategia de comunicaciones para difundir la Política a nivel de las organizaciones integrantes de la REDESCA.

Producto 1.1.3: Constituido y definidas las funciones del equipo que orientará la implementación de la Política.

Línea de acción 2: Revisión e impulso de medidas o acciones que promuevan la igualdad de género al interior de la REDESCA.

Objetivo de impacto 2: Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que conforman las organizaciones de la REDESCA, así como en las acciones dirigidas a NNA.

Resultado específico 2.1: Incorporadas acciones que promueven la igualdad y relaciones armoniosas y de respeto en la REDESCA a través de códigos de conductas o lineamientos.

Producto 2.1.1: Diseñado e implementado un programa que promueva un clima basado en el respeto y la armonía entre mujeres y hombres; respeto a la diferencia y la diversidad y a la dignidad humana, en las acciones y proyectos que impulsa la REDESCA.

Producto 2.1.2: Diseñar acciones dirigidos a toda la población de la REDESCA tanto adulta como niñez y adolescencia para promover la igualdad y no discriminación de manera intencionada.

Línea de acción 3: Establecimiento de mecanismos para el tratamiento oportuno y adecuado de la violencia contra las mujeres en los espacios de coordinación de la REDESCA.

Objetivo de impacto 3: Prevenir y atender conductas que constituyan violencia contra las mujeres, las niñas y las adolescentes, frente al acoso laboral o acoso sexual.

Resultado específico 3.1: Promovida una cultura de cero tolerancias frente a la violencia contra las mujeres, el acoso sexual en los espacios de acción de la REDESCA.

Productos 3.1.1: Diseñada e implementado un código de conducta en donde se identifiquen las conductas de acoso laboral y sexual no toleradas en la REDESCA.

Productos 3.1.2: Diseñado un mecanismo para atender los casos de acoso sexual en espacios de coordinación y de interacción de la REDESCA.

8. Mecanismos de gestión organizacional y funciones para la implementación de la Política

Para fortalecer la implementación de la Política se propone la implementación de las acciones siguientes:

1. Participación de las personas tomadoras de decisión.

Implica impulsar una decisión política que promueva la concertación para el desarrollo e implementación del plan de acción y generar todas las condiciones, procedimientos y recursos que contribuyan a disminuir la prevalencia de la violencia sexual en las niñas y adolescentes y garantizar la sostenibilidad a través de diferentes gestiones.

2. Planificación operativa.

Cada institución desarrollará su respectivo plan operativo o incorporará las acciones del presente plan de acción de la Política en sus planes institucional teniendo presente la importancia de respuesta articulada e integral.

3. Fortalecimiento institucional.

Sensibilización y capacitación del personal para reconocer la importancia de la implementación de la presente política como un marco de actuación conjunto y consensuado.

4. Fortalecimiento de las redes nacionales.

Impulsar que las redes nacionales conozcan el sentido e importancia de la Política y como esto contribuye al trabajo a nivel local y regional.

5. Información, educación y comunicación.

Elaborar material de información, educación y comunicación que promueva los beneficios institucionales y personales que genera la implementación de la política, y como está apoyando los cambios de conocimientos, actitudes y prácticas y las garantías que deben establecerse para el ejercicio de derechos de las niñas y adolescentes.

6. Supervisión capacitante.

Desarrollar un plan de formación técnica continua a nivel de cada una de las redes de manera conjunta de cara a las medidas establecidas en la política y su plan de acción, brindando acompañamiento y supervisión.

7. Monitoreo y evaluación.

Realizar acciones de monitoreo para elaborar planes de contingencia y toma de decisiones oportunas. Evaluación de medio término y final de la implementación con las personas involucradas dando voz a las redes y especialmente a las niñas, niños y adolescentes.

8. Sostenibilidad.

La sostenibilidad se constituye en un reto y se consigue a largo plazo; sin embargo, es uno de los pilares que se debe trabajar arduamente, por lo que es importante promover la transferencia de responsabilidades de implementación, seguimiento y monitoreo.

9. Desarrollo de normas, protocolos y procedimientos.

Uno de los instrumentos más importantes para normalizar, estandarizar y mejorar las habilidades, que estos documentos en el ámbito operativo se articulen con la Política.

10. Difusión de los servicios a nivel local y en lenguaje asertivo.

Elaborar información acorde a las necesidades de las niñas y las adolescentes, para dar a conocer los esfuerzos de transversalización y como esto genera beneficio a la sociedad en general.

9. Plan de acción de la Política con su respectivo sistema de indicadores

A continuación, se presenta el marco de resultados y las actividades de la política con sus respectivos indicadores:

| Objetivo de impacto 1 Establecer los mecanismos necesarios para la implementación de Política Organizacional de Equidad e Igualdad de género realizando ajustes en la gobernanza de la REDESCA. | | | | |
|--|------------------|--------------------|--------------------------|----------------------------------|
| Resultado específico 1.1 Generados mecanismos y estructuras para la implementación de la Política. | | | | |
| Productos | Indicador | Actividades | Entidad ejecutora | Período de implementación |
| Producto 1.1.1 Promovidas estrategias de formación para la inclusión del enfoque de género dirigido al personal de las organizaciones integrantes de la REDESCA a todos los niveles. | | | | |
| Producto 1.1.2: Diseñada y socializada una estrategia de comunicaciones para difundir la Política a nivel de las organizaciones integrantes de la REDESCA. | | | | |
| Producto 1.1.3: Constituido y definidas las funciones del equipo que orientará la | | | | |

| | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|
| implementación de la Política. | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|

Objetivo de impacto 2: Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que conforman las organizaciones de la REDESCA, así como en las acciones dirigidas a NNA.

Resultado específico 2.1: Incorporadas acciones que promueven la igualdad y relaciones armoniosas y de respeto en la REDESCA a través de códigos de conductas o lineamientos.

| Productos | Indicador | Actividades | Entidad ejecutora | Período de implementación |
|---|-----------|-------------|-------------------|---------------------------|
| Producto 2.1.1: Diseñado e implementado un programa que promueva un clima basado en el respeto y la armonía entre mujeres y hombres; respeto a la diferencia y la diversidad y a la dignidad humana, en las acciones y proyectos que impulsa la REDESCA. | | | | |
| Producto 2.1.2: Diseñar acciones dirigidos a toda la población de la REDESCA tanto adulta como niñez y adolescencia | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| para promover la igualdad y no discriminación de manera intencionada. | | | | |
|---|--|--|--|--|

Objetivo de impacto 3: Prevenir y atender conductas que constituyan violencia contra las mujeres, las niñas y las adolescentes, frente al acoso laboral o acoso sexual.

Resultado específico 3.1: Promovida una cultura de cero tolerancias frente a la violencia contra las mujeres, el acoso sexual en los espacios de acción de la REDESCA.

| Productos | Indicador | Actividades | Entidad ejecutora | Período de implementación |
|--|-----------|-------------|-------------------|---------------------------|
| Productos 3.1.1: Diseñada e implementado un código de conducta en donde se identifiquen las conductas de acoso laboral y sexual no toleradas en la REDESCA. | | | | |
| Productos 3.1.2: Diseñado un mecanismo para atender los casos de acoso sexual en espacios de coordinación y de interacción de la REDESCA. | | | | |

10. Glosario

- **Análisis de género:** El análisis de género consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerbén las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género. (Fuente: UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. [“Gender Equality, UN Coherence and you”](#)).
- **Brecha de género:** El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político. (Fuente: Véase Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). ["The Global Gender Gap Report 2012"](#). Foro Económico Mundial, Ginebra, Suiza).
- **Medidas especiales de carácter temporal:** Este término se refiere a las acciones orientadas a acelerar la igualdad *de facto* entre las mujeres y los hombres que pueden, a corto plazo, favorecer a las mujeres. Otros términos que suelen utilizarse para referirse a tales “medidas especiales” en su carácter corrector, compensatorio y promotor son “acción afirmativa”, “acción positiva”, “medidas positivas”, “discriminación inversa”, y “discriminación positiva”. Sin embargo, el término preferido dentro del Sistema de la ONU es “medidas especiales de carácter temporal”.
- La CEDAW (Artículo 4, párrafo 1) expresa que *“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.”* El concepto consiste en tres partes:

- **Temporal:** Por lo tanto, tales medidas no deben considerarse necesarias para siempre, aun cuando pueda resultar que "temporal" signifique que las medidas se apliquen por un largo período de tiempo. Las medidas especiales de carácter temporal deben discontinuarse cuando se hayan logrado los resultados esperados y se hayan mantenido por un período de tiempo.
 - **Especial:** El término "especial", aunque esté en conformidad con el discurso de los derechos humanos, también necesita una cuidadosa explicación. Su uso a veces puede caracterizar a las mujeres y otros grupos vulnerables que son objeto de discriminación, como débiles, vulnerables y que necesitan medidas "especiales" para participar o competir en la sociedad. Sin embargo, el verdadero sentido de "especial" en la formulación del artículo 4, párrafo 1, de la CEDAW es que las medidas están diseñadas para un fin específico.
 - **Medidas:** El término "medidas" abarca una gran variedad de políticas y prácticas legislativas, ejecutivas, administrativas y otros instrumentos regulatorios, tales como programas de extensión o apoyo; asignación o reasignación de recursos; tratamiento preferencial; reclutamiento, contratación y promoción selectivos; metas numéricas vinculadas a plazos de tiempo; y sistemas de cuotas. La selección de una "medida" en particular dependerá del contexto en el que se aplique el artículo 4, párrafo 1, y de la meta específica que se desea alcanzar. (Fuente: Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal).
- **Estereotipos de género:** También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres. Son un conjunto de ideas preconcebidas, que utilizamos para analizar e interactuar con otros hombres y mujeres. (Fuente: UN Women, [OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions](#)).
 - **Género:** El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. 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 una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc. (Fuente: UN Women, [OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions](#))

- **Paridad:** Es la promoción de la participación de representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos: sociales, económicos y políticos. (Fuente: LIE, 2011).