



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO DE CLADE

Realización:



Campaña
Latinoamericana
por el Derecho
a la Educación



Realización

Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación (CLADE)

Coordinación Regional

Nelsy Lizarazo

Redacción

Laura Giannecchini (de CLADE) y Tita Torres (de REPEM), a partir de las discusiones del **Grupo de Trabajo de Género de CLADE** integrado por Ana Raquel Fuentes, Ángel Omar Escobar, Angie Castro, Arlen Maria Mendoza, Breydi Merari Hernandez, Cecilia Lazo, Gabriel Villarando, Imelda Arana, Ericka Alvarado, Gloria Ordoñez, Gualdalupe Ramos, Irma Ramos, Jazmin Elena, Karla Rodriguez, Leticia Mamani, Liz Marco, Luz Palomino, Madisson Majano, Marcela Morales Quiroga, María del Rosario Amarilla, María Fernández, Mariana Zeballos, Mariela García, Miguel Ángel Dueñas, Miguel Marca, Mónica Guevara, Nelsy Lizarazo, Norma Amaya, Orlando Munguía, Raquel Romero, Rodolfo Vargas, Rosa Virginia Sanchez, Rose Mary, Sjello Hiebner, Thais Iervolino, Violeta Costas, William Thelusmond, Xenia Gavalda, Yasmeri Rosibel Ponce y Yovana Nina. Se agradece especialmente la facilitación de las discusiones realizada por Ana Raquel Fuentes y Sjelle Hiebner.

Comité Directivo de CLADE

Agenda Ciudadana por la Educación de Costa Rica
Campaña Argentina por el Derecho a la Educación
Campaña por el Derecho a la Educación de México
Coalición Colombiana por el Derecho a la Educación
EDUCO
Foro Dakar Honduras
Foro Socioeducativo de República Dominicana
Organización Mundial de Educación Preescolar – Región América Latina
Oxfam IBIS
Red Espacio sin Fronteras

La CLADE cuenta con el apoyo financiero de:

Educación en Voz Alta / Alianza Mundial por la Educación con Oxfam IBIS
Intercambio de Conocimiento e Innovación (KIX) / Alianza Mundial por la Educación (AME) con el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC)
Asociación Alemana para la Educación de Adultos
Open Society Foundations
Oxfam IBIS

Oficina de la CLADE

Av. Prof. Alfonso Bovero, 430, cj. 10 Perdizes
São Paulo - SP - CEP 01254-000, Brasil
Teléfono: 55 11 3853-7900
E-mail: clade@redclade.org
www.redclade.org

Versión de marzo de 2023

Se permite la reproducción parcial o total de este documento, siempre y cuando no se altere su contenido y se mencione la fuente.



Índice

Presentación	4
Propósito de la política	5
Principios rectores de la Política.....	5
Contexto regional.....	8
Marcos normativos impulsores de la igualdad de género en y a través de la educación	9
La política en la práctica.....	10
Indicadores de seguimiento.....	15
Recomendaciones para reiterar el compromiso.....	16
Anexo: Glosario	17



Presentación

La Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación (CLADE) es una red plural de organizaciones de la sociedad civil con presencia en 18 países de América Latina y el Caribe, que impulsa acciones de movilización social e incidencia política para defender el derecho humano a una educación transformadora, pública, laica y gratuita para todos y todas a lo largo de la vida y como responsabilidad del Estado. La red se dedica no sólo a la afirmación del derecho humano a la educación, sino también al fortalecimiento de las democracias activas y participativas.

Desde su constitución, los temas de género ocupan el centro de los debates de la red. Se han realizado estudios, publicaciones, cursos y eventos de diferente índole sobre las relaciones entre género y educación. Más recientemente, la CLADE ha generado políticas institucionales para orientar la adopción de un enfoque de género en su Coordinación Regional, lo que permitió la creación de instrumentos que también constituyen un aporte para los miembros de la red, aliados e instancias de proveedores. Entre ellos destacan el [Código de Conducta](#) y la [Política y Compromiso de Prevención y Lucha contra el Acoso, el Abuso y la Explotación Sexual](#).

Asimismo, como miembro de la Campaña Mundial por la Educación (CME), la red adopta la [Estrategia de Género de la CME](#), que tiene como objetivo impulsar y fomentar la justicia de género en y a través de la educación centrándose en cinco áreas: igualdad de género y no discriminación; educación transformadora de género; educación con perspectiva de género en conflictos y crisis; educación no sexista; y financiación de la educación con perspectiva de género.

En 2021, por primera vez, la CLADE brindó una formación sobre transversalización de la perspectiva de género a sus miembros. El contenido de dicha formación ha sido sistematizado en cinco documentos (Módulo [1](#), [2](#), [3](#), [4](#) y [5](#)). Luego de esta experiencia, se identificó la necesidad de constituir un **Grupo de Trabajo sobre Género** para sostener el debate y la acción permanentes en lo relativo al género y al derecho humano a la educación.

El grupo se activó en junio de 2022 y actualmente cuenta con 38 integrantes - la mayoría integrantes de miembros de la red. Su primer desafío fue construir un borrador de Política Institucional de Género para fortalecer la equidad de género en el quehacer cotidiano y en la acción política de la red, como paso indispensable hacia la igualdad de género¹. El proceso ha sido muy enriquecedor, pues partió de las diversas experiencias y saberes de toda la red, de la lectura de políticas de otras instituciones y del debate entre pares. Enseguida el borrador fue compartido con la Asamblea General de CLADE y aprobado.

¹ La igualdad de derechos y poder entre géneros es un horizonte a alcanzar, más aún si se toma en cuenta la ampliación de la diversidad de identidades de género existentes y todo lo relacionado con ellas. La ruta hacia la igualdad supone reconocer los factores estructurales, colectivos y personales que la limitan y tomar este “piso” como punto de partida para impulsar acciones en su dirección. A esto se refiere el concepto de equidad de género: reconocer “los pisos” y “los techos”, adoptando mecanismos que permitan transformar las disparidades existentes. Un ejemplo de estos mecanismos son las denominadas “acciones afirmativas”, como las cuotas de participación política de las mujeres, que buscan fortalecer la democracia, beneficiando al conjunto de la sociedad.



El presente documento es resultado de ese trabajo. Se trata de una política institucional que adopta una perspectiva decolonial, comunitaria e inclusiva y asume la interseccionalidad como estrategia analítica, para evidenciar cómo los diversos sistemas de opresión se imbrican, a partir del patriarcado como estructura articuladora de las otras opresiones, para profundizar las desigualdades. Asimismo, pretende contribuir a que el enfoque de género sea parte de todo el funcionamiento de la CLADE y sus miembros, inspirando que cada organización construya su propio camino según el contexto nacional, pero impulsada por la experiencia de la red regional.

Este documento debe ser comprendido como un proceso vivo y de producción colectiva de conocimiento, que visibiliza una postura política y ética de la red y un saber en construcción. Ganará sentido a medida que la política se haga realidad en los procedimientos institucionales, administrativos, y en las políticas y propuestas de la red, y mientras sea revisada según las nuevas necesidades.

¡Les invitamos a seguir construyendo esta historia!

Propósito de la política

Más allá de ser un documento conceptual, esta política institucional de género busca **guiar tanto la práctica diaria de la red CLADE hacia la igualdad de género como su quehacer y acción política**, aportando desde las dinámicas organizativas de la red a la construcción de una sociedad más justa.

Su objetivo es por lo tanto **transformador**. Su propósito es transversalizar y especificar² la perspectiva de género en los ámbitos estratégico, político-programático, político-institucional y administrativo-financiero de la red, especificando acciones concretas con miras a equilibrar las desigualdades de género. Se espera que esta política trascienda de las esferas de la Coordinación Ejecutiva Regional de la CLADE, llegando al día a día y quehacer de cada uno de sus miembros.

I. Principios rectores de la Política

Al nacer, cada persona es categorizada como “hombre” o “mujer” de acuerdo con un conjunto de caracteres de orden biológico a los que se les asignan contenidos culturales. Junto con ello, se le atribuye una serie de roles, estereotipos, valores, conductas, tradiciones, costumbres y oportunidades. El **género** se refiere a estas características **no naturales sino socialmente construidas**, que cambian a lo largo del tiempo según el contexto social,

² La transversalidad y la especificación son dos estrategias programáticas y operativas que se suelen poner en práctica para acompañar los procesos de incorporación de la perspectiva de género a través de instrumentos como las estrategias y políticas de género, especialmente en espacios mixtos. La transversalidad busca que la perspectiva de género esté presente de manera explícita en todas las dimensiones del quehacer de una instancia; la especificación trata de garantizar las acciones afirmativas a favor de las mujeres, en la medida que la igualdad es todavía una aspiración.



histórico, cultural, económico, político, tecnológico, ideológico y ambiental en el que cada persona está inserta ([CLADE, 2022](#)).

Los estudios más recientes elaborados desde la Teoría Queer³ han acuñado nuevas categorías que han complejizado los análisis que se venían realizando en la teoría sexo-género, dando cuenta de la expresión de una gran diversidad humana en términos de identidad de género y orientación sexual. De hecho, estas nuevas categorías ponen bajo sospecha el binarismo de la teoría sexo-género, que decía que el sexo era biológico y el género una construcción social. En su momento, esa teoría permitió realizar avances importantes en la lucha por los derechos de las mujeres. Sin embargo, a partir de cuestionamientos de pensadoras feministas y otros surgidos de la propia experiencia de las personas, hoy se empieza a proponer que el sexo, tal como el género, también es una construcción social y no existen sólo dos sexos ni dos géneros⁴.

El enfoque de género de esta política institucional se fundamenta entonces en el **reconocimiento de la diversidad humana**, y en la valoración de las múltiples identidades de género y orientaciones sexuales, dejando de lado la perspectiva binaria de hombre y mujer cisgénero⁵.

Su marco político-filosófico está guiado por una **perspectiva feminista despatriarcalizadora, decolonial, anticapitalista, comunitaria, interseccional e inclusiva**⁶. Por lo tanto, rescata de los feminismos, en plural, elementos teóricos y prácticas que buscan la transformación social frente a las discriminaciones de género, reconociendo que la superación de las múltiples desigualdades favorece al conjunto de las sociedades.

Desde el enfoque **despatriarcalizador, decolonial y anticapitalista** se propone la ruptura con las estructuras epistemológicas y sociopolíticas basadas en la discriminación, la explotación, la dominación de determinados grupos sobre otros, especialmente la subordinación de las mujeres, pueblos indígenas, afrodescendientes y otros grupos históricamente marginados, así como con el modelo de desarrollo acumulador y extractivista. Al contrario, se busca el reconocimiento y la valoración de múltiples formas de

³ Entre los referentes de la Teoría Queer están la filósofa Judith Butler y Paul Beatrice Preciado, autor, entre otros, de *El Manifiesto Contrasexual* y *Un Apartamento en Urano - Crónicas de la Transición*.

⁴ Tanto desde la Teoría Sexo-género como desde la Teoría Queer se afirma que existe un sexo genital, que no siempre es binario. Pero también existe un sexo gonadal, formado por órganos como la próstata, el útero, los ovarios y las mamas; además de un sexo hormonal relacionado con la presencia de hormonas "sexuales" (progesterona, estrógenos, testosterona y otras). Para más sobre este tema, ver: Judith Butler, en *El género en disputa - El feminismo y la subversión de la identidad*.

⁵ El concepto *cisgénero* ha sido acuñado por la filósofa feminista Judith Butler para referirse a las personas que asumen de manera conforme el género asignado al nacer, o que inicialmente viven una congruencia entre el género asignado al nacer y su sexo genital. Una política de género en la actualidad tiene planteado el desafío de identificar y formular propuestas para otras identidades de género, como las de las personas transgénero. Las personas transgénero son personas que no se identifican con el género asignado al nacer a partir de su sexo genital. Lo mismo aplica para todo lo relacionado con la diversidad cada vez mayor de orientaciones sexuales que han emergido a la vida social. (Tita Torres, en taller de género brindado a la CLADE, 2022)

⁶ Así como el machismo es la discriminación contra las mujeres, el racismo contra personas no blancas, el etarismo contra las personas mayores, el capacitismo es la discriminación contra personas con diversidades funcionales. Estas discriminaciones están basadas en la idea de que hay cuerpos humanos "normales" y quienes se desvían de esa "normalidad" tienen menos valor y por ello no son aptas para desarrollar ciertas actividades. La idea de inclusión reconoce y valora a todas las personas, sin discriminación.



convivencia, complementarias y comprometidas con el buen vivir, en armonía con la Madre Tierra.

Del feminismo comunitario⁷ se recupera la propuesta de adopción de una **postura pluriversa y comunitaria**, que se refiere al reconocimiento de la multiplicidad de mundos, conceptos, realidades, cuerpos y disidencias por oposición a la mirada individualista. Se plantea la necesidad de valorar y rescatar los saberes de los pueblos originarios y demás seres vivos **para poner la vida, el agua y la tierra en el centro de nuestras luchas**. En vez de pensar sobre mujeres en referencia o contraposición a hombres, este tipo de feminismo sitúa a todas las personas en relación con la comunidad, enfatizando el respeto a la dignidad humana.

Del **feminismo interseccional** propuesto por Kimberlé Crenshaw se recupera el reconocimiento de que la intersección de varias dimensiones identitarias crea experiencias discriminatorias distintas. Así, se destaca que es fundamental combinar con los análisis de género, ahora replanteados desde las expresiones de las diversidades, otras dimensiones como **clase, etnia y raza, origen geográfico, edad, discapacidades, etc.** De hecho, el imaginario de las mujeres como grupo homogéneo no se corresponde con la realidad. Las mujeres son diversas y sufren **experiencias discriminatorias diferentes**, lo que debe ser reconocido y abordado políticamente. Claro está que el tipo de discriminación que sufre una mujer blanca y de perfil socioeconómico alto no es el mismo que sufre una mujer transgénero, afrodescendiente, empobrecida y/o con discapacidad. En esta política, se intenta ser sensible a estas experiencias diversas, con miras a la superación de todas las formas de discriminación.

Desde el **principio de la inclusión**, se adopta un enfoque que valora la diversidad de las personas y busca crear una sociedad respetuosa de todas las diferencias, abierta y equitativa, lo que en el ámbito educativo supone garantizar una educación asequible, accesible, aceptable y adaptada a las necesidades de todas, todos y todes.

Finalmente, uno de los fundamentos de esta política es que el enfoque de género debe ser trabajado de manera **transversal** y no aislada bajo la responsabilidad de una persona o un sector específico. Al contrario, el enfoque de género debe ser **incorporado al centro y no al margen de todos los ámbitos de la vida organizativa de la red** y, por lo tanto, trabajado por todas las personas de la institución. Para esto, se convoca a la participación de todos los grupos sociales para su reflexión, apropiación, puesta en marcha y responsabilidad, como ocurrió durante la elaboración de este documento.

Sin embargo, la transversalización trae el riesgo de diluirse, perderse en la institución porque no se visibiliza concretamente. Para enfrentar dicho desafío, esta política busca definir **acciones específicas, incluso afirmativas e inclusivas**, para avanzar en la dirección de la igualdad de género; siempre en la afirmación de que la aspiración de la igualdad de género pasa por el reconocimiento de que hombres y mujeres estamos sobre “pisos” diferentes y que esto debe ser tomado en cuenta, dado que es desde ese “piso” diferente que la búsqueda de la equidad de género se configura como un paso intermedio hacia la

⁷ Fuentes: Chipana, Sofía (Junio de 2021a). *Espiritualidades ancestrales que se entretajan con hilos rotos y quemados*. In *Tras la Huellas de Sophía*. [Conferencia]. México D. F., México. Y *Mujeres y la Sexta* (2020). Jornadas Ecofeministas Anti Extractivistas por el Buen Vivir. América Latina, 27 de julio.



igualdad en este campo. Asimismo, esta política se revisará sistemáticamente según las dinámicas y cambios sociales, las necesidades y expectativas de la red.

I. Contexto regional

Las sociedades latinoamericanas y caribeñas son altamente patriarcales y reproducen estereotipos y expectativas de género. Es así que mujeres, homosexuales y todas las personas con otras identidades sexo-genéricas no binarias no cuentan con la misma valoración ni los mismos derechos que los hombres heterosexuales o cisgénero - aun cuándo sean negros o de pueblos originarios, con discapacidad o empobrecidos.

Eso se refleja en altos índices de discriminación y violencia contra esas personas. Se generan expectativas diferenciadas para ellas, como si unos u otras no tuvieran la capacidad de realizar ciertas tareas, asumir determinados tipos de trabajo y participar en la vida pública, lo que genera consecuencias en su autoestima, brechas salariales, violencias psicológicas, físicas, entre otros. Como apunta UNICEF (2019), América Latina y el Caribe incluye a 14 de los 25 países con los mayores números de femicidios mundiales; y no se está consiguiendo reducir el matrimonio infantil ni las uniones tempranas en la región.

En este contexto heteropatriarcal, espacios de socialización como las familias, las iglesias, las instituciones políticas y los medios de comunicación juegan un rol fundamental. Las escuelas son centrales en ese proceso y hay que reconocer que desempeñan un papel que puede ser caracterizado como dual: pueden ser un motor de reproducción de las relaciones de desigualdad y discriminación de género (pues una educación sexista crea expresiones que alimentan al sistema patriarcal) o puede ser un motor para la emancipación del individuo y la transformación social.

Así, en los últimos 20 años América Latina y el Caribe (ALC) ha avanzado rumbo a la igualdad de género en el acceso a la educación. Según datos del Informe Regional del Sistema de Monitoreo del Financiamiento del Derecho Humano a la Educación elaborado por CLADE en 2022, en el 2000 por cada 100 niños y adolescentes varones de la región, asistieron 96,4 niñas y adolescentes mujeres a la educación secundaria. Ya en 2020, la proporción subió a 99,8 niñas y adolescentes mujeres.

Si los datos agregados traen esperanza, el análisis por país es motivo de alerta. Nueve países de la región - Nicaragua, Honduras, Uruguay, Costa Rica, Brasil, Colombia, Paraguay, República Dominicana y Panamá - empeoraron sus indicadores de paridad de género en la educación entre 2000 y 2020. Asimismo, más allá del acceso, es preocupante la retención escolar en la región entre grupos históricamente marginados. Entre los 6 y 11 años, por ejemplo, el 90% de las niñas indígenas van a la escuela. Al avanzar en su trayectoria educativa, sin embargo, sólo un 15% de las indígenas de entre 10 a 19 años terminan su educación secundaria. Igualmente en muchos países, como Bolivia, México y Perú, los índices de analfabetismo son significativamente mayores entre las mujeres según el Informe Regional 2019 de la REPEM.

Pese a ese contexto, la educación también puede tener un carácter político, emancipador y de fomento al pensamiento crítico. Cuando eso sucede, este proceso de



socialización y aprendizaje forma ciudadanas y ciudadanos comprometidos con la convivencia democrática, la transformación social y la superación de relaciones desiguales de poder entre las personas, rompiendo el imaginario de las asignaciones de género.

Para desafiar la hegemonía del patriarcado, es importante aplicar una educación no sexista y detectar las disposiciones patriarcales y sexistas que se manifiestan en las prácticas en las aulas, en el uso diferenciado del espacio escolar, en los currículos, en los textos escolares, entre otros. La educación no sexista e incluyente reconoce la necesidad de eliminar las barreras ideológicas, culturales y estructurales para la garantía de la igualdad entre géneros y superar la discriminación y violencia por razón de género (CLADE, 2016, p. 7). Asimismo, la educación laica es clave en la adopción de perspectivas críticas-reflexivas y de género en la educación, porque la postura secular asegura la libertad de expresión y de culto de las personas, y está sustentada en la separación entre las creencias privadas y el espacio público, así como en principios de libertad y justicia social ([Morales García y Ramírez, 2018](#)).

El compromiso con la no-discriminación y la realización del derecho humano a la educación es una responsabilidad de los Estados, que son los garantes de los derechos humanos. Adoptar una perspectiva de género en todas las políticas públicas es fundamental para lograr la justicia de género. Sin embargo, no todos los Estados de la región cuentan con políticas públicas que promuevan la igualdad de género en la educación. Mientras que en Costa Rica y Colombia estas políticas están ausentes, Bolivia, Chile, Perú y Uruguay disponen de políticas favorables (Informe Regional sobre la situación educativa de las mujeres y niñas, REPEM, 2019). Por eso, la CLADE sigue incidiendo en la defensa de una educación laica, no sexista, emancipadora e incluyente para todas las personas.

II. Marcos normativos impulsores de la igualdad de género en y a través de la educación

En términos del derecho humano a la educación e igualdad de género, existen diversos instrumentos normativos como convenciones, declaraciones, recomendaciones y marcos de acción preparados por organizaciones como las Naciones Unidas y adoptados por la UNESCO y países miembros. Estos marcos normativos son vitales porque permiten la transparencia y rendición de cuentas de los países y dan forma a los compromisos de los Estados Miembros para que sean aplicados a escalas nacionales, regionales y globales (Novillo en Educación y Género, 2021).

En este sentido, el marco normativo para esta política institucional sigue los siguientes instrumentos jurídicos de la Organización de Naciones Unidas:

- [Declaración Universal de los Derechos Humanos \(1948\)](#)
- [Convención de la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza \(1960\)](#)
- [Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial \(1965\)](#)
- [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales \(1966\)](#)



- [Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer \(1979\)](#)
- [Convención sobre los Derechos del Niño \(1989\)](#)
- [Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía \(2002\)](#)
- [Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad \(2006\)](#)

Por otro lado, adhiere a conferencias internacionales que de alguna forma se relacionan al derecho humano a la educación.

- [Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer \(1975\)](#)
- [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing \(1995\)](#)
- [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible \(2015\)](#)
- [Agenda de Educación 2030 y Marco de Acción de Incheon \(2015\)](#)
- [Declaración de Nueva York por los Refugiados y Migrantes \(2016\)](#)

En términos regionales, se consideran pertinentes los siguientes convenciones y compromisos para guiar el marco normativo de esta política institucional:

- [Carta de la Organización de Estados Americanos \(Arts. 3, 49, 50\), de 1948](#)
- [Convención Americana sobre Derechos Humanos \(Pacto de San José\), de 1978](#)
- [Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales \(Art. 13\), de 1988](#)
- [Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer \(Convención de Belém do Pará\), de 1994](#)
- [Convención Interamericana sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidades \(Art. 3\), de 1999](#)
- [Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores \(2015\)](#)
- [Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo en América Latina y el Caribe \(2015\)](#)

III. La política en la práctica

Esta política busca abordar cuatro dimensiones de la vida institucional de la CLADE: **planificación estratégica, político-programática, político-institucional y administrativo-financiera**. Con el objetivo de profundizar el alcance de la política en cada uno de estos ejes, se detallan a continuación una mirada hacia el interior de la red y otra hacia fuera de la misma.

También es necesario destacar que toda política institucional u organizativa de género debe tener dos puntos de referencia fundamentales:

- Una **Estrategia de Género** que la orienta en el mediano y el largo plazo, y que de alguna manera recoge las aspiraciones éticas y políticas sustantivas en materia de relaciones entre géneros y al interior de éstos, lo mismo que posicionamientos



éticos y políticos en torno a las diversas expresiones de identidades de género y orientaciones sexuales; proveyendo también una orientación en términos de los puntos de llegada y las fases a transitar para llegar a ellos.

- Es deseable que una política de género tenga también como referencia una **Línea Base de Género** que identifique las condiciones cualitativas y cuantitativas que en materia de géneros y diversidades caracterizan un estado de situación en el tiempo. Es decir, siempre es importante tener “un piso” en materia de género y un “techo” como aspiración. En tal sentido, existen tres instrumentos indispensables: estrategia de género; política de género; y línea base de género.

En el caso de la CLADE, como se ha mencionado, la red ha decidido adoptar como suya la [Estrategia de Género de la CME](#), elaborada con el aporte de sus miembros y que por lo tanto dialoga con las aspiraciones de la CLADE. La Línea Base de Género será un siguiente esfuerzo impulsado por la CLADE. A continuación, se presentan las reflexiones para la incorporación de la perspectiva de género en las cuatro dimensiones de la vida institucional mencionadas.

1. Dimensión de la planificación estratégica

Para mantener una mirada sensible al género a mediano y largo plazo, resulta crucial que la planificación estratégica incluya un enfoque de género tal como ha sido desarrollado en párrafos anteriores. La **misión**, la **meta de largo plazo**, los **principios orientadores** de la acción política, el análisis de **contexto**, las **rutas de cambio**, los **objetivos** y las **estrategias** de la red deben incluir siempre un enfoque de género.⁸

La misión de la CLADE reitera el compromiso con el derecho humano a una educación transformadora, pública, laica y gratuita para todos y todas a lo largo de la vida. Específicamente, en el [Plan Estratégico 2023-2026](#) se evidencia en los lineamientos orientadores de su acción el enfoque interseccional de los derechos humanos, con especial énfasis en género, inclusión e interculturalidad. El cierre de brechas en las políticas públicas y presupuestos, así como en las narrativas en torno al derecho humano a la educación (DHE) también está destacado en los cambios esperados para su acción política.

Para alcanzar y aterrizar estos principios en toda la planificación, los **planes anuales operativos** de la CLADE deben contar con actividades específicas de fomento de la igualdad de género. Cabe al **Grupo de Trabajo (GT) de Género vigilar y aportar técnicamente** para que las acciones cuenten con la perspectiva de género. Asimismo, se buscará crear un mecanismo de monitoreo y evaluación de las actividades, de manera que sean implementadas, se registre su avance y se hagan cambios cuando sea necesario.

2. Dimensión político-programática

La perspectiva de género debe ser transversal a todas las acciones políticas y programáticas de la CLADE. La **lectura de los contextos políticos** incluirá el enfoque de género, analizando cómo cada situación educativa es vivida de manera distinta por las personas con diferentes identidades sexo-genéricas. Para ello, se buscará **entablar un amplio**

⁸ Este ejercicio debe estar orientado por la Estrategia de Género de la CME mencionada en párrafos anteriores. En el caso de CLADE, este instrumento es la Estrategia de Género de la Campaña Mundial por la Educación, la cual orienta e informa la planificación estratégica de esta instancia.



diálogo con representantes de los **grupos y comunidades** históricamente marginados y que más sufren las discriminaciones, a quienes se les garantizará un **ambiente libre de violencia y participación** en el debate en igualdad de condiciones.

Todos los programas de la CLADE contarán con **actividades y materiales sensibles al género**. En los **estudios** y las **publicaciones** elaborados por la red se buscará presentar datos para visibilizar las desigualdades y la discriminación de género. En la planificación de los **eventos** de sensibilización y de movilización social se buscará la **paridad de género entre ponentes y participantes**. Igualmente, se harán esfuerzos creativos para facilitar la participación de las diversas identidades y especialmente para visibilizar sus necesidades y demandas específicas en el campo educativo.

Las **propuestas de políticas públicas, marcos normativos y presupuestos educativos** elaborados por la CLADE buscarán demostrar las desigualdades de género en distintos ámbitos de la educación, haciendo recomendaciones para superar las brechas de género. Las **comunicaciones** impresas, audiovisuales, online y que circulan por redes sociales igualmente serán sensibles al género.

Finalmente, en las **mesas diálogos con autoridades** políticas, parlamentarios, representantes de ministerios de Educación, Finanzas y otros, así como en las audiencias públicas, espacios de incidencia nacional, regional y global, la CLADE buscará priorizar la educación no sexista y sin discriminaciones, la transversalización del tema de género en las políticas y marcos normativos. También abogará por la participación de niñas, mujeres y personas con identidades de género **no binarias, cisgénero y transgénero en el debate y toma de decisión** de las políticas educativas.

3. Dimensión político-institucional

La perspectiva de género es entendida como un **proceso** permanente al interior de la CLADE, periódicamente revisado y perfeccionado. Es **transversal** a todas las prácticas, pero también cuenta con acciones **específicas**.

La red cuenta con **políticas institucionales** para garantizar que el espacio de trabajo no sea tolerante al acoso, al abuso y a la explotación sexual y cualquier otro tipo de violencia y hostigamiento sexual (ver [Código de Conducta](#); [Manual Institucional de la CLADE](#); y [Política de Prevención y Lucha contra el Acoso, el Abuso y la Explotación Sexual](#)). Tampoco se toleran estas situaciones entre los miembros, aliados y proveedores de la red. En casos de violencia, se **activará el protocolo de protección** previsto en la [Política de CLADE](#).

En el marco de la **estructura organizativa** de la red, los espacios de toma de decisiones, como el Comité Directivo de la CLADE, son sensibles a la **paridad de género y a la igualdad de condiciones para la participación** de hombres, mujeres y personas con identidades sexo-genéricas no binarias.

Igualmente, en los espacios de incidencia en los que la CLADE participa, se buscará que la **representación externa sea paritaria** en las delegaciones y los eventos internacionales, y que en el caso de las representaciones individuales haya una alternancia, favoreciendo la representación por parte de mujeres y personas con identidad de género no binaria como una acción afirmativa.



Asimismo, la CLADE desarrollará mecanismos e instrumentos para recoger las demandas y propuestas específicas de género y de las diversidades, garantizando que sean posicionadas a lo interno y a lo externo, más allá de la representación presencial.

La **imagen pública** de CLADE, por otro lado, debe reflejar su quehacer feminista, interseccional, anticapacitista, decolonial y antirracista, contribuyendo con la transformación hacia la igualdad de género desde la educación. En las acciones de **comunicación**, tanto orales como escritas, se adopta un lenguaje **no sexista e inclusivo**. La CLADE cuenta con un [Manual de Comunicación Inclusiva](#) que valora la participación y aportes de voces diversas y llama la atención para que se evite el uso de estereotipos de género en imágenes y fotos y en la narrativa organizativa impresa, online y de redes sociales. Así, se busca mantener una identidad pública feminista, interseccional, decolonial, antirracista y anticapacitista.

Se implementan acciones de **reflexión colectiva y formación** sobre igualdad de género y no discriminación. Éstas deben ocurrir de manera periódica para actualizar conocimientos, promover el intercambio de experiencias y aprendizajes entre los miembros y nuevas personas que se suman a la red.

Al momento de establecer **alianzas estratégicas**, se buscarán partenariados comprometidos con la igualdad de género, la no-discriminación, que permitan a la red fortalecer su perspectiva de género. Se buscará colaborar activamente con movimientos feministas para llamar la atención sobre la importancia de la educación y la intersección del derecho humano a la educación con otros derechos y luchas sociales, así como otros movimientos comprometidos con la igualdad de género. Finalmente, **no se aceptará financiación** de organizaciones e individuos que difunden la discriminación y el prejuicio.

4. Dimensión administrativo-financiera

Los **procedimientos administrativo-financieros** también deben de adoptar un enfoque de género. Con respecto a su **política de contratación**, la CLADE acoge la diversidad humana y no tolera la discriminación basada en la identidad de género, clase, etnia y raza, origen, edad, discapacidad o cualquier otra característica de las personas. Al contrario, ante la presentación de personas con la misma formación y experiencia profesional, se adoptarán **acciones afirmativas**, recomendando la contratación de la persona con características que suelen promover su exclusión en el mercado.

No se discriminan personas con úteros y personas menstruantes por posibles (futuros) embarazos y responsabilidades de cuidado. Al contrario, se adopta una política de **remuneración igualitaria**, con **espacios físicos inclusivos y permisos parentales acordes con la legislación nacional**. Cuando el país de residencia no lo prevé, se adoptará la normativa de la Organización Internacional del Trabajo, que recomienda un mínimo 12 y preferiblemente 14 semanas de permiso parental y una remuneración no inferior a dos tercios de sus ingresos anteriores asegurados, con todas las ventajas sanitarias ([ILO](#)).

Se reconoce que el cuidado no es sólo responsabilidad materna, así que si es necesario se acordarán **jornadas flexibles**, especialmente durante el periodo de lactancia. Igualmente, el espacio físico de trabajo tendrá espacios para amamantar y también será inclusivo para las personas con discapacidad siempre que sea posible.



Asimismo, se harán **webinarios sobre la Política de Género** y otros documentos como parte de los procesos de inducción de nuevos colaboradores y miembros, para que todos sean sensibilizados y reconozcan la importancia que se le da a este tema al interior de la red.

La ejecución de todos los compromisos destacados en esta política no puede ocurrir sin considerar el **eje presupuestal**. Así, el propio presupuesto de la CLADE será inclusivo y sensible al género. Su elaboración anual contará con “gastos etiquetados para mujeres”⁹.

En la medida de las posibilidades, en los presupuestos de todas las actividades presenciales se destinará un porcentaje de recursos para garantizar y hacer viable la participación paritaria de las mujeres y siempre garantizar por lo menos un 40% de ellas, de tal manera que se favorezca su participación segura en los eventos presenciales, en términos de horarios y condiciones para el desplazamiento. Se considerarán los eventuales permisos maternales, parentales y beneficios para empleadas y empleados con niñas, niños y adolescentes. Los presupuestos se realizarán preferencialmente de manera participativa para que reflejen esas necesidades de la manera más realista posible.

Se valorará la posibilidad de configurar a nivel contable una cuenta satélite que registre y valore monetariamente el aporte del trabajo doméstico y de cuidado que supone la realización de las actividades presenciales desarrolladas por la CLADE. Ya sea porque la participación de los hombres se sostiene sobre el cuidado de mujeres que quedan con las responsabilidades domésticas y de cuidados; o directamente porque la participación de las mujeres supone el aumento del trabajo doméstico y de cuidado previo a las actividades o la eventual delegación en otras mujeres, ya sean trabajadoras domésticas, hijas, madres, hermanas y eventualmente hombres.

Esta medida coadyuvará a tomar conciencia sobre el aporte del trabajo doméstico y de cuidado a la ejecución de las actividades de la CLADE y será también un dispositivo pedagógico para el diálogo interno y con los donantes.

Al momento de tratar con actores externos, tanto aliados como proveedores, se espera que reconozcan y respeten las políticas de la CLADE. Se dará particular atención al reconocimiento de la Política Institucional de Género; la Política y Compromiso de Prevención y Lucha contra el Acoso, el Abuso y la Explotación Sexual; y al Código de Conducta de la CLADE en los **contratos** que se firman.

⁹ Los gastos etiquetados para mujeres son una acción afirmativa que garantiza recursos financieros específicos para las actividades realizadas exclusivamente con mujeres o para garantizar su participación en las actividades ordinarias de las organizaciones. Estos recursos se pueden usar para asegurar el transporte de las mujeres, mujeres trans y personas no binarias y su alojamiento en condiciones de seguridad. Por ejemplo, que no tengan que viajar de noche y garantizar su hospedaje cuando llegan a pueblos cercanos a su lugar de habitación y ya no hay transporte posible. Lo mismo se hará para apoyar el pago del cuidado de niñas, niños y personas adultas mayores, enfermas y con discapacidad a cargo de las mujeres.



IV. Indicadores de seguimiento

Para verificar el alcance de la política, se contará con indicadores de avance referentes a la transversalización de género dentro de la CLADE y sus miembros. En los planes operativos, se identificarán responsables para garantizar la implementación de acciones con enfoque de género en la red y hacer seguimiento de los indicadores.

Dimensión	Indicadores
Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none">● Presencia del enfoque de género en la misión, los lineamientos orientadores, objetivos y las estrategias de la red● Número de coordinaciones o alianzas que expresan demandas de mujeres y personas sexualmente diversas
Político-programática	<ul style="list-style-type: none">● Porcentaje de acciones de incidencia política que incluyen la perspectiva de género● Contribución de la red a alguna decisión gubernamental que implemente un enfoque de género● Efectos de las acciones de incidencia de la red en las políticas públicas en términos de fortalecimiento de la igualdad de género● Número de campañas de la CLADE que incluyen el enfoque de género● Paridad de género en las mesas de los eventos elaborados por la red● Número de investigaciones de la CLADE que aportan conocimientos sobre cuestiones de género en educación● Número de posicionamientos públicos de CLADE con enfoque de género
Político-institucional	<ul style="list-style-type: none">● Políticas institucionales de la CLADE sensibles al género y herramientas para fortalecer la perspectiva de género● Paridad de género en las instancias de toma de decisión● Plan de comunicación con perspectiva de género● Materiales audiovisuales con enfoque de género, no sexista e inclusivo● Porcentaje de documentos que adoptan el lenguaje inclusivo● Número de formaciones brindadas a los miembros en temáticas de género● Revisión anual de las actividades planificadas en la política institucional de género● Revisión bianual de la propia política de género
Administrativo-financiera	<ul style="list-style-type: none">● Políticas y prácticas de contratación sensibles al género (como licencia maternidad de al menos 4 meses,



	<p>beneficio para que hijas/os de colaboradores vayan a guarderías, etc)</p> <ul style="list-style-type: none">● Inclusión de cláusula sobre compromiso con la igualdad de género en los contratos de CLADE● Presentación de la política de género y otros procesos como parte de los procesos de inducción de nuevos colaboradores y miembros● Porcentaje del presupuesto anual dedicado a acciones de incidencia y producción de conocimientos con enfoque de género● Porcentaje del presupuesto dedicado a acciones afirmativas en la red
--	---

V. Recomendaciones para reiterar el compromiso

- Transversalizar y especificar el enfoque de género en todos los aspectos organizativos de la red.
- Fomentar procesos para que toda la Asamblea de la CLADE se apropie de la Política Institucional Regional de Género.
- Mantener activo el GT de Género de la CLADE, vigilando el progreso de la implementación del enfoque de género en la red, así como promoviendo formaciones, intercambio de aprendizajes y reflexiones estratégicas.
- Ofrecer apoyo técnico y de supervisión para la implementación de la política en la Coordinación Regional y en los miembros.
- Incluir las actividades previstas en la política en los planes operativos anuales y el monitoreo anual de la implementación de dichas actividades.
- Visibilizar la perspectiva de género en los posicionamientos públicos, eventos, formaciones e investigaciones de la red.
- Revisar cada dos años la propia Política Regional Institucional de Género para refinarla según la necesidad.
- Alinear las planificaciones de los miembros de la red CLADE a la Política Regional Institucional de Género.
- De hacer sentido, replicar la experiencia de creación de GTs internos de género en los miembros, para igualmente fortalecer la perspectiva de género hacia sus bases.



VI. GLOSARIO

ANDROCENTRISMO

Concepción de la realidad y visión del mundo que sitúa al hombre como el centro de todas las cosas. En una sociedad androcéntrica, lo masculino es el único modelo de referencia, dejando a las mujeres en roles subordinados, derivando en su invisibilidad y desigualdad de poder y derechos.

ACOSO SEXUAL

Constituye un acto discriminatorio y violento basado en el género, de naturaleza física, verbal y no verbal, que puede ser expresado de manera virtual o presencial, teniendo impactos a nivel personal, familiar y laboral, que afecta psicológicamente a la víctima y a su entorno familiar. Afecta principalmente a mujeres y personas con diversidades sexo-genéricas, debido a la reproducción de roles y estereotipos de género.

ABUSO SEXUAL

Es cualquier actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. Es la imposición de un acto u observación de un acto sexual, erótico o erótico-sexual a una persona, sin necesariamente llegar la relación sexual coital.

BINARISMO DE GÉNERO Y/O DE SEXO

El binarismo de género y/o de sexo es una creencia que desconsidera la diversidad humana, al concebir que en las diferentes sociedades existen solamente dos expresiones de sexo y de género, distintos y opuestos - el femenino y el masculino -, asignados a todas las personas en el momento de su nacimiento con base en características corporales.

BRECHA DE GÉNERO

Es una medida estadística que generalmente muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un determinado indicador (oportunidades de acceso a un derecho, a recursos económicos, sociales, culturales, políticos, entre otros). El análisis de las brechas permite medir desigualdades en distintos ámbitos.

CISGÉNERO

Persona que se alinea con el sexo y el género que le fue asignado socialmente en el momento de su nacimiento.

CISSEXISMO

Ideología o creencia que establece que la concordancia entre el sexo asignado al nacer, la identidad y la expresión de género de las personas es la única condición natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable. Por ende, desconoce y descalifica otras identidades, expresiones y experiencias de género, como de personas trans, intersexuales o no binarias.

CONSTRUCCIÓN SOCIAL Y CULTURAL

Interpretación o idealización de una realidad, que es asumida y normalizada por un colectivo social, histórico y cultural específico.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO



Políticas, presupuestos, actividades o comportamientos que favorecen intencionadamente o no a determinados géneros u orientaciones sexuales, lo que agrava las desigualdades de género.

DIVERSIDAD

Reconocimiento, aceptación y celebración de las diferencias de los seres humanos, sean relacionadas al género, a la orientación sexual, edad, nacionalidad, raza, etnicidad, capacidades, estatus socioeconómico, creencias religiosas, opiniones políticas, entre otras.

DIVERSIDAD SEXO-GENÉRICA

Reconocimiento de que tanto el sexo como el género tienen múltiples expresiones más allá del binomio mujer/hombre.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Las sociedades suelen separar las tareas que se atribuyen a hombres y mujeres según factores económicos, tecnológicos, demográficos, culturales, ideológicos u otros. Esta separación puede ser más o menos rígida. En general, las actividades laborales realizadas por mujeres son menos valoradas y reproducen estereotipos de género, lo que dificulta que las mujeres gocen plenamente de sus derechos y alcancen la autonomía económica.

ENFOQUE/PERSPECTIVA DE GÉNERO

El enfoque de género se constituye en una mirada integral acerca de las condiciones en que se desenvuelve la vida de las personas en una sociedad determinada, y como ellas son construidas y negociadas en función de las identidades y expresiones sexuales y de género de cada individuo. El enfoque de género visibiliza los factores que colocan a determinadas personas en situaciones desventajosas por su identidad de género y/u orientación sexual. Un enfoque transformador de género busca no sólo evidenciar sino cambiar estas condiciones de discriminación, desequilibrios de poder, estereotipos, normas, etc., con miras a beneficiar a cada ser humano y a la humanidad como colectivo.

EQUIDAD DE GÉNERO

Es la búsqueda de un trato en igualdad de condiciones a personas con distintas identidades de género y orientaciones sexuales, considerando sus diferencias en derechos y oportunidades. Se trata de un elemento relevante para lograr la igualdad entre las personas, lo que supone la adopción de mecanismos para transformar las disparidades existentes. Un ejemplo de medidas en esa dirección son las “acciones afirmativas”, como las cuotas de participación de mujeres en partidos políticos.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Son creencias, imágenes mentales, normas sociales, definiciones o expectativas simplificadas acerca de los roles, comportamientos, características y atributos reconocidos como “masculinos” o “femeninos”. Es parte del proceso de socialización durante el cual se configuran y se asumen las identidades femenina y masculina. Con frecuencia los estereotipos son usados para justificar la discriminación de género.

EXCLUSIÓN

La exclusión es el proceso que impide que ciertas personas o grupos realicen sus derechos. Las causas de la exclusión incluyen desigualdades en la distribución de recursos y poder, en el valor asignado a los diferentes grupos y normas sociales que perpetúan estas diferencias.



EXPRESIÓN DE GÉNERO

La forma en que una persona comunica externamente masculinidad y/o feminidad a través de su apariencia física (por ejemplo, a través de la ropa, el peinado, el uso de cosméticos, los gestos, la forma de hablar y los patrones de comportamiento).

FEMINISMO

Es un conjunto de teorías sociales y prácticas políticas que evidencian y cuestionan las desigualdades entre sexos y géneros. El punto de partida del feminismo es la evidencia de que las mujeres tienen una posición de subordinación en la sociedad, producto del sistema patriarcal, y que la superación de esta condición beneficiaría al conjunto de la humanidad. Algunas expresiones del feminismo son el feminismo cultural, el feminismo radical, el ecofeminismo, el feminismo comunitario, el feminismo liberal, el feminismo de la diferencia, el feminismo marxista, el feminismo separatista, el feminismo filosófico, entre otros.

FAMILISMO

Consiste en la identificación de la mujer-persona con la mujer-familia, como si su papel dentro del núcleo familiar fuera lo que determina su existencia y por ende sus necesidades, la forma en que se la toma en cuenta, se la estudia o se la analiza. También se refiere a la comprensión de la familia desde solo un modelo familiar y como si las actividades de las personas que conforman una familia fueran irrelevantes.

GÉNERO

El género es una construcción social y cultural de atributos de personalidad, actitudes, valores, conductas, prácticas y símbolos asignados a lo masculino y lo femenino, que se elaboran a partir de características sexuales, de orientación sexual, identidad de género y expresión de género. El concepto de género ayuda a reconocer que las diferencias de géneros no son dadas por la naturaleza, sino aprendidas por cada ser humano durante su proceso de socialización, lo que ocurre en contextos sociales, históricos, culturales y políticos específicos - que, por lo tanto, son variables. Otros criterios importantes para el análisis sociocultural son la clase, raza, etnia, edad, discapacidad, entre otros.

GINOPIA

Es una manifestación del androcentrismo que hace referencia al hecho de invisibilizar lo femenino. Es la imposibilidad de ver lo femenino o la experiencia femenina. Es utilizado fundamentalmente en el área legal para referirse a la omisión de la perspectiva de la mujer en casos de violencia de género.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo, especialmente cuando existe una relación desigual de poder entre ellas. Se trata de un comportamiento sexual no deseado, que afecta la dignidad de la persona hostigada.

HETERONORMATIVIDAD

Es la creencia de que sólo hay dos géneros (hombre y mujer) y que las relaciones sexuales y matrimoniales son más adecuadas cuando se dan en ese único par. Afirma los roles del sistema patriarcal y está conectada al heterosexismo, que se refiere a la imposición de la heterosexualidad como la única expresión normal y aceptable de la sexualidad, lo que da lugar a prejuicios y discriminaciones.



IDENTIDAD DE GÉNERO

La sensación interna y profunda de una persona de ser hombre, mujer, identificarse con un género alternativo o una combinación de géneros. La identidad de género puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad entre géneros sólo será posible si se logra una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, independiente de la identidad de género, orientación sexual, expresión de género y características sexuales. Depende de una acción política consciente que busque la superación de dichas discriminaciones y desigualdades.

IMBRICACIÓN DE LAS OPRESIONES

El patriarcado, el racismo, el capitalismo, el colonialismo son sistemas de dominación y opresión contruidos socialmente, que jerarquizan el valor de la vida, en función de determinadas características personales o colectivas, atribuyéndole a los individuos desiguales cantidades de poder. Estos sistemas de opresión están imbricados y se refuerzan mutuamente para profundizar las desigualdades sociales.

INTERSECCIONALIDAD

Propuesto en 1989 por la feminista negra Kimberlé Williams Crenshaw, es un concepto que estudia la percepción del poder cruzado en los cuerpos racializados. Es una herramienta analítica que ayuda a entender que, además del género otras dimensiones como etnia, clase, origen geográfico o discapacidades están interrelacionadas y crean cruces de opresiones y violencias específicas, que no pueden ser abordadas de manera aislada, más bien deben de ser enfrentadas a partir de políticas específicas.

INSTITUCIONALIZACIÓN

Se refiere al proceso sistemático de integración de un valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad. Con respecto a la institucionalización de la perspectiva de género, se busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género.

JUSTICIA DE GÉNERO

Implica que todas las personas, independientemente de su género, cuenten con el mismo acceso a y control de los recursos; la capacidad de ejercer opciones en sus vidas, además de acceder a las provisiones para remediar desigualdades según sea necesario. Un compromiso con la justicia de género significa tomar una posición transformadora en contra de la discriminación de género, la exclusión y la violencia basada en género.

LENGUAJE SEXISTA

El lenguaje es un instrumento fundamental de la humanidad porque permite comunicar y vivir en sociedad, pero también es una de las vías principales para emitir y reproducir prejuicios y estereotipos. En la mayoría de las culturas, la idea de lo masculino emerge como central en el lenguaje, mientras que lo femenino aparece como marginal, lo que frecuentemente excluye y genera discriminaciones en relación con las mujeres.



MACHISMO

Actitud o creencia que establece que el hombre es superior por naturaleza a la mujer. Se refiere a un conjunto de actitudes, conductas, creencias y prácticas sociales mediante las cuales se promueve el enaltecimiento y prevalencia del hombre en perjuicio de la mujer.

MASCULINIDADES

Son características particulares y especiales de cada hombre, que se expresan de diferentes maneras. El concepto de masculinidad hegemónica se utiliza desde 1985 para referirse a un comportamiento masculino que logró imponerse, diseminando la idea de que los hombres son superiores a las mujeres, fuertes, asertivos, violentos, no muestran sus emociones, son responsables de proveer económicamente a las familias y no se involucran en las tareas del hogar o en la crianza de niñas y niños. Las masculinidades emergentes se contraponen a dicha perspectiva, presentando diferentes modelos de qué es ser hombre, con mayor libertad de expresar sus emociones, corresponsabilizarse por los trabajos de cuidado y compartir la provisión económica de la familia.

MISOGINIA

Se considera a la misoginia como la manifestación del androcentrismo. Es una actitud de odio y rechazo a las mujeres y/o niñas basada en una ideología machista, que percibe a las mujeres como seres humanos inferiores y, por lo tanto, las subordinan en sus roles. Una consecuencia de la misoginia es el femicidio.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Atracción emocional, afectiva y sexual profunda que cada ser humano desarrolla, y el deseo de entablar relaciones íntimas y sexuales con personas de sexo diferente, del mismo sexo o de más de un sexo.

PATRIARCADO

Sistema jerárquico de relaciones sociales, políticas y económicas que, tomando como excusa una diferencia biológica sexual y su significado genérico, establece, reproduce y mantiene al hombre como parámetro de la humanidad, otorgándole una serie de privilegios, e institucionalizando el dominio masculino sobre las mujeres. Es un sistema social basado en la apropiación, concentración y monopolización del poder y de la autoridad por parte de los hombres sobre las mujeres y otros hombres. Es un elemento originario de las desigualdades, y se caracteriza como una organización social en la que los hombres ejercen la autoridad en todos los ámbitos, asegurando la transmisión del poder y la herencia por la línea masculina.

PARIDAD

Estrategia que tiene por objeto garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación para las mujeres. Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones y liderazgos.

POLÍTICAS Y PRESUPUESTOS SENSIBLES A GÉNERO

La superación de las discriminaciones de género implica cambios culturales, pero también esfuerzos políticos concretos, como la implementación de políticas públicas específicas para ello. La prioridad que los Estados le dan a sus líneas de acción se refleja en los presupuestos nacionales, por lo que es



fundamental que los presupuestos domésticos cuenten con programas, proyectos y actividades que identifiquen y aborden las necesidades de las distintas personas y busquen la igualdad de género, con fondos suficientes para ello e indicadores desagregados por género para mensurar sus avances concretos.

TRANSFORMACIÓN DE GÉNERO

Medidas y actividades que buscan explícitamente corregir las desigualdades de género, eliminar las barreras estructurales y empoderar a la población desfavorecida.

TECHO DE CRISTAL

Se define como techo de cristal a una barrera invisible contra la que chocan las mujeres cuando intentan progresar en cualquier profesión, incluso cuando están igual o mejor calificadas que los hombres, impidiéndoles alcanzar cargos altos dentro de las instituciones privadas, públicas o en la política. No existen normas, leyes o códigos específicos que se imponen a éstas para limitarlas profesionalmente, sino que se trata de normas no escritas, derivadas de estereotipos y construcciones sociales y culturales.

SEXISMO

Discriminación o prejuicio basado en el sexo y/o género de una persona. Generalmente se refiere a la creencia - fundamentada en una serie de mitos y mistificaciones – que toma al hombre como modelo humano o en la superioridad del sexo masculino.