

I. PRESENTACIÓN

ONG CETSUR, en su calidad de organización de la sociedad civil, ha establecido en su Plan de Gestión 2023 abogar por el fortalecimiento de los derechos humanos a partir de los enfoques de género, interculturalidad, pertinencia territorial y la incorporación de un nuevo enfoque de derechos de la naturaleza. Lo anterior, tanto a nivel de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de sus intervenciones, como también prestando atención a las condiciones de desigualdad existentes y que dificultan la construcción de sociedades más justas e igualitarias.

Conviene precisar que la inclusión de estos enfoques transversalizan el quehacer institucional, manifestándose en dimensiones ético-políticas, metodológicas y relacionales (alianzas y redes), sostenidas por las/os integrantes del equipo en su hacer cotidiano, dificultando su disección específica en las actividades propuestas, de acuerdo a los principios de interdependencia e integralidad de derechos.

El punto de partida en la visibilización de este enfoque de derechos dice relación con la elaboración colectiva de un **“Protocolo Interno de Igualdad y Equidad de Género”**, que nos permita avanzar en un proceso organizacional que privilegie la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, otorgándonos paulatinas mejoras en términos de seguridad laboral y relaciones equitativas entre los géneros.

Por consiguiente, como resultado de lo anterior, también esperamos llevar a cabo mejoras en la implementación de mecanismos que nos faciliten la vinculación con el entorno, tendiendo a un desarrollo cultural local con énfasis en una perspectiva de derechos humanos, interculturalidad y género, transversal a los procesos creativos, investigativos, formativos y de mediación cultural destinados a las comunidades con quienes nos relacionamos, avanzando en la generación de espacios legítimos para la construcción de procesos dialógicos con las actorías locales que, en sí mismas, propenden hacia la transformación de sociedades más justa e igualitarias para todas, todos y todes.

II. DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS Y CONCEPTUALIZACIONES BÁSICAS

El concepto de **Género** es una construcción social y cultural que atribuye roles, cualidades y características a hombres y mujeres a partir de su sexo biológico, recogiendo lo que cada sociedad entiende por lo “Femenino” y lo “Masculino”, lo cual incluye supuestos, creencias sociales sistémicas, normas y estereotipos sobre las formas de comportamiento, conocimientos y emociones que se consideran apropiadas para los hombres y las mujeres. A pesar de ser una clasificación “artificial”, es determinante, pues define la identidad del como “deben ser” aquellos aspectos de la propia imagen de la persona, que se derivan de las categorías sociales a las que percibe pertenecer. Con respecto a la definición de “**lo Femenino**”, es el conjunto de circunstancias, cualidades y características esenciales que definen a la mujer como ser social y cultural genérico, el cual comprende características que social, cultural e históricamente son impuestas por la sociedad y que son atribuidas a las mujeres, las que están llamadas a cumplir con la reproducción biológica y los roles sociales determinados. Por su parte, “**lo Masculino**”, comprende características que social, cultural e históricamente, son impuestas por la sociedad y que son atribuidas a los hombres, llamados a cumplir con un rol jerárquico, y el dominio político y económico, siendo la condición masculina la que reúne una gran cantidad de atributos y, además, son los más valorados de nuestro mundo. La masculinidad hegemónica es la que ha dado origen a toda una forma de organización política y social, basada en la idea del liderazgo del varón, y el predominio de la cosmovisión de éste sobre las demás formas de vida.

El **Enfoque de Género**, reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y que, por lo tanto, es susceptible de ser transformada, tomando en cuenta, además, las diferencias de clase, etnia, raza, edad y religión de las personas, convirtiéndose así en una alternativa que implica abordar el análisis de las relaciones de género desde un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado para basar en él la toma de decisiones y acciones, cuestionando el modelo de desarrollo dominante que existe, y exigiendo un modelo más equitativo y sustentable.

Por **Igualdad de Género** se entiende la existencia de una equivalencia de oportunidades y de derechos entre mujeres y hombres, en las esferas de la vida privada y pública, que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. Actualmente, a nivel internacional, se reconoce que la igualdad de género es una pieza clave en la construcción de sociedades más equitativas y sustentables. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron.

En relación a la **Equidad de Género**, esta se define como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

La **Igualdad y Equidad entre los Géneros** están en el centro mismo de los derechos humanos y los valores de una sociedad. Un principio fundamental de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada en 1945, es “*Derechos iguales para hombres y mujeres*” y la protección y el fomento de los derechos humanos de las mujeres como responsabilidad de todos los Estados. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en su Art. 1 de señala que “*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros*”, a lo cual se suma el Art. 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos (1969) que señala que “*Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos*

y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Si bien, en este artículo se señala la no discriminación por motivos de “Sexo”, el cual hace mención a las diferencias en las características bio-fisiológicas de hombres y mujeres, para el presente protocolo interno de ONG CETSUR incorporaremos también la no discriminación por “**Género**” entiendo este, desde lo cultural y aprendido, como *“Aquellos rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que, a través de un proceso de construcción social, diferencia a los hombres de las mujeres”* pues, el desnaturalizar la percepción que se tiene del ser “hombre” o “mujer” nos permite pensar de otro modo los lugares en que ambos se pueden situar en nuestras sociedades. Un ejemplo de ello ha sido la masividad de las manifestaciones feministas en los últimos años, que han estado centradas en las “inequidades sociales” entre mujeres y hombres, generadas como consecuencia del orden cultural patriarcal existente, que conduce a las mujeres a desiguales oportunidades de acceso a beneficios materiales y simbólicos en múltiples instituciones de la sociedad como la familia, la educación o el mercado laboral.

Desde la otra vereda, si miramos las transformaciones sociales de los últimos años y, especialmente, las prácticas violentas con las que muchos hombres han tratado de reafirmar su propia virilidad, podemos notar que la masculinidad está en una crisis que se relaciona con distintos malestares de género experimentados por los propios hombres, y los malestares que se han construido a través del binarismo de género. En este contexto surgen las **Nuevas Masculinidades** como alternativa a la masculinidad hegemónica que legitima el poder y la autoridad de los hombres sobre las mujeres, y sobre todos los demás que no sean hombres heterosexuales. En términos generales, su objetivo es generar replanteamientos colectivos de género (específicamente en torno a la masculinidad), como acción política para abordar algunos fenómenos relacionados con violencias y malestares de género desde la experiencia masculina. Se trata de “de-construir” la masculinidad hegemónica haciendo conciencia de las condiciones históricas y estructurales que han generado desigualdades y violencias de género, y hacerse cargo de lo que nos corresponde a cada uno/a en la construcción de esta identidad masculina saturada de mandatos que parten negando al “otro” (a la mujer) y, por tanto, también negando la posibilidad de desarrollar ciertas aptitudes culturalmente propias de lo femenino. Hoy, de la misma forma que han sido espectadores de los nuevos roles que pasan a jugar sus esposas, madres y hermanas en la vida pública, también tienen la oportunidad y el deber de compartir las funciones que social y culturalmente les habían sido negadas, replanteando distintas prácticas relacionadas con el género y comprendiendo las subjetividades masculinas que se han consolidado como hegemónicas.

Por último, pero no por ello menos significativo, queremos resaltar que en el último tiempo hemos presenciado una valiosa revisión y reinterpretación del concepto tradicional de género centrado en “la relación de hombres y mujeres”, rompiéndose la dicotomía sobre la que se fundaba la comprensión del ser humano y desplegándose muy diversos matices en los que la unicidad de cada cual puede hallar un mejor espacio de representación, permitiendo así la integración de los **géneros no binarios** a partir de la percepción que posee cada individuo sobre sí mismo y como se identifica, más allá de su sexo biológico.

Nace allí, entonces, el concepto de **Identidades de Género**, recogiendo el modo en el que el ser humano se comprende y piensa sobre sí mismo, atribuyéndose una mirada de propiedades mediante las que define su propia individualidad. Implica tanto lo personal como lo social; y contempla aspectos tan diversos como la religión que se profesa, el pueblo al que se pertenece, el lugar en el que se vive y los aspectos relacionales que surgen al tratar con los demás (erigiéndose la sexualidad como una función comunicativa más).

En la actualidad se reconoce que el sexo y el género son independientes, por lo que cada persona puede describirse a sí misma como masculina o femenina únicamente, o referir una combinación de ambas en cierto grado. Incluso existen personas que fluyen dentro del espectro, asumiendo una posición intermedia o ubicándose en alguno de sus extremos en distintos momentos de su vida. Todo ello con independencia del sexo que se asignó en el momento del nacimiento.

III. OBJETIVO GENERAL Y LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DEL PROTOCOLO

Propender a la construcción de relaciones más equitativas desde una perspectiva de género, estableciendo orientaciones estratégicas y acciones que nos permitan alcanzar una cultura de igualdad y equidad de género en todos los ámbitos de la gestión organizacional, basada en un marco de respeto por los derechos humanos, es el objetivo del presente protocolo interno.

En función de ello nuestros lineamientos estratégicos son:

VALORES Y ACTITUDES

- Mantener nuestra cultura de respeto a los derechos humanos como la base para la construcción de sociedades que promueven la igualdad y la equidad entre los géneros.
- Promover una perspectiva de género que aporte a la deconstrucción de las visiones estereotipadas de lo femenino y lo masculino.
- Resguardar las condiciones de acceso igualitario, tanto de mujeres como de hombres, a la organización.
- Tener una visión compartida de lo que queremos para las mujeres y hombres de la organización, y que se puedan expresar en la práctica.
- Favorecer una participación equilibrada, con perspectiva de género, que nos permita conciliar la vida personal, familiar, social y laboral de los hombres y las mujeres de la organización.
- La maternidad y la paternidad se asumirán como un derecho igualitario.
- Fomentar el autocuidado de las/os integrantes de la organización.
- Utilizar tanto el apellido paterno como el materno en todas las instancias que sean necesarias (presentaciones, listados, autorías de libros), reconociendo así también la importancia del apellido materno.

- El lenguaje que utilizamos habitualmente no es inocente, refleja y ordena simbólicamente cómo entendemos el mundo, contribuyendo a que el orden establecido permanezca o que cambie. Por ello, la utilización de un lenguaje libre de sexismos y discriminación es relevante para la organización, como herramienta para avanzar hacia una sociedad con mayor justicia e igualdad. El lenguaje refleja la sociedad que queremos.
- Prevenir o sancionar cualquier forma de discriminación o violencia en contra de los hombres y mujeres de la organización, en el entendido de que todas/os sus integrantes son iguales en dignidad y derechos.

INSTITUCIONALIDAD

- Facilitar la incorporación igualitaria de mujeres y hombres al trabajo de la organización.
- Identificar las posibles desigualdades para hombres y mujeres existentes en la organización, y abordarlas a través de acciones estratégicas a corto, mediano y/o largo plazo.
- Fortalecer nuestra institucionalidad para la implementación, seguimiento y evaluación de acciones, considerando la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres de la organización.
- La planificación de género tiene como punto de partida una concepción de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres que debe ser considerada en todas sus etapas, desde la identificación de los problemas hasta la planificación, gestión y ejecución de los proyectos. Por ende, debemos formar a las/os integrantes de CETSUR en procesos de planificación con perspectiva de Género, que nos permita no tanto al interior como también con las/os actores con quienes nos relacionamos, el llevar a cabo acciones que nos permitan aportar a la igualdad y la equidad entre los géneros.
- Usar vocabulario inclusivo, libre de sexismo, que permita visibilizar tanto a los hombres como a las mujeres, cuidando que el masculino no siempre se anteponga al femenino, de modo que este último también puede aparecer en primer lugar, o bien que se alterne con el masculino.
- Para sustituir el masculino genérico emplearemos términos colectivos (la gente/las personas/quienes), y el uso de las barras (/) para garantizar la visibilidad de ambos géneros.
- Generar espacios de encuentro y reflexión entre las/os integrantes (socias/s y trabajadores/as) de la organización, que nos permitan analizar y actualizar permanente de nuestro protocolo.

TRABAJO

- Facilitar el acceso y mejora en la posición de hombres y mujeres en el trabajo.
- Mejoramiento de las condiciones de trabajo orientadas a la equidad de género y la seguridad laboral.
- Promover una cultura del trabajo basada en el derecho de hombres y mujeres a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo.
- Tanto las mujeres como los hombres de la organización tienen derecho sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.

- Las mujeres como hombres tienen derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo.
- Promover la incorporación igualitaria de hombres y mujeres al trabajo de la organización.
- Facilitar el acceso a espacios de formación tanto de a los hombres como las mujeres de la organización.

FORMACIÓN Y PRODUCCION DE CONOCIMIENTO

- Desarrollar espacios educativos, y de producción y transmisión de conocimientos, que posibiliten a las mujeres y hombres de la organización una mejor inserción en la sociedad.
- Tanto los hombres como las mujeres de la organización tienen derecho a la protección de sus intereses morales y/o materiales, que le corresponden por razón de las producciones literarias o artísticas de que sea autor/a.
- Mejorar la producción y difusión de conocimientos que valoren los aportes de mujeres y hombres de la organización a los distintos ámbitos de la vida social, económica y/o cultural.
- Promover la investigación sobre la temática de igualdad de oportunidades, género, etc., en los aspectos de su condición y posición social, cultural y biológica.

PARTICIPACION SOCIAL Y POLÍTICA

- Incentivar la participación social y política de mujeres y hombres, y su acceso igualitario a las instancias de toma de decisiones en la organización.
- Revisión de los estatutos de la organización que permitan mantener y visibilizar los principios de igualdad y equidad entre los géneros que asume la organización.
- Fortalecer la dimensión social institucional considerando la variable género, lo cual implica no sólo atender a las diferencias de estratos sociales, generacionales, de pertenencia a pueblos indígenas, al mundo rural o urbano sino, además, atender a las diferencias entre quienes integran los proyectos: hombres, mujeres y diversidades sexuales.

IV. SOCIALIZACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Nos comprometemos a desarrollar una estrategia comunicacional destinada a socializar el presente Protocolo Interno de Igualdad y Equidad de Género, tanto a nivel interno como a nuestra comunidad, a través de la implementación de las siguientes acciones:

- Publicar el protocolo en la pestaña Transparencia de la página web de ONG CETSUR.
- Presentar anualmente el protocolo al Directorio de ONG CETSUR para su revisión.
- Presentar bianualmente el protocolo a la Asamblea de ONG CETSUR para su revisión.