



Equidad de Género en Liderazgo de Operaciones de Emergencias

Hoja de Ruta | 2024 - 2027



**EQUIDAD
LIDERAZGO**



Con el apoyo de:



**Cooperación
Española**

© **Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja, Panamá, 2024**

Se autoriza citar, copiar, traducir o adaptar, total o parcialmente el contenido de esta publicación sin autorización expresa de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, con fines no comerciales, siempre y cuando se mencione claramente la fuente.

Contáctenos:

Las solicitudes de reproducción comercial deben dirigirse a la Secretaría de la Federación Internacional:

Dirección: Calle Ricardo Murgas, Edificio 220 Ciudad del Saber, Clayton Ciudad de Panamá, Panamá

Apartado postal: P.O. Box 0819-01138 Ancón, Panamá

T +507 317 3050 | **F** +507 317 1811 (0)22 730 42 00 | **E** surge.americas@ifrc.org | **W** ifrc.org/es

LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL MOVIMIENTO INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA ROJA

Humanidad

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, al que ha dado nacimiento la preocupación de prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla, se esfuerza, bajo su aspecto internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y una paz duradera entre todos los pueblos.

Imparcialidad

No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.

Neutralidad

Con el fin de conservar la confianza de todos, el Movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y, en todo tiempo, en las controversias de orden político, racial, religioso e ideológico.

Independencia

El Movimiento es independiente. Auxiliares de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometidas a las leyes que rigen los países respectivos, las Sociedades Nacionales deben, sin embargo, conservar una autonomía que les permita actuar siempre de acuerdo con los principios del Movimiento.

Voluntariado

Es un movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado.

Unidad

En cada país sólo puede existir una Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja, que debe ser accesible a todos y extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.

Universalidad

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en cuyo seno todas las Sociedades tienen los mismos derechos y el deber de ayudarse mutuamente, es universal.

Contenido

Resumen Ejecutivo: Hoja De Ruta 2024 - 2027	5
Introducción	6
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Antecedentes	8
Marco Estratégico Y Político	9
Pilares De La Hoja De Ruta 2024 - 2027	10
Pilar Uno: Incidencia, Abogacía Y Desarrollo Institucional	11
Pilar Dos: Programas, Operaciones Y Servicios	13
Pilar Tres: Colaboración Interna Y Externa Al Movimiento Internacional De La Cruz Roja Y La Media Luna Roja	14
Anexo	15
Proceso De Validación	15

RESUMEN EJECUTIVO: HOJA DE RUTA 2024 - 2027

La Hoja de Ruta 2024 - 2027 para la implementación de la Estrategia Regional de Equidad de Género en el Liderazgo de las Operaciones de Emergencia tiene como objetivo principal integrar la equidad de género en todas las fases de operaciones de emergencia, desde la planificación hasta la ejecución y evaluación en cada proceso.

Esta Hoja de Ruta alimenta al plan estratégico para su cumplimiento, a través de tres pilares fundamentales:



**Incidencia, Abogacía y
Desarrollo Institucional.**



**Programas, Operaciones y
Servicios.**



**Colaboración Interna y
Externa.**

Cada pilar está diseñado para abordar áreas específicas que ayuden a fortalecer los compromisos asumidos, reforzando así la política institucional, con la intención de aumentar la incidencia y abogacía, mejorar la integración de género en programas y servicios, y fomentar la colaboración con otros actores internos y externos del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja (MICR). La implementación se estructura a través de actividades con indicadores claramente definidos y medibles con el propósito de una evaluación trimestral y también con una revisión anual de la evaluación de la Hoja de Ruta para garantizar su éxito.

La Hoja de Ruta se basa en los principios fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja —humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, voluntariado, unidad y universalidad— y en los Convenios de Ginebra, que establecen normas para la protección y dignidad en situaciones de emergencia. Al integrar estos principios y compromisos internacionales en la planificación y ejecución de operaciones humanitarias, la Hoja de Ruta asegura que la respuesta en América sea equitativa, inclusiva y respetuosa de los derechos humanos, promoviendo la equidad de género y garantizando que todas las intervenciones sean sensibles a las necesidades internas y externas indistintamente a su género.

El liderazgo para la construcción de la Hoja de Ruta 2024 - 2027 ha sido dirigido por el *Departamento de Salud, Desastres, Clima y Crisis* de la Oficina Regional de América de la Federación Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (IFRC). Su elaboración no habría sido posible sin la valiosa revisión y aportes de las Sociedades Nacionales, así como la de los y las colegas del Secretariado de la IFRC.

Queremos expresar un agradecimiento especial a las Sociedades Nacionales de Argentina, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Uruguay, quienes participaron activamente en el proceso de revisión. Asimismo, agradecemos al equipo del clúster de *Desarrollo de Sociedades Nacionales (NSD)* de Centroamérica, a los colegas de las distintas oficinas de la IFRC, *Planificación, Evaluación, Monitoreo y Reportes (PMER)*, RR.HH. y al área de *Desastres y Crisis* de la Oficina Regional de América (ARO), quienes aportaron su experiencia y conocimiento. Este esfuerzo conjunto refleja la voluntad de continuar materializando todos los compromisos asumidos y reforzados a nivel de la región de América en Nassau.

INTRODUCCIÓN

La Oficina Regional para América de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (ARO-IFRC), con ánimo de ampliar la labor hacia una mayor intersectorialidad, abordando las diversas dimensiones que configuran la identidad de las personas y en busca de ofrecer un soporte más sólido y una atención especial a la equidad de género, promoviendo una mayor participación de mujeres en funciones de dirección en todos los niveles de la red¹, toma la iniciativa de crear la **Estrategia Regional de Equidad de Género en el Liderazgo**. Ésta, impulsada por el firme propósito de promover la equidad, garantizar la seguridad en el entorno laboral y fomentar la inclusión de acciones de *Protección, Género e Inclusión (PGI)* en todas las operaciones de emergencia en la región de América, se ha convertido en un paso significativo hacia adelante, en la consolidación de acciones que promuevan un efecto multiplicador a beneficio de la diversidad equitativa.

En mayo de 2019, durante la **XXI Conferencia Interamericana de la Cruz Roja "Voces de las Américas y el Caribe"** en Buenos Aires, Argentina, los líderes de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja de la región de América firmaron el Compromiso de Buenos Aires, 2019. Este compromiso respalda ocho transformaciones clave, entre las cuales se encuentra el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres. Se comprometieron a promover la equidad de género dentro y fuera del Movimiento, integrando la perspectiva de género e inclusión en todos los niveles de programas y operaciones, y fomentando la diversidad y el respeto hacia todas las personas.

En los últimos cuatro años, la red de colaboración de la Federación Internacional ha trabajado diligentemente para integrar la diversidad en los aspectos operativos, programáticos y en el desarrollo del talento humano. La inclusión de cuestiones relativas al género y la diversidad es fundamental; la IFRC, así, aspira a lograr que diferentes grupos de personas gocen de equidad en el acceso de oportunidades y de acceso a recursos y servicios. La consecución de estos objetivos se ve facilitada por ciertas políticas vigentes. Asimismo, se constató una tendencia de desarrollo y crecimiento en proporción dentro de las Sociedades Nacionales en donde cargos de liderazgo y/o de toma de decisiones estaban detentados únicamente por hombres, ya que aumentó desde el cincuenta y seis por ciento (56%) en 2017, hasta el cincuenta y nueve por ciento (59%) en 2020.

Aunque el número de cargos no se refleja equidad de género, según el informe, todos y cada uno tienen importancia. Por su parte, la IFRC en 2022, también mantuvo su tendencia de crecimiento, el porcentaje de Sociedades Nacionales donde las mujeres ocupaban cargos de liderazgo y/o de toma de decisiones de un seis por ciento (6%) en 2017, hasta el diez por ciento (10%) en 2020, ya que la rotación de esos cargos no suele ser frecuente. Se prevé que los porcentajes se mantengan estables.

Iniciativas como la **GLOW Red** se creó como respuesta a esta situación, con el objetivo de cambiar el rostro electoral de la Gobernanza Internacional del Movimiento para aumentar la cantidad y calidad de futuras líderes mediante el empoderamiento y apoyo de mujeres con alto potencial en roles de personal y voluntariado para que ocupen puestos de liderazgo. Dado que la RED GLOW no aborda roles operativos en emergencias, diferentes regiones, junto con la Oficina de Ginebra, han organizado múltiples reuniones de coordinación para ampliar las iniciativas destinadas a aumentar la presencia de mujeres en el liderazgo operativo.

En 2021, como parte de la **Estrategia 2030**, la IFRC se comprometió a fortalecer "iniciativas que promuevan la inclusión, la participación, y la diversidad en oportunidades, representación y toma de decisiones, así como su compromiso con la paridad de género y un mayor liderazgo de las mujeres".

El sistema de gestión de desastres de la Federación Internacional es un sistema abierto que interactúa con otros sistemas externos (sistemas nacionales e internacionales), y a la vez un sistema internamente complejo que involucra a múltiples actores dentro de la Red de la IFRC, incluyendo Sociedades Nacionales (que gestionan sus propios sistemas), Delegaciones de Clúster y Oficinas de País. Este sistema incluye la *Unidad de Operaciones, Crisis en Evolución y Desastres del departamento de Salud, Desastres, Clima y Crisis* de IFRC en América (HDCC por sus siglas en inglés), que opera como un sistema holístico e integrador en todas las etapas de la gestión de riesgos a desastres, facilitando una respuesta eficaz y oportuna por parte de las Sociedades Nacionales. Además, vela por el cumplimiento de las políticas, manuales y procedimientos de la IFRC, así como por una coordinación efectiva

¹ **Desafío mundial 5: valores, poder e inclusión – Estrategia 2030 - IFRC**

con actores y sectores dentro y fuera del Movimiento Internacional. El alcance mundial de la organización y las particularidades de cada contexto nacional y de sus sistemas nacionales de gestión organizacional impulsó al sistema de la Federación a hacer cambios en la descentralización, localización y mejora de procesos y procedimientos.

El Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015 - 2030 subraya la importancia de gestionar el riesgo de desastres inclusiva y equitativa, destacando que la participación de todos los sectores de la sociedad, incluyendo mujeres y grupos vulnerables, es crucial para construir resiliencia efectiva. Este marco promueve la integración de la equidad de género en la planificación y respuesta a desastres, enfatizando que el liderazgo inclusivo y la representación equitativa son esenciales para mejorar los resultados de la gestión de riesgos. Como parte de estos cambios se puede mencionar el esfuerzo de los últimos tres años para incrementar la participación de mujeres en posiciones de gerencia y liderazgo. Esto, mediante la adopción del [Objetivo de Desarrollo Sostenible 5](#) que busca un sistema más inclusivo, sobre el que se fundamenta la Estrategia 2030 de la Federación Internacional, el [Compromiso de Buenos Aires](#), adoptado en la XXI Conferencia Interamericana de la Cruz Roja "Voces de las Américas y el Caribe", realizada en Buenos Aires, Argentina en el 2019 y nuevamente reafirmado en el [Acuerdo de Nassau](#), adoptado en 2023 en la XXII Conferencia Interamericana "Liderazgo y Sostenibilidad: Soluciones Locales a Desafíos Globales" realizada en las Bahamas y aprobado en junio de 2023 y en el que las Sociedades Nacionales se comprometieron a fomentar el "Liderazgo Femenino" como parte de las transformaciones de la Cruz Roja en América.

Al mismo tiempo, las Sociedades Nacionales se comprometieron a la inclusión en la diversidad de género, buscando el incremento de las mujeres mediante acciones orientadas a fortalecer las condiciones institucionales, programáticas y operativas que permitan a las mujeres posicionarse líderes en operaciones de emergencia equitativas y seguras.

OBJETIVO GENERAL

Promover la equidad de género en la respuesta humanitaria mediante la integración y liderazgo en las operaciones de emergencia en América, impulsando iniciativas que fomenten la inclusión, la representación y la toma de decisiones equitativa, y estableciendo acciones sostenibles a largo plazo dentro de las Sociedades Nacionales y dentro de la IFRC.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Incrementar la participación y el liderazgo de mujeres en la toma de decisiones y la gestión de operaciones de emergencia, mediante el desarrollo de iniciativas y programas que promuevan la inclusión y la representación equitativa de género en todos los niveles operativos y organizacionales.
2. Establecer y consolidar prácticas sostenibles y acciones institucionales a largo plazo dentro de las Sociedades Nacionales y dentro de la IFRC, que aseguren la equidad de género en todas las fases de la respuesta humanitaria, desde la planificación hasta la ejecución y evaluación de las operaciones de emergencia.

ANTECEDENTES

Retos Actuales en el Liderazgo Humanitario

A pesar de los avances en la equidad de género, persisten barreras significativas para las mujeres y personas de otros géneros en roles de liderazgo dentro del ámbito humanitario. Según el estudio de Smith (2023), la discriminación de género sigue siendo una barrera clave que impide el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo. Las estructuras organizacionales y culturales a menudo favorecen a los hombres, limitando las oportunidades de desarrollo y toma de decisiones para las mujeres, como lo destacan García y Nguyen (2022). Además, el estudio de Jones y Patel (2024) señala que la violencia de género y la discriminación institucional en zonas de conflicto representan obstáculos adicionales para las mujeres líderes, afectando su capacidad de operar efectivamente en situaciones de crisis.

No solo las mujeres, sino también las personas de identidades de género diversas enfrentan barreras similares. Según el estudio “Data on Diversity: Humanitarian Leadership under the Spot Light” (2019), las personas con identidad de género diversa y las personas con discapacidad tienen una representación mínima en funciones de liderazgo humanitario, con un acceso limitado a oportunidades de toma de decisiones estratégicas. Este fenómeno amplifica la brecha existente en el acceso a roles de liderazgo significativos, contribuyendo a un entorno que no promueve la inclusión ni la equidad para todos los géneros.

Esfuerzos Recientes para Promover la Equidad de Género

En los últimos cuatro años (2019 - 2023), la Federación Internacional de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja ha realizado esfuerzos significativos para mejorar la equidad de género en el liderazgo de operaciones de emergencia. La **Estrategia Regional de Equidad de Género en el Liderazgo en las Operaciones de Emergencia** ha logrado avances notables, aumentando la representación femenina y de otros géneros en roles clave y estableciendo iniciativas para formar mentoras y agentes de cambio. Se han revisado las currículas de formación para integrar el enfoque de género y se han implementado programas de desarrollo profesional, como pasantías y becas centradas en liderazgo inclusivo. Además, se han realizado jornadas de sensibilización y lanzado podcast para elevar el perfil de líderes de diversos géneros en el sector humanitario.

Logros Destacados

Entre los logros más importantes están el aumento de mujeres y personas de otros géneros en puestos de liderazgo en la gestión y operaciones humanitarias y la implementación de actividades específicas para promover el desarrollo profesional inclusivo. La futura creación de un equipo asesor multidisciplinario y la revisión de protocolos organizacionales y regionales será fundamental para asegurar una mayor participación de todas las identidades de género. Estos esfuerzos reflejan el compromiso de la IFRC con la equidad de género y la inclusión, contribuyendo a una respuesta humanitaria más diversa y eficaz.

La Necesidad de una Hoja de Ruta

Para consolidar estos avances y abordar las brechas existentes, se ha desarrollado la **Hoja de Ruta 2024 - 2027**. Esta hoja de ruta busca institucionalizar acciones sostenibles que promuevan una mayor equidad de género y la inclusión de todas las identidades de género en el liderazgo de operaciones de emergencia. Basada en el análisis de la eficiencia, eficacia, pertinencia y sostenibilidad de las iniciativas previas, la hoja de ruta se enfoca en crear un sistema de respuesta humanitaria más inclusivo y equitativo en América. Al integrar un enfoque de género en la formación, la sensibilización y la gestión de emergencias, la estrategia pretende fortalecer la participación de mujeres y personas de otros géneros en roles de liderazgo y asegurar un impacto duradero en la respuesta humanitaria.

MARCO ESTRATÉGICO Y POLÍTICO

Para garantizar una respuesta humanitaria inclusiva y equitativa, se seleccionaron una serie de documentos clave que establecen principios y directrices fundamentales en torno a la equidad de género, la inclusión de personas con discapacidad, y la protección contra diversas formas de violencia y discriminación.²

El **Código De Conducta, 2007**³ y la **Política De Protección, Género E Inclusión, 2022**⁴ proporcionan una base ética y operativa que guía la conducta y la integridad en las operaciones humanitarias, asegurando que todos los involucrados se adhieran a estándares de respeto y equidad. El **Marco Estratégico Para La Inclusión De La Discapacidad, 2015**⁵ y la **Política Sobre Juventud, 2018**⁶ destacan el compromiso con la inclusión de poblaciones diversas, reconociendo la importancia de integrar a personas con discapacidad y jóvenes en las iniciativas humanitarias.

Las **Resoluciones Conjuntas Sobre Violencia Sexual Y De Género, 2015**⁷ y la **Política Y Manual Operacional Para La Protección Frente A La Explotación Sexual Y El Abuso, 2018 - 2020**⁸ abordan específicamente la necesidad de prevenir y responder adecuadamente a la violencia y explotación, promoviendo un entorno seguro y protegido para todos los participantes y beneficiarios de la ayuda. La **Política Para La Prevención Y Respuesta Al Acoso Laboral Y La Discriminación, 2021**⁹ refuerza la importancia de mantener un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación.

El **Compromiso De Buenos Aires, 2019**¹⁰ y la **Resolución Sobre El Liderazgo De Las Mujeres, 2019**¹¹ subrayan el objetivo de aumentar la representación y liderazgo femenino en las operaciones humanitarias, mientras que el **Acuerdo De Nassau, 2023**¹² reafirma el compromiso continuo hacia la equidad y la inclusión. El **Marco Estratégico Sobre La Programación Inclusiva, 2020**¹³ y el **Marco Operativo de PGI 2022 - 2025**¹⁴ ofrecen directrices operacionales para implementar programas inclusivos y sensibles al género en la práctica. Los **Objetivos De Desarrollo Sostenible**¹⁵ proporcionan un marco global para alinear los esfuerzos humanitarios con metas de desarrollo inclusivas y equitativas, asegurando que las acciones emprendidas contribuyan al bienestar general y a la igualdad global.

La selección de estos documentos responde a la necesidad de crear un enfoque integral y coherente que garantice la equidad de género, la inclusión de todos los géneros y la protección en las operaciones humanitarias.¹⁶

² [*Política para la protección al denunciante, 2015*](#)

³ [*Código de conducta, 2017*](#)

⁴ [*Política de protección, género e inclusión, 2022*](#)

⁵ [*Marco estratégico para la inclusión de la discapacidad, 2015*](#)

⁶ [*Política sobre juventud, 2018*](#)

⁷ [*Resolución conjunta sobre violencia sexual y de género, 2015*](#)

⁸ [*Política y manual operacional para la protección frente a la explotación sexual y el abuso, 2018 - 2020*](#)

⁹ [*Política para la prevención y respuesta al acoso laboral y la discriminación, 2021*](#)

¹⁰ [*Compromiso de Buenos Aires, 2019*](#)

¹¹ [*Resolución sobre el liderazgo de las mujeres, 2019*](#)

¹² [*Acuerdo de Nassau, 2023*](#)

¹³ [*Marco estratégico sobre programas inclusivos, 2020*](#)

¹⁴ [*Protection, Gender, and Inclusion Operational Framework 2022 - 2025*](#)

¹⁵ [*Objetivos de Desarrollo Sostenible, Objetivo 5*](#)

¹⁶ [*Política de género y diversidad, 2019*](#)

► Alejandrina Cantoral, miembro de la Cruz Roja Panameña, quien estuvo desplegada como Coordinadora de Seguridad por un periodo de 3 meses en apoyo a la Oficina Regional de las Américas de la IFRC y Delegación de Acercamiento al País del Caribe – Trinidad y Tobago, en el marco de la Respuesta Operativa al Huracán Beryl en Puerto De España, Trinidad Y Tobago.

© IFRC. Foto por IFRC



PILARES DE LA HOJA DE RUTA 2024 - 2027

Las oficinas de la IFRC y las Sociedades Nacionales seguirán un enfoque adaptativo y flexible según los avances previos a esta nueva etapa para facilitar el cumplimiento de los pilares de desarrollo establecidos en la Hoja de Ruta 2024 - 2027. Este proceso se llevará a cabo a través de acciones y actividades que se pueden implementar y ajustar según el desarrollo y las necesidades específicas en cada Oficina de la IFRC y Sociedad Nacional. El objetivo es que todas las acciones para alcanzar estos pilares estén completadas para el año 2027.

Reconocemos que cada oficina de la IFRC y Sociedad Nacional, en función a los compromisos asumidos, puede encontrarse en diferentes etapas de desarrollo e implementación, en el abordaje de equidad y liderazgo. Por ello, la implementación de los pilares se ajustará o calendarizará en función a las realidades y capacidades particulares de cada Sociedad Nacional y Oficina de la IFRC. La implementación de los Pilares descritos a continuación está diseñada para ser adaptada, permitiendo subdividir y organizar las actividades de acuerdo con el contexto y ritmo de avance de los y las participantes. Este enfoque asegura un progreso efectivo hacia nuestros objetivos y compromisos comunes acordados como Movimiento y en la región de América.

Para garantizar un avance continuo y efectivo, la Hoja de Ruta contará con una revisión anual que será liderada por un equipo multidisciplinario conformado por integrantes de la Oficina de IFRC y Sociedades Nacionales, liderados por la Oficina de ARO, con soporte de la Red Regional de Campeones y Campeonas, que evaluará el progreso y brindará soporte técnico. Además, se solicitarán a los participantes informes trimestrales sobre los avances de la gestión, lo que permitirá ofrecer el soporte adecuado y realizar el monitoreo necesario para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Este sistema de revisión y seguimiento busca proporcionar el soporte continuo requerido y mantener el rumbo hacia la consecución de nuestros objetivos comunes, en el periodo 2024 - 2027.

PILAR UNO: INCIDENCIA, ABOGACÍA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

Fortalecer la voluntad política y la capacidad institucional de la Federación Internacional de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y Media Luna Roja, así como de las Sociedades Nacionales, para asegurar la integración efectiva de la equidad de género en todas las operaciones y acciones humanitarias, mediante el incremento de la equidad de género en operaciones de emergencia y crisis a través de iniciativas de abogacía y sensibilización que promuevan una participación equitativa y basada en el género en todas las fases de respuesta. Esto se logra, mediante el fortalecimiento institucional en función a los compromisos asumidos, involucrando a las operaciones en emergencias.

En función a los compromisos adquiridos en la región de América, y reflejados en la de Nassau, se busca a través de estrategias de abogacía y sensibilización, crear conciencia y fomentar la integración equitativa de género, promoviendo el acceso real a oportunidades para todas las personas involucradas. Al fortalecer estos aspectos a nivel institucional y operativo, se pretende construir un entorno más equilibrado, donde la identidad de género no sea un impedimento para que tengan un papel activo y significativo en la gestión de emergencias. Brindar apoyo técnico a las Sociedades Nacionales para impulsar cambios organizacionales y que se establezca en esta etapa mediante todos los participantes la conformación de un equipo multidisciplinario para garantizar un seguimiento continuo. Se fortalecerán los canales de comunicación y se mejorará el acceso a las herramientas de la IFRC para apoyar un entorno inclusivo y equitativo en la respuesta humanitaria.

Resultados

- 1. Compromiso Político Y Medidas Prepositivas En Las Sociedades Nacionales:** Las Sociedades Nacionales, con el apoyo de la IFRC, liderarán acciones para promover cambios con un firme compromiso político hacia la equidad de género en la acción humanitaria. Esto incluirá la implementación de procesos y mecanismos de Recursos Humanos que refuercen una política de tolerancia cero al abuso y acoso. La IFRC proporcionará soporte técnico para acompañar estas iniciativas.
- 2. Promoción Del Liderazgo Femenino Y Espacios Seguros:** Uno de los objetivos principales es facilitar el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo en la acción humanitaria. Para lograrlo, se crearán y consolidarán espacios seguros y se establecerán objetivos de desempeño medibles que incorporen planes de mejora continua y buenas prácticas. Se desarrollará una caja de herramientas completa que incluirá guías, protocolos, materiales y evaluaciones, asegurando que las mujeres tengan el apoyo necesario para liderar con éxito en situaciones de emergencia.
- 3. Conformación De Un Equipo Multidisciplinario De Seguimiento:** Se conformará un equipo multidisciplinario, compuesto por personal de la IFRC y de las Sociedades Nacionales, con un sistema de rotación anual liderado por la Oficina de ARO y con soporte de la Red regional de campeones y campeonas. Este equipo será responsable del seguimiento de la Hoja de Ruta, trimestral y anual para el cumplimiento de los estándares, y también participando activamente en la Red Regional de Protección, Género e Inclusión (PGI).
- 4. Fortalecimiento De Capacidades En La Promoción De La Equidad De Género:** Se implementarán acciones y/o programas de formación específicos para las Oficinas de la IFRC y sus Delegaciones al igual que para la Oficina Regional de América y Sociedades Nacionales, centrados en la sensibilización de género, la prevención del acoso y la explotación, y la promoción de la inclusión y diversidad en todos los niveles de la organización. Estas acciones y programas están diseñados para profundizar las capacidades de los equipos en la integración de la equidad de género durante las emergencias.
- 5. Revisión, Desarrollo Y Socialización De Procedimientos Y Protocolos:** La IFRC elaborará, actualizará y socializará procedimientos, protocolos y guías regionales que aseguren la integración del enfoque de género tanto en el ámbito estratégico como operativo. Esto incluirá el establecimiento para fomentar la presencia de personas indistintamente su género en posiciones de liderazgo y la adopción de políticas que promuevan un ambiente de desarrollo inclusivo y seguro con soporte de las Sociedades Nacionales.
- 6. Mejora De Los Canales De Comunicación:** Se fortalecerán los canales de comunicación en todos los niveles, incluyendo la mejora del acceso a la plataforma IFRC GO con información oportuna sobre la equidad

y liderazgo. Esto facilitará la difusión de información, el intercambio de buenas prácticas y la coordinación efectiva entre todas las partes involucradas.

- 7. Regulaciones Internas Y Representación Equitativa:** Se fomentarán y fortalecerán las regulaciones internas que promuevan una representación equilibrada de género y diversidad basada en competencias y habilidades. Esto asegurará que tanto los colaboradores como los voluntarios tengan oportunidades equitativas para participar en roles de liderazgo y representación sectorial. Se implementarán procesos de selección con enfoque de género y se priorizarán competencias y habilidades en todos los programas de desarrollo.
- 8. Mitigación De Disparidades Y Soporte Adicional:** Para mitigar las disparidades que afectan el acceso a despliegues, se adoptarán medidas que incluyan soporte financiero y flexibilidad, dando soporte por maternidad/paternidad y/o cuidado de dependientes. También se promoverá la implementación de modalidades combinadas de despliegues, que puedan ser remotos y/o presenciales, y se ofrecerán oportunidades de mentoría y acompañamiento como parte del desarrollo profesional, garantizando un entorno de trabajo inclusivo y adaptable.
- 9. Salvaguarda:** Se brindará soporte en todo lo referente a Salvaguarda, desde la implementación de políticas hasta charlas de sensibilización, entre otras, en las Sociedades Nacionales y Oficinas de la IFRC para cimentar los compromisos estratégicos. Esto fortalecerá el entorno organizacional, promoviendo una cultura inclusiva, diversa y segura, y asegurará que todos los colaboradores y voluntarios puedan desempeñarse en un ambiente que respete y fomente la equidad.

► La Cruz Roja Guatemalteca es parte del proyecto global 'Building Trust', financiado por BHA, hasta marzo de 2024. En este proyecto, la CRG, en asociación con el Ministerio de Salud, se enfoca en mejorar los servicios de salud locales en Chiquimula y Quetzaltenango. El objetivo es apoyar mejor a las comunidades vulnerables y generar confianza mejorando la calidad y el alcance del servicio.

© IFRC. Foto por Hermanos Corallo





► La Cruz Roja Salvadoreña responde a las fuertes lluvias provocadas por la tormenta tropical Alberto en el país. Los servicios incluyen búsqueda y rescate, distribución de kits de ayuda, apoyo psicosocial, entre otros.

© IFRC. Foto por Cruz Roja Salvadoreña

PILAR DOS: PROGRAMAS, OPERACIONES Y SERVICIOS

Fortalecer la equidad de género en el acceso a oportunidades de desarrollo y liderazgo en la respuesta a emergencias, asegurando que mujeres y personas de distinto género puedan participar plenamente en la gestión de crisis y operaciones humanitarias.

Este objetivo busca promover una participación equitativa en las operaciones de emergencia, garantizando que todos los géneros tengan un papel activo y significativo en la gestión de crisis. Para alcanzar este objetivo, se implementarán las siguientes estrategias:

Resultados

- 1. Acceso Equitativo Al Liderazgo:** Se trabajará para asegurar que mujeres y personas de otros géneros tengan acceso equitativo a posiciones de liderazgo en operaciones de emergencia. Esto implicará la creación de oportunidades para el desarrollo profesional y la implementación de programas de formación que aborden la equidad de género, incluyendo herramientas de evaluación con un enfoque inclusivo.
- 2. Integración De La Equidad De Género En Programas Y Operaciones:** Es crucial que la equidad de género y la diversidad estén integradas en todos los niveles del ciclo de programas y operaciones. Esto implica la revisión y construcción de currículas de formación que incluyan un enfoque en habilidades blandas y competencias específicas para el liderazgo femenino. Además, se actualizarán y socializarán procedimientos, protocolos y guías regionales para garantizar un enfoque de género en todas las acciones humanitarias. Esto principalmente, para lograr el cumplimiento también de las acciones vinculadas al Pilar 2.
- 3. Desarrollo De Capacidades Y Asignación De Recursos:** Se implementarán medidas para fortalecer la equidad de género en la planificación y ejecución de programas humanitarios. Esto incluirá el fortalecimiento de los equipos de especialistas con un enfoque transversal en protección, género e inclusión. La asignación de recursos técnicos y financieros para apoyar estas iniciativas serán claves para garantizar su efectividad.
- 4. Sensibilización Y Capacitación Continua:** Se establecerán planes anuales de sensibilización y fortalecimiento de capacidades en materia de género y diversidad. Todo el personal destinado a operaciones deberá recibir un briefing obligatorio sobre Protección, Género e Inclusión (PGI), asegurando una comprensión y aplicación efectiva en el terreno.
- 5. Fortalecimiento De Competencias Y Habilidades Blandas:** Los marcos de competencias y los procesos de formación se actualizarán para enfatizar habilidades blandas como negociación y resolución de conflictos, trabajo en equipo, escucha activa, entre otros. Este enfoque se aplicará a todos los participantes, con un enfoque especial en mujeres y personas de diversos géneros que buscan roles de liderazgo en emergencias, asegurando que dispongan de las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos de manera eficaz.

PILAR TRES: COLABORACIÓN INTERNA Y EXTERNA AL MOVIMIENTO INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA Y LA MEDIA LUNA ROJA

Fortalecer la equidad de género, inclusión y diversidad, asegurando que las Sociedades Nacionales cuentan con las herramientas necesarias para implementar políticas efectivas en sus operaciones humanitarias.

Este pilar busca crear un entorno de cooperación robusto que impulse la equidad de género y la diversidad en todas las acciones del Movimiento. La implementación de un Mapeo de Actores con enfoque de protección permitirá identificar y conectar a las Sociedades Nacionales con aliados clave, fortaleciendo así la capacidad institucional y la efectividad de sus programas. A través de campañas de comunicación dirigidas, se pretende generar un cambio de comportamiento que sensibilice tanto a los miembros del Movimiento como a las comunidades sobre la importancia de la equidad de género, promoviendo la participación de las mujeres en roles de liderazgo.

La colaboración y el apoyo financiero son elementos esenciales en este proceso; por ello, se buscarán activamente donantes comprometidos con estas causas, al tiempo que se brindará asistencia técnica a las Sociedades Nacionales para asegurar un respaldo económico sólido. Además, se fomentará el establecimiento de alianzas con organizaciones especializadas en equidad de género, lo que enriquecerá la red institucional y mejorará la capacidad de respuesta del Movimiento ante desafíos relacionados con la diversidad.

Resultados

1. Implementación De Mapeo De Actores Con Enfoque De Protección, Género, Inclusión Y Diversidad:

Las Sociedades Nacionales desarrollarán programas que integren lineamientos de género y diversidad, junto con actores humanitarios y donantes comprometidos con estos principios para fortalecer el trabajo conjunto. El Secretariado de la IFRC acompañará el proceso de Mapeo de Actores en la búsqueda de otros actores que apoyen la equidad de género y la diversidad, asegurando que las Sociedades Nacionales cuenten con los recursos necesarios para llevar a cabo estas acciones.

2. Campañas De Comunicación Para El Cambio De Comportamiento:

Se lanzarán campañas de comunicación tanto internas como externas para promover el cambio de comportamiento en torno a la equidad de género. Las campañas se dirigirán a sensibilizar a los miembros del Movimiento y a la comunidad sobre la importancia de la equidad de género en las operaciones humanitarias, y fomentarán la participación de las mujeres en roles de liderazgo.



► En Lima, Perú, en el marco de 16 días de activismo contra la violencia de género, mujeres peruanas y venezolanas se sumaron a la pintura de un mural que muestra fuerza, hermandad y apoyo a las víctimas. Este mural diseñado por la artista Fefa Cox, fue el resultado de un proceso participativo, donde líderes comunitarios compartieron sus opiniones y cómo plasmarlas en un mural.

© IFRC. Foto por Cruz Roja Peruana

- 3. Colaboración Y Apoyo Financiero:** La colaboración con organizaciones especializadas en equidad de género será clave para fortalecer la capacidad institucional. La IFRC buscará activamente donantes que apoyen iniciativas de equidad de género y diversidad en las acciones humanitarias, y proporcionará asistencia técnica a las Sociedades Nacionales para la obtención de fondos necesarios. Este esfuerzo garantizará un respaldo financiero sólido para la implementación de políticas inclusivas y efectivas.
- 4. Fortalecimiento De Alianzas Con Organizaciones Especializadas:** Se promoverá que las Sociedades Nacionales establezcan asociaciones con organizaciones especializadas en equidad de género. Estas colaboraciones están diseñadas para enriquecer y ampliar la red institucional, especialmente con organizaciones de la sociedad civil y otras entidades humanitarias, con el fin de fortalecer el enfoque y la capacidad de respuesta en cuestiones de género.

ANEXO

PROCESO DE VALIDACIÓN

El proceso de validación de la Hoja de Ruta 2024 - 2027, liderado por la Unidad de Operaciones, Crisis en Evolución y Desastres del departamento de Salud, Desastres, Clima y Crisis (HDCC) de la IFRC en América, se llevó a cabo de manera colaborativa y metódica. La Gender Equity and Leadership Senior Officer fue quien consolidó el proceso, que se desarrolló en varias etapas.

En primer lugar, el equipo de HDCC realizó una revisión inicial de la Hoja de Ruta desde las perspectivas técnicas de Desastres y Crisis, así como de Protección, Género e Inclusión. Esta revisión también incluyó un análisis por parte de la gerencia de Planificación, Monitoreo y Reporte (PMER), asegurando que todos los aspectos técnicos estuvieran alineados con las necesidades y prioridades actuales.

Desde esta revisión, se incluyeron recomendaciones que reflejaron la viabilidad del proyecto y la actualización de las necesidades identificadas, considerando lecciones aprendidas de iniciativas pasadas. Una vez ajustada, la Hoja de Ruta se compartió con las oficinas y los Centros de Coordinación de Sociedades Nacionales (CCST) de la IFRC, invitándolas a retroalimentar.

La retroalimentación fue recibida y consolidada por la Gender Equity and Leadership Senior Officer, asegurando que se incorporaran las opiniones y sugerencias de las oficinas y referentes de PGI y programas de operaciones. Para enriquecer aún más el proceso, se seleccionaron tres Sociedades Nacionales que, al integrar PGI en sus operaciones de emergencia, aportaron sus perspectivas sobre la Hoja de Ruta.

Además, se buscó la mirada externa, compartiendo la Hoja de Ruta con actores clave, como la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), que ha sido un aliado constante en la promoción de la equidad y el liderazgo en las operaciones de emergencia.

Finalmente, se concluyó el proceso de construcción de la Hoja de Ruta 2024 - 2027, incorporando todas las revisiones y retroalimentaciones necesarias. El siguiente paso será presentar y socializar el documento tanto internamente como con actores externos, buscando su compromiso y dando inicio al proceso de implementación. Así, la Hoja de Ruta se convertirá en una guía clara y consensuada para abordar la equidad de género en las operaciones humanitarias en América.



La Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Federación Internacional), es la mayor red humanitaria en el mundo, integrada por ciento noventa y dos (192) Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y cerca de catorce (14) millones de voluntarios. Nuestros voluntarios están presentes junto a las comunidades antes y después de crisis o desastres, así como durante estos. Trabajamos en los contextos más complejos y de más difícil acceso en el mundo con el fin de salvar vidas y promover la dignidad humana. Apoyamos a las comunidades en la consolidación de su fortaleza y su resiliencia de manera que las personas gocen de entornos propicios para una vida saludable, en condiciones de seguridad y con oportunidades para prosperar.

Síguenos:

www.ifrc.org/es | twitter.com/ifrc_es | facebook.com/Ifrc.surge.americas | instagram.com/ifrc_es | youtube.com/@ifrcamericas | tiktok.com/@ifrc