

Información de antecedentes para el Consejo

La primera auditoría de género de la ILC se llevó a cabo entre diciembre de 2016 y julio de 2017, con el objetivo de analizar y aprender de la experiencia de la ILC en la promoción de la justicia de género. En diciembre de 2016 se organizó un taller específico para el Consejo en el marco del programa de la 28ª reunión del Consejo de la Coalición a fin de presentar la auditoría de género para recabar opiniones sobre aspectos clave que habría que abordar y comentarios sobre el proceso propuesto.

La auditoría reconoce que hemos progresado, pero también que debemos esforzarnos más para transformar verdaderamente nuestra coalición. Una de las recomendaciones a corto plazo es desarrollar un plan de acción de género, que se presenta al Consejo en esta nota. Para ayudar a los miembros a integrar la justicia de género en su trabajo, debemos comprender mejor el vínculo entre abordar el tema de género y promover la gobernanza de la tierra centrada en las personas y mostrar que el género no es un mero ejercicio teórico, sino que conduce a mejores resultados.

La auditoría plantea claramente la necesidad de desarrollar capacidades en materia de justicia de género, lo cual es esencial para hacer que la justicia de género sea responsabilidad de todos. Lo que también queda claro es que, si bien contamos con algunas herramientas relevantes disponibles, estas no llegan de manera adecuada a los miembros. Necesitamos revisar y mejorar las herramientas de que disponemos para garantizar que sean fáciles de usar y brinden oportunidades para que los miembros aprendan (unos de otros) cómo usarlas.

También hay margen para mejorar el funcionamiento de los procedimientos de la ILC y sus estructuras de apoyo. Como Secretaría y UCR, reconocemos que todavía no hemos alcanzado nuestra aspiración de ser una coalición justa desde la perspectiva del género, y aprovechamos esta oportunidad para tomar medidas firmes a fin de hacer de esto una realidad, en nuestros propios procedimientos y en nuestro papel de apoyo de la red. El punto de partida para la fijación de prioridades del plan de acción fue una encuesta compartida con los miembros, preparada por la Secretaría y las UCR.

También recibimos orientaciones del grupo de trabajo sobre el compromiso 4, que confirmaron la necesidad de aclarar conceptos y lenguaje, hacer un mapeo de las capacidades para facilitar el intercambio de conocimientos, desarrollar capacidades sobre la naturaleza transversal de las cuestiones de género y apoyar a los miembros para que se apropien del proceso de auditoría.

El objetivo de este plan es abordar tantas recomendaciones como sea posible, en la programación existente de la ILC, así como mediante el desarrollo de medidas específicas. Esta última tiene implicaciones presupuestarias para 2018 y los años sucesivos.

Decisión QUE SE ESPERA QUE ADOPTE el Consejo de la Coalición en su 30ª reunión:

Se espera que el Consejo brinde orientaciones a la Secretaría sobre el plan de acción, tomando también en consideración las implicaciones presupuestarias.

Avanzar hacia una coalición justa desde la perspectiva del género: nuestra respuesta a la auditoría de género

La auditoría de género proporciona una instantánea de las prácticas, logros, desafíos, procesos, experiencias, ideas y opiniones actuales sobre la justicia de género y el trabajo de la ILC (pero no una evaluación o análisis exhaustivo de las políticas y prácticas de los miembros de forma individual) con el objetivo de estimular el diálogo y las nuevas formas de pensar acerca de cómo se puede acelerar el progreso, acercándonos a una red justa desde la perspectiva del género. El establecimiento de una agenda transformadora y ambiciosa colocará a la ILC en una posición sólida para cambiar las relaciones de poder en el movimiento por los derechos a la tierra, al mismo tiempo que generará impulso y fomentará participación entre los miembros.

Nuestra **primera reacción** a la auditoría es aclarar nuestro enfoque conceptual, separar claramente el trabajo temático sobre el compromiso 4 (justicia de género en relación con los derechos a la tierra) de la justicia de género como un valor central/compromiso institucional. Como parte de ello, para asegurar la relevancia para los distintos miembros en todas las regiones, examinaremos el género como una construcción cultural, que incluya el valor y los roles atribuidos a mujeres y hombres y el impacto que esto tiene en las relaciones de género. Más allá de trabajar para fortalecer los derechos de las mujeres y garantizarles un papel igualitario, nos aseguraremos de abordar las masculinidades como parte de la promoción de la justicia de género en la ILC.

Son muchas las recomendaciones que surgen de la auditoría, y podemos abordar la mayoría de ellas a través de este plan de acción. Comenzaremos por integrar la justicia de género en ***todas las iniciativas y actividades existentes*** respaldadas por la ILC, independientemente de si priorizan o no los derechos a la tierra de las mujeres, a fin de garantizar que contribuyan a lograr la justicia de género, incluida toda la labor de incidencia política de la ILC para asegurar la visibilidad externa del valor central de la ILC. Nos ocuparemos de las prácticas en la Secretaría y promoveremos el cambio transformacional invirtiendo en actividades específicas para reducir la injusticia de género.

Estableceremos un grupo para supervisar la implementación del plan de acción de género (integrado por el Director, los coordinadores regionales, 1 representante de cada Comité Directivo Regional y 2 miembros del grupo de trabajo sobre el compromiso 4).

Justicia y equidad

Nos esforzamos para superar las prácticas que marginan o restan poder a la gente, incluso mediante la aplicación de un principio de justicia de género a todo nuestro trabajo. (Estrategia

¿En qué nos centraremos para promover el cambio?

Nuestra visión para una coalición justa de género... ILC será una red donde diversas personas contribuyan sin discriminación, con mujeres y hombres que tengan la misma influencia y los integrantes de nuestros equipos de apoyo y de gobernanza pueden aportar sus perspectivas y experiencia para ayudarnos a lograr nuestro objetivo de gobernanza de la tierra centrada en las personas.

Nuestras prioridades tácticas son: ***igualdad de participación, refuerzo de las capacidades, procedimientos fáciles de usar y una cultura institucional propicia***. Para cada una de estas prioridades, la Secretaría se



compromete a definir actividades concretas, metas/hitos y responsabilidades para tareas para el resto de la estrategia, a partir de 2018.

1. Lo esencial: fortalecer la participación de las mujeres y sus organizaciones

Aseguraremos la igualdad de participación de las mujeres y sus organizaciones en la gobernanza y programación:

- 1.1. **Incrementado la influencia de las organizaciones de mujeres** en la ILC: dar un trato preferencial a las organizaciones de mujeres en la expansión actual y futura de la membresía.
- 1.2. **Promoviendo activamente la participación igualitaria** de mujeres y hombres en todas las reuniones regionales y mundiales, incluido el patrocinio prioritario de las mujeres
- 1.3. **Introduciendo cuotas** en comités, plataformas y grupos de trabajo de la ILC. Nuestro objetivo es garantizar la igualdad: al menos el 50% de participación femenina.

2. Más allá de la teoría: desarrollar herramientas y crear capacidades en todos los niveles

Abordaremos la necesidad de formación y creación de capacidades sobre la justicia de género en todos los niveles que surjan de la auditoría. Las capacidades existentes deben reforzarse y complementarse haciendo que la justicia de género sea responsabilidad de todos, mientras se mantiene al personal que actualmente se dedica al género y se fortalecen sus capacidades mediante la formación.

Para asegurar que el desarrollo de capacidades conduce a la integración del género en la planificación y el monitoreo a nivel de la Secretaría y las UCR, sensibilizar a nivel de los Comités Directivos Regionales y mejorar la capacidad de apoyo en las organizaciones miembros, no centraremos en:

- 2.1. apoyar a los miembros dispuestos a participar en la transformación organizativa para que lleven a cabo sus propias **auditorías de género** (usando una metodología simple y común todavía por desarrollar), evalúen el progreso y transmitan sus lecciones a otros en la red;
- 2.2. organizar una **formación específica sobre la justicia de género** como un compromiso institucional/valor central para el equipo de apoyo global, los comités (directivos) regionales y los miembros en general:
 - 2.2.1. evaluar las necesidades de formación en detalle e identificar proveedores;
 - 2.2.2. trabajar con los proveedores para adaptar la formación;
- 2.3. organizar **cursos de formación sobre herramientas relevantes** que puedan fortalecer la capacidad de género de las organizaciones miembros, en particular sobre los GEC como una herramienta de análisis de género, pero no limitados a ello;
- 2.4. apoyar al personal de las **organizaciones miembros para que se beneficie de las oportunidades de formación externa** con el objetivo de convertirse ellos mismos en formadores de pares;
- 2.5. respaldar la participación de los equipos de apoyo de la ILC (Secretaría/UCR) en cursos de formación externa.

3. Transformar nuestro trabajo: hacer que nuestros procedimientos sean más fáciles de usar

Nuestras formas de trabajo son clave para cambiar las operaciones y que sean transformadoras desde el punto de vista del género, por lo tanto:

3.1. **Integrar el género** en todas las etapas de nuestro **ciclo de planificación y MEAC**:

3.1.1. Revisar los procedimientos internos para la formulación y revisión de propuestas (ENI/IBC);

3.2. Profundizar en el aprendizaje sobre el género a través del **análisis exhaustivo/misiones de MEA** centradas en ejemplos positivos y negativos.

4. El entorno propicio: mejorar el lugar de trabajo y la cultura de red

Para convertirse en una red justa desde la perspectiva del género, la ILC tiene que vivir sus valores en su propia cultura institucional. Los valores internos desempeñan un papel clave a la hora de orientar y crear vías hacia unas operaciones que sean justas desde el punto de vista del género. Promoveremos la justicia de género:

4.1. incluyendo, en cualquier **formación** organizada, en particular para empleados, altos directivos y órganos rectores, **contenido sobre la igualdad de oportunidades, la discriminación y el sesgo inconsciente**;

4.2. dando flexibilidad en los contratos de consultores que no contemplen formalmente el **permiso parental remunerado**;

4.3. desarrollando **redes** y ofreciendo **asesoramiento** para apoyar la capacidad y el liderazgo de las mujeres.

Rendición de cuentas

Los encuestados reconocieron que promover la justicia de género como valor institucional es responsabilidad de todos, pero más allá de estar contemplada en unos pocos mandatos del personal de la Secretaría, esto no se ha formalizado de ninguna manera y actualmente la carga no se comparte entre las estructuras de gestión y gobernanza.

- **Todos los planes de trabajo individuales y conjuntos, los mandatos revisados del personal y todos los contratos nuevos de consultores a largo plazo incluirán abordar las cuestiones de género y promover la justicia de género.**
- Los Comités Regionales y el Director **informarán anualmente sobre la implementación del plan de acción.**
- **La responsabilidad del liderazgo** en materia de justicia de género recae en el **Consejo**, el **Director** y los **Comités Regionales**.

¿Qué recursos necesitamos?

Muchas de estas acciones implican cambios en las prácticas utilizando los presupuestos existentes, como el despliegue de los GEC y el costo de personal existente. Sin embargo, hay una serie de esferas que requieren un presupuesto adicional, por un total estimado para 2018 de USD 130 000:

Creación de capacidades: calculamos que serán necesarios unos USD 70 000 en 2018 para llevar a cabo la formación en materia de justicia de género para el equipo de apoyo global, los Comités Directivos Regionales y los miembros, con un monto adicional de USD 20 000 para que los miembros lleven a cabo sus propias auditorías de género.

Aprendizaje: calculamos que serán necesarios USD10 000 para viajes relacionados con MyE.



Dotación de personal: el apoyo de consultores para garantizar la justicia de género en la formulación y revisión de propuestas, así como el apoyo técnico para el desarrollo de una metodología de auditoría simple y otras herramientas ascienden a USD 30 000.