

El poder de la humanidad

Consejo de Delegados del Movimiento Internacional
de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

8 de diciembre de 2019, Ginebra



ES

CD/19/15

Original: inglés

Para información

CONSEJO DE DELEGADOS DEL MOVIMIENTO INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA ROJA

Ginebra, Suiza
8 de diciembre de 2019

**Fortalecimiento de la equidad de género y la igualdad de
oportunidades en los órganos de dirección y en la labor del
Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja**

INFORME DE SITUACIÓN

Documento elaborado por
la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja
en consulta/cooperación con la Comisión Permanente de la Cruz Roja y de la Media
Luna Roja y el Comité Internacional de la Cruz Roja

Ginebra, octubre de 2019

RESUMEN

Los análisis sociales relativos al género ponen de manifiesto lagunas y disparidades en el bienestar, las funciones, el poder y el acceso a recursos. Un llamamiento a una mayor diversidad en la representación y una mayor inclusión de las mujeres impulsa cambios en la sociedad civil, las instituciones y las políticas y las estructuras gubernamentales, especialmente en los ámbitos de la protección, la dirección y la adopción de decisiones.

Por consiguiente, el Consejo de Delegados aprobó, en su reunión de 2017, la resolución 12 titulada “[Fortalecimiento de la equidad de género y la igualdad de oportunidades en los órganos de dirección y en la labor del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja](#)”. En esta resolución, instó al Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), a la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Federación Internacional), a las Sociedades Nacionales y a la Comisión Permanente de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Comisión Permanente) a que adoptaran “medidas concretas para abordar la cuestión de equidad de género e igualdad de oportunidades a todo nivel de dirección en su seno”, e informaran “sobre el progreso alcanzado al respecto en la siguiente reunión del Consejo de Delegados, en 2019”. En el presente informe se destaca la manera en que la Federación Internacional, las Sociedades Nacionales, el CICR y la Comisión Permanente han abordado las disposiciones establecidas en la resolución.

Atendiendo a la resolución 12 aprobada en 2017 por el Consejo de Delegados, la Junta de Gobierno de la Federación Internacional decidió que una de sus prioridades sería velar por el equilibrio de género y diversidad en la Federación Internacional a todo nivel, tanto en los órganos de gobierno como de gestión. El presidente de la Federación Internacional, en especial, puso esto de relieve en junio de 2018 en su alocución inicial ante la Junta de Gobierno, cuando expresó su firme voluntad de “velar por el equilibrio de género tanto en este órgano como en las comisiones estatutarias que se constituyan en el futuro” y destacó la necesidad de “crear en las Sociedades Nacionales y en la Federación Internacional una cultura que fomente la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres”. Como resultado de la aprobación de la resolución 12, se pidió que las Sociedades Nacionales presentaran, mediante el Banco de datos y sistema de información general interno de la Federación Internacional, información sobre el equilibrio en la representación y la diversidad de su fuerza laboral. Una de las preguntas que se formuló de forma específica fue el porcentaje de mujeres que había en los órganos de gobierno y entre los miembros del personal de las Sociedades Nacionales y de la Secretaría de la Federación Internacional. Son interesantes los resultados publicados en la página internet del Banco de datos.

Las consultas sobre la Estrategia 2030 de la Federación Internacional—cuya aprobación se propondrá a la Asamblea General de la Federación Internacional en 2019— han demostrado la visión y el empeño de la red de las organizaciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja respecto de la promoción de la inclusión y la diversidad en materia de oportunidades, representación y adopción de decisiones en cada una de las organizaciones y en la red, así como en la sociedad en general. Además, las Sociedades Nacionales han expresado la voluntad de ser más activas en el ámbito de la diversidad y la inclusión, mediante la adopción de un enfoque interseccional, especialmente respecto de la labor que se realiza con o para las mujeres, las niñas y las personas con diferentes identidades de género.

En consonancia con las aspiraciones formuladas en la Estrategia 2030, se examina y revisa la Política sobre género de la Federación Internacional, aprobada en 1999. La política revisada, que se centra en el género y la diversidad, contendrá los compromisos colectivos de la Secretaría de la Federación Internacional y de las Sociedades Nacionales respecto del género y la diversidad en relación con la capacidad, los programas y las operaciones institucionales y con la sensibilización.

El CICR ha aprobado objetivos estratégicos sobre igualdad de género y sobre diversidad e inclusión como parte de la Estrategia institucional 2019-2022, que incluye el objetivo específico de hacer lo posible por conseguir la paridad de género entre su personal directivo para 2022. A mediados de 2019, el CICR finalizó un examen externo sobre la igualdad de género en toda la organización. Ese incluía un análisis global de los datos de recursos humanos, igualdad de salario y percepciones del personal y una evaluación detallada de las políticas y prácticas existentes. Se ponía de relieve varios ámbitos en que es necesario adoptar medidas para avanzar hacia el logro de los compromisos en relación con la igualdad de género. Se incorporan estos resultados en un plan de trabajo mundial sobre la inclusión.

La Comisión Permanente ha sido muy receptiva al llamamiento que hizo el Movimiento en 2017 y está dispuesta a contribuir –dentro del ámbito de sus funciones– en ciertos esfuerzos para lograr los objetivos del llamamiento y promover un mayor equilibrio de género en el personal de dirección del Movimiento, incluidos sus propios miembros.

La mayoría de las Sociedades Nacionales se sienten concernidas por las cuestiones de género. Este interés queda de relieve en los respectivos informes anuales de actividad y planes estratégicos, así como en sus operaciones.

1) INTRODUCCIÓN

Sobre la base de la decisión aprobada por la Asamblea General en 2017, el Consejo de Delegados aprobó, en la reunión que celebró en 2017, la resolución 12 “*Fortalecimiento de la equidad de género y la igualdad de oportunidades en los órganos de dirección y en la labor del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja*”. En esta se exhortaba al CICR, a la Federación Internacional, a las Sociedades Nacionales y a la Comisión Permanente a que adoptaran “medidas concretas para abordar la cuestión de equidad de género e igualdad de oportunidades a todo nivel de dirección en su seno”, e informaran “sobre el progreso alcanzado al respecto en la siguiente reunión del Consejo de Delegados, en 2019”.

En el presente informe se destaca la manera en que la Federación Internacional, las Sociedades Nacionales, el CICR y la Comisión Permanente han abordado las disposiciones establecidas en la resolución.

2) ANTECEDENTES

La resolución 12 aprobada por el Consejo de Delegados en 2017, y mediante esta, la decisión de la Asamblea General de la Federación Internacional recuerdan las resoluciones de la Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Conferencia Internacional¹ y las decisiones de la Asamblea General² aprobadas hasta la fecha, y se refieren a la labor realizada de conformidad con el Marco estratégico de la Federación Internacional sobre cuestiones de género y diversidad, aprobado por la Junta de Gobierno en 2011³ y aplicable a la Secretaría de la Federación Internacional y las Sociedades Nacionales.

¹ Resolución XV de la XXIII Conferencia Internacional, celebrada en 1977 en la que se insta a los gobiernos y las Sociedades Nacionales a “mejorar la situación de la mujer en lo social y económico, ofreciéndole posibilidades de educarse y de asumir responsabilidades de dirección”.

² Decisión tomada por el VI período de sesiones de la Asamblea General en 1987 en la que se pedía a la Liga que “que elabore un plan de acción para asegurar que los recursos y el potencial de la mujer puedan utilizarse plenamente en beneficio del trabajo de desarrollo en la Cruz Roja/Media Luna Roja”; la decisión tomada por el VII período de sesiones de la Asamblea General en 1989 en la que se reconocía la necesidad de elaborar políticas concretas y de desplegar esfuerzos continuos a fin de fortalecer la función confiada a la mujer en el desarrollo de las organizaciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

³ Define la dirección estratégica de la Federación Internacional para que sus medidas no resulten discriminatorias con las personas de toda edad y para promover la igualdad de género y el respeto por la diversidad mediante su trabajo.

En la resolución aprobada en 2017 por el Consejo de Delegados, se acoge con beneplácito la decisión⁴ aprobada durante el XXI periodo de sesiones de la Asamblea General de la Federación Internacional, titulada “Balance de la acción fortalecida sobre la función de la mujer en el desarrollo de las organizaciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja” (GA/17/25):

1. *se compromete* a apoyar la consecución de los objetivos y las acciones requeridos en virtud de esa decisión;
2. *exhorta* al Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), a la Federación Internacional, a las Sociedades Nacionales y a la Comisión Permanente, a que adopten medidas concretas para abordar la cuestión de equidad de género e igualdad de oportunidades a todo nivel de dirección en su seno, y a que informen sobre el progreso alcanzado al respecto en la siguiente reunión del Consejo de Delegados, en 2019.

3) **ANÁLISIS Y PROGRESO**

La Federación Internacional y las Sociedades Nacionales miembros

Después de la aprobación, en 2017, de la decisión de la Asamblea General y la subsiguiente aprobación de la resolución 12 por el Consejo de Delegados en 2017, la Junta de Gobierno de la Federación Internacional adoptó como una de sus prioridades⁵ velar por el equilibrio de género y diversidad en la Federación Internacional a todo nivel, tanto en los órganos de gobierno como de gestión. El presidente, de la Federación Internacional, en especial, puso esto de relieve en la alocución inicial⁶ ante la Junta de Gobierno, en junio de 2018, cuando expresó su firme voluntad de “velar por el equilibrio de género tanto en este órgano como en las comisiones estatutarias que se constituyan en el futuro” y destacó la necesidad de “crear en las Sociedades Nacionales y en la Federación Internacional una cultura que fomente la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres”. Este empeño ha tenido como resultado un considerable progreso en varios ámbitos, como se señala a continuación.

En su reunión de junio de 2018, la Junta de Gobierno de la Federación Internacional formó un Grupo de trabajo sobre el logro de la excelencia en materia de buen gobierno, género y diversidad,⁷ junto con otros cuatro grupos de trabajo dependientes de la Junta de Gobierno,

⁴ El texto de la decisión GA/17/25 es el siguiente: “*reconociendo, no obstante*, el progreso alcanzado por muchas Sociedades Nacionales y por la secretaría de la Federación Internacional, mucho queda por realizar con el fin de lograr un nivel satisfactorio en cuanto al equilibrio en materia de género y la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la Federación Internacional, con inclusión de sus miembros; *reconociendo* la necesidad de apoyar a las Sociedades Nacionales en los esfuerzos encaminados a lograr la igualdad de oportunidades, independientemente del género, en los órganos de gobierno, programas y actividades; *sinceramente empeñada* en velar por la no discriminación de las personas en todas las actividades de la Federación Internacional, por el fomento de la equidad de género y del respeto por la diversidad en todos los aspectos de su labor, así como por la igualdad de oportunidades independientemente del género, en la labor de las organizaciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, con inclusión de los órganos de gobierno; 1. *solicita* a la Junta de Gobierno que adopte medidas concretas sobre este tema y rinda informe al respecto durante el XXII periodo de sesiones de la Asamblea General; 2. *exhorta* a las Sociedades Nacionales a que intensifiquen de manera significativa los esfuerzos destinados a la identificación, el apoyo y la promoción de mujeres para que ocupen cargos de dirección; 3. *exhorta* a las Sociedades Nacionales a que, de inmediato, identifiquen y propongan a mujeres para que desempeñen cargos en los órganos de gobierno de la Federación Internacional.

⁵ Véase decisiones: Periodo extraordinario de sesiones de la Junta de Gobierno (<https://fednet.ifrc.org/FedNet/Our%20IFRC/Statutory%20Meetings/Governing%20Board/2016/33rd%20GB/E%20decision%20sheet%20January%202018.pdf>)

⁶ Véase Informe de actividad: <https://fednet.ifrc.org/FedNet/Our%20IFRC/Statutory%20Meetings/Governing%20Board/2016/33rd%20GB/E%20decision%20sheet%20June%202018.pdf>

⁷ Las sugerencias incluyen el establecimiento de indicadores esenciales de desempeño relativos a género, una clasificación de las Sociedades Nacionales, datos desglosados por género y conexión con otras iniciativas sobre

cada uno presidido por una mujer, que es el género menos representado en la Junta. Una de las primeras medidas del Grupo de trabajo sobre el logro de la excelencia en materia de buen gobierno, género y diversidad fue solicitar la realización de una evaluación comparativa para mostrar cómo otras organizaciones internacionales logran conseguir un equilibrio de género en los órganos de gobierno.

El grupo de trabajo pidió también un examen de la Política sobre género de la Federación Internacional, aprobada en 1999, el cual se llevó a cabo por decisión de la Junta de Gobierno.⁸ La política revisada, según la propuesta de la Secretaría, después de que efectúe consultas exhaustivas con los miembros, contendrá los compromisos colectivos de la Secretaría de la Federación Internacional y de las Sociedades Nacionales en materia de género y diversidad en relación con la capacidad, los programas y las operaciones institucionales y con la sensibilización. Estos compromisos incluyen una representación más equilibrada de género en los órganos de gobierno y de dirección, así como otros aspectos relativos a la creación de un entorno propicio a la inclusión del género y la diversidad. Se propondrá la aprobación de la política a la Asamblea General de la Federación en su XXII periodo de sesiones en diciembre de 2019.

Para abordar las preocupaciones expresadas por la Asamblea General y proporcionar medidas concretas para ayudar a consolidar el equilibrio de género en el marco de gobierno de la Federación Internacional, el Grupo de trabajo de la Junta de Gobierno sobre excelencia en materia de buen gobierno, género y diversidad revisó una larga serie de opciones que van desde mecanismos de cuotas oficiales a políticas de género no vinculantes. Las recomendaciones que se formularon a la Junta de Gobierno tuvieron como resultado la inclusión de un conjunto de propuestas relativas al equilibrio de género en las enmiendas que la Junta de Gobierno propone efectuar en los textos estatutarios de la Federación Internacional. La Asamblea General considerará en diciembre de 2019 la aprobación de estas propuestas, las cuales incluirán los elementos que constan a continuación.

- Un equilibrio de género más equitativo en la Junta de Gobierno mediante la introducción de una dimensión de género en la elección de los representantes de las Sociedades Nacionales miembros de la Junta de Gobierno, según la cual, en cada región estatutaria, se eligen por lo menos dos hombres y dos mujeres como representantes de las Sociedades Nacionales en la Junta de Gobierno. Para aplicar esta propuesta, las Sociedades Nacionales tendrán que hacer una declaración preelectoral en que señalen el nombre y el género de los representantes que proponen, y en la papeleta de votación habrá dos listas según el género de los candidatos de las Sociedades Nacionales a la Junta de Gobierno.
- Aprobación de políticas para proteger contra las vacantes en la Junta de Gobierno. Por ejemplo, una vacante como consecuencia de una falta de votos para los candidatos de un género ocasionaría una vacante en la Junta de Gobierno hasta la siguiente elección de miembros en la Asamblea General.
- Promoción general de la diversidad para tener en cuenta los principios de equilibrio de género y distribución geográfica equitativa en la presentación de candidaturas, los nombramientos o las elecciones relativos a los cargos en los órganos de gobierno. Este empeño realza esos importantes principios existentes mediante su incorporación en los Estatutos y se garantiza que los dos principios tendrán el mismo peso.
- Garantía del uso de una terminología neutral respecto del género en todos los textos estatutarios.

género y diversidad en el Movimiento, con el fin de contribuir a la labor de la Junta de Gobierno respecto de este tema.

⁸ Se elaboró y dio a conocer para consulta con las Sociedades Nacionales una Política relativa al género y la diversidad para su aprobación por la Asamblea General.

El Comité Electoral de la Federación Internacional toma en cuenta el principio de equilibrio de género, y se esfuerza por mantener, en lo posible, la igualdad de género entre los miembros de las comisiones y comités estatutarios de la Federación Internacional. Esto guarda consonancia con el artículo 25 del reglamento interno de la Federación Internacional (Consideraciones en materia de género) y la decisión de la Junta de Gobierno de octubre de 2018 (Decisión 18/02/05), en que se solicitaba al Comité Electoral que, tanto cuanto fuera posible y factible, velara por el equilibrio de género cuando propusiera candidaturas de personas para nombramiento en los comités y comisiones estatutarios de la Federación Internacional. Recientemente, el Comité Electoral tomó en cuenta esas consideraciones en materia de género en la preparación de las recomendaciones que formuló a la Junta de Gobierno y a la Asamblea General respecto de la lista de candidatos propuestos para los nombramientos de la Comisión de Finanzas, la Comisión de Auditoría y Gestión del Riesgo, y el Comité de Cumplimiento y Mediación en diciembre de 2019.

Se ha prestado especial atención a la prevención contra el acoso y las conductas sexuales indebidas y a la protección de las personas a las que la Federación Internacional presta servicios y de las personas con las que presta estos servicios mediante el cumplimiento de un código de conducta y otras políticas necesarias.⁹ La Federación Internacional aprobó, en julio de 2018, una Política de la Federación Internacional sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales e intervención a raíz de esos actos, y se ha formulado la promesa de trabajar con, por lo menos, cuarenta y cinco (45) Sociedades Nacionales hacia 2020 para ayudarlas a elaborar y aprobar sus propias políticas en la materia. Hasta la fecha, la Federación Internacional ha trabajado con veinticinco (25) Sociedades Nacionales, por lo menos, mediante reuniones bilaterales y dos seminarios prácticos al respecto.

Como resultado de la resolución, un grupo de mujeres que ocupan altos cargos directivos en las Sociedades Nacionales emprendieron la formación de una red llamada “GLOW Red” (red mundial de mujeres con cargos directivos en el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja) a fin de apoyar la aplicación de la resolución. La red se amplió rápidamente y en este momento está integrada por miembros de más de ochenta (80) Sociedades Nacionales de todo el mundo. Ha sensibilizado sobre la resolución mediante su boletín y mediante la celebración de numerosos debates y eventos paralelos a nivel regional que han sido coordinados por los centros de coordinación que tiene en cada región. La resolución ha sido debatida en las reuniones regionales de las Sociedades Nacionales, como la Conferencia Regional de Oriente Medio y Norte de África celebrada el mes de abril de 2018 en Irak y la reunión de las pequeñas Sociedades Nacionales europeas celebrada en Malta, también en abril de 2018; la Conferencia Europea que tuvo lugar en Almaty, en mayo de 2018, la Conferencia de las Sociedades Nacionales de la zona del Mediterráneo, celebrada en Sarajevo, en mayo de 2019, y la reunión de Asia meridional, en junio de 2019. En la Conferencia Regional de Asia y el Pacífico celebrada en noviembre de 2018,¹⁰ dirigentes de organizaciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja de Asia, el Pacífico y Oriente Medio se comprometieron, mediante la Declaración de Manila, a velar por que las mujeres constituyan, como mínimo, la mitad (el 50%) de las personas elegidas o nombradas para cargos de dirección en los próximos cuatro años. Además de la paridad de género, en esa conferencia se fijaron objetivos ambiciosos para incrementar el número y la diversidad de los voluntarios. Los órganos directivos de las Sociedades Nacionales de América expresaron su empeño en la Declaración de Buenos Aires que aprobaron en la Conferencia Regional Interamericana, en 2019 (“Abogar por el rol de liderazgo de las mujeres promoviendo la equidad en todos los niveles, dentro y fuera del Movimiento, teniendo en cuenta la perspectiva

⁹ Véase decisión de la Junta de Gobierno de la Federación Internacional:

<https://fednet.ifrc.org/FedNet/Our%20IFRC/Statutory%20Meetings/Governing%20Board/2016/33rd%20GB/E%20decision%20sheet%20June%202018.pdf>

¹⁰ Véase al respecto <https://media.ifrc.org/ifrc/press-release/red-cross-red-crescent-commits-womens-leadership-asia-pacific-middle-east-humanitarian-summit/>.

de género y la inclusión en los programas y operaciones, y celebrando la diversidad y el respeto de todas las personas”).

Los dirigentes de las Sociedades Nacionales han adoptado o fortalecido iniciativas mundiales o regionales para apoyar la tarea de conseguir la paridad de género en todos los niveles de la Federación Internacional. Se han desplegado esfuerzos para establecer o fortalecer redes informales o mecanismos de apoyo entre homólogos con ese fin, como el GLOW Red, que es una red abierta a todas las mujeres que ocupan un cargo directivo en algún componente del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y que trabajan en la promoción de la resolución. Otra finalidad de GLOW Red es cerciorarse de que hay suficientes candidaturas de mujeres para nombramientos y elecciones y para consolidar las futuras reservas. La red informal RED VIWO (Red Cross Red Crescent Vision Women) continuó su labor de apoyo entre homólogos y tutoría para el personal directivo intermedio de las Sociedades Nacionales europeas y de la Federación Internacional, en consonancia con la perspectiva de lograr una representación equitativa entre hombres y mujeres en todos los niveles de las organizaciones de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

Además, diversos altos directivos de la secretaría de la Federación Internacional han tomado varias iniciativas para promover un empeño concreto en la aplicación de esta resolución:

- velar por el equilibrio de género en los grupos que hacen entrevistas de trabajo;
- velar por la paridad de género y la promoción del género menos representado en cargos claves mediante las “reservas de talentos” para los cargos de jefes de país, jefes de unidades de apoyo a conglomerados de países y directores adjuntos regionales;
- definir un objetivo de paridad de género en todos los grados, incluidas los cargos directivos en las oficinas de la Secretaría de la Federación Internacional en el mundo, hacia 2028;
- empeño de la oficina regional de la Federación Internacional para Asia y el Pacífico de emprender una evaluación institucional de género mediante la herramienta de evaluación institucional del género y la diversidad desarrollada por la Federación Internacional para apoyar a las Sociedades Nacionales en el cumplimiento de las promesas relacionadas con el género y la diversidad y para ofrecer una orientación práctica para la realización y el seguimiento de evaluaciones institucionales del género y de la diversidad.

Como resultado de la aprobación de la resolución 12, se pidió que las Sociedades Nacionales presentaran, mediante el banco de datos y sistema de información general interno¹¹ de la Federación Internacional, información sobre el equilibrio en la representación de hombres y mujeres y la diversidad de su fuerza laboral.¹² Una de las preguntas formuladas concretamente fue el porcentaje de mujeres en los órganos de gobierno y entre los miembros del personal de las Sociedades Nacionales y de la secretaría de la Federación Internacional. Es interesante leer los resultados publicados en la página internet del banco de datos.¹³

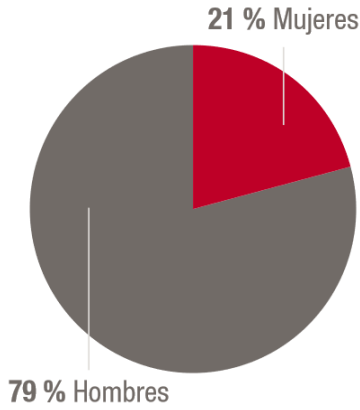
¹¹ El Banco de datos y sistema de información general interno de la Federación Internacional es una plataforma de información sobre el desempeño de las Sociedades Nacionales en cumplimiento de la decisión estatutaria de la Federación de mayor transparencia y rendición de cuentas. Todos los datos del banco de datos son introducidos por las Sociedades Nacionales y están publicados en el sitio data.ifrc.org/fdrs. Todas las Sociedades Nacionales presentan información mediante el banco de datos.

¹² En junio de 2018, el equipo que gestiona el banco de datos comenzó a recopilar los datos relativos a la composición de las Juntas de Gobierno de las Sociedades Nacionales de conformidad con la solicitud que se hizo en una decisión aprobada por la Asamblea General en 2017. La finalidad era analizar los desequilibrios en los cargos más altos de todas las Sociedades Nacionales y en las diferentes regiones. Ahora, mediante los esfuerzos de las Sociedades Nacionales alrededor del mundo por desglosar estos datos, es posible comenzar a cumplir la promesa de utilizar los datos del banco de datos para destacar si hay o no un equilibrio de género en la organización y en su labor. Este estudio es útil como punto de partida. Informaron sobre estas cuestiones en el banco de datos ciento ochenta y cuatro (184) Sociedades Nacionales en total.

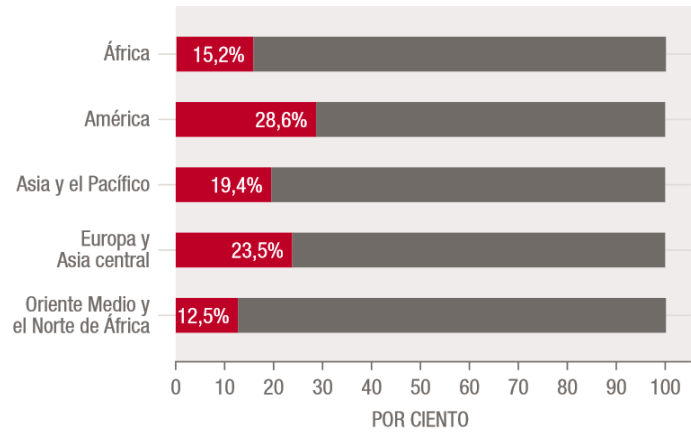
¹³ Los datos proceden del informe de 2019 *Todos y cada uno tienen importancia*, publicado el 18 de julio de 2019.

En los resultados que figuran a continuación se observa el desglose de las Sociedades Nacionales que tienen presidentas.

PRESIDENCIA

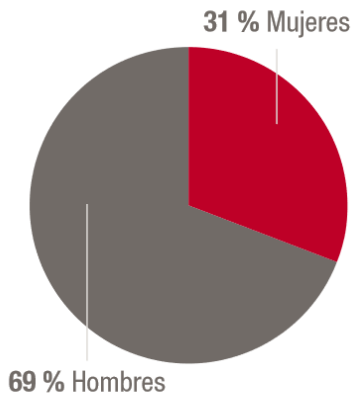


REGIÓN

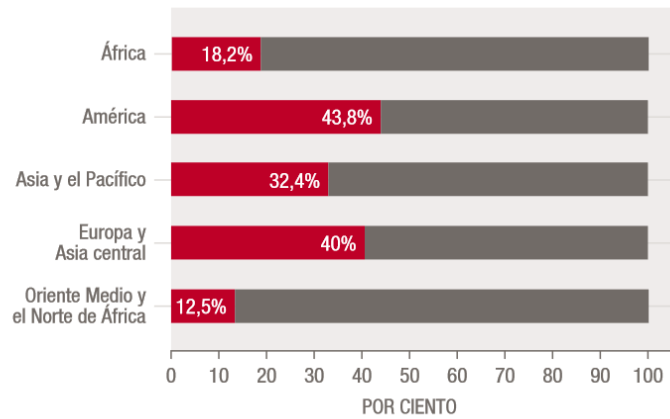


En los resultados que figuran a continuación figura el desglose de las Sociedades Nacionales que tienen secretarías generales.

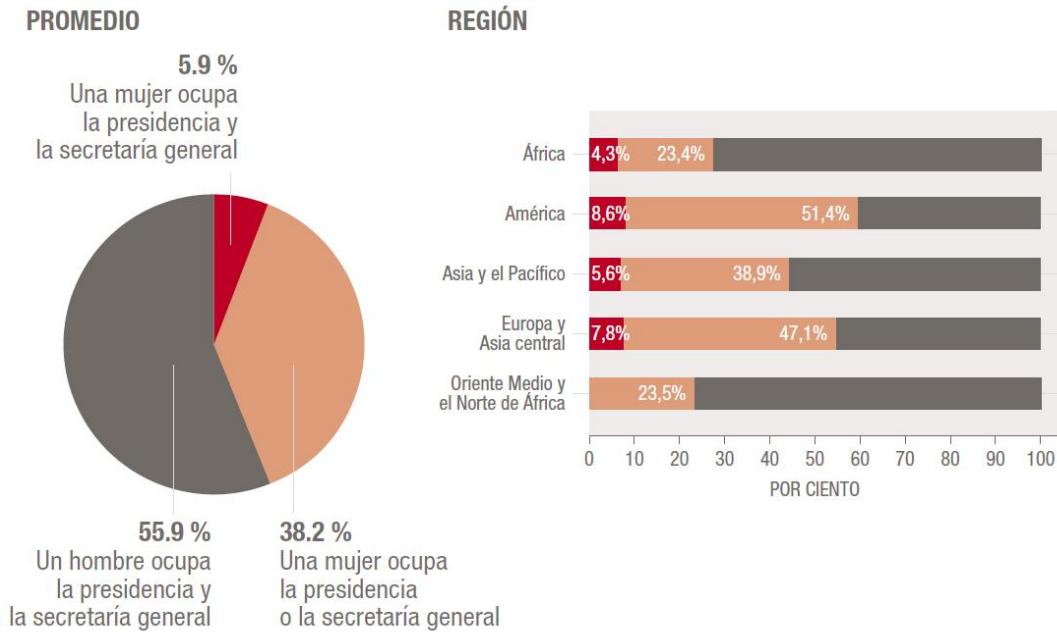
SECRETARÍA GENERAL



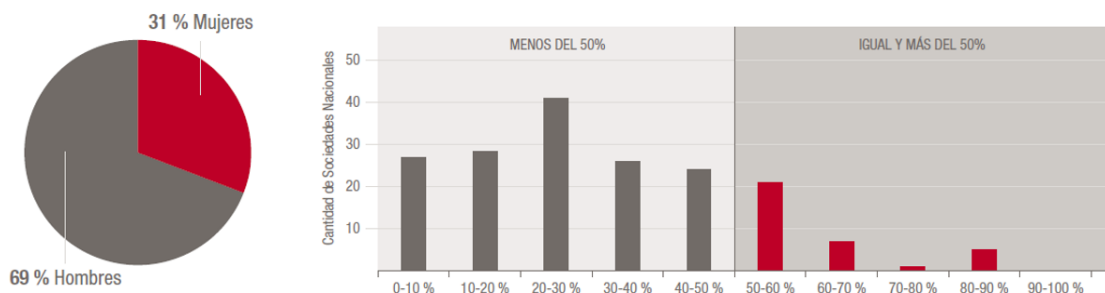
REGIÓN



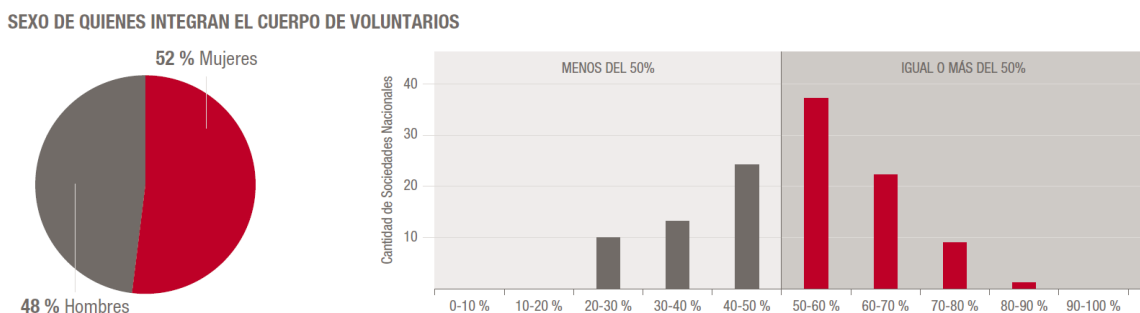
Los resultados que figuran a continuación denotan el porcentaje de las Sociedades Nacionales en las cuales las mujeres desempeñan sea el cargo de la presidencia sea el cargo de la secretaria general, así como de mujeres que desempeñan uno de esos cargos, o ninguno de esos cargos.



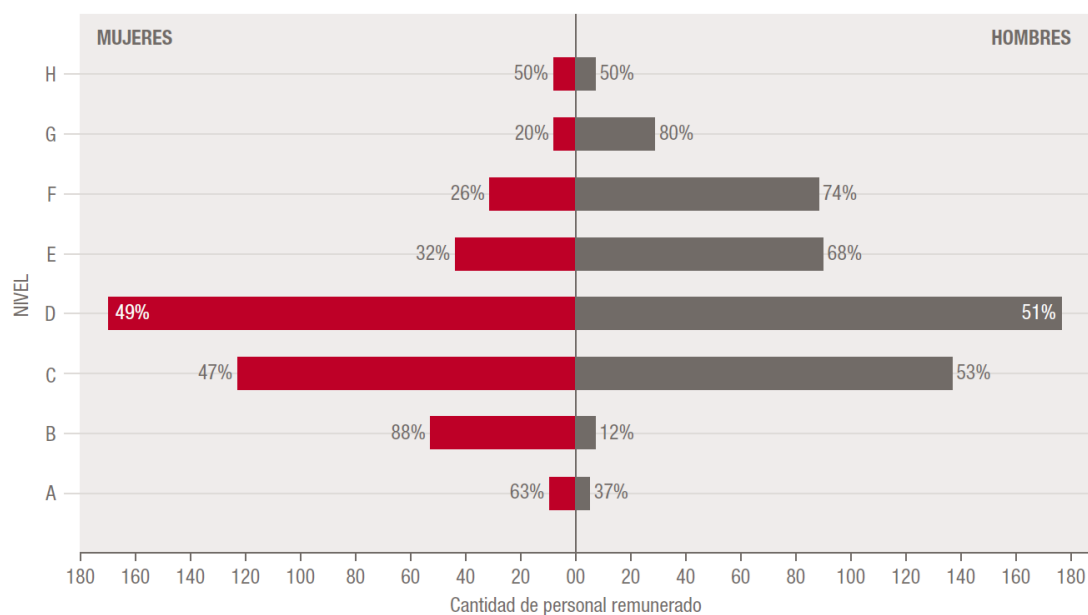
Los resultados que figuran a continuación denotan el porcentaje de mujeres que formaban parte de las juntas de gobierno de las Sociedades Nacionales en 2017.



Los resultados que figuran a continuación denotan el porcentaje de mujeres que integra el cuerpo de voluntarios de las Sociedades Nacionales.



Los resultados que figuran a continuación detallan la cantidad y el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de diferentes grados en la secretaría de la Federación (oficinas mundiales y regionales) según figuraban en los contratos de la Federación Internacional, en 2017. “H” denota el grado más alto de escalafón y “A” el más bajo.



En la tabla que figura a continuación se muestra el porcentaje promedio de mujeres que desempeñan diferentes funciones en las Sociedades Nacionales y en la Secretaría de la Federación Internacional.

	% promedio entre las Sociedades Nacionales	Federación Internacional
Presidenta	21%	0
Secretaria general	31%	0
Porcentaje de mujeres miembros de la junta de gobierno	31%	17%
Porcentaje de mujeres en el personal remunerado	50%	45%
Porcentaje de mujeres que prestan servicio voluntario	52%	—

En todos los países, la junta de gobierno de la Sociedad Nacional suele contar con más mujeres cuando es una mujer quien ocupa la presidencia o la secretaría general. Hay una relación fuertemente positiva entre el porcentaje de mujeres que forman parte de los empleados remunerados y los voluntarios, y viceversa, incluso cuando se admite el nivel de igualdad de género en cada país.

CICR

En septiembre de 2018, la Asamblea del CICR aprobó objetivos estratégicos¹⁴ en relación con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión. Los principales objetivos son los siguientes:

- “El CICR implementa políticas y prácticas inclusivas que le permiten valorar y aprovechar la diversidad de su plantel de empleados a nivel mundial y el del

¹⁴ Estrategia Institucional del CICR: <https://www.icrc.org/es/publication/estrategia-del-cicr-2019-2022>.

Movimiento en particular, lo que incluye que el CICR se esfuerce por alcanzar su objetivo de tener paridad de género (50:50) entre su personal directivo para 2022, mediante las herramientas y actividades necesarias.

- El CICR se asegura de que sus equipos directivos incluyan empleados tanto residentes como móviles, sean diversos en lo referido a conocimientos, experiencia y género, y tengan claridad en materia de autoridad, de modo que quede garantizada una cultura de toma de decisiones eficiente y descentralizada que se apoye en procesos horizontales y verticales pertinentes.”

Entre enero y junio de 2019, el CICR realizó un examen externo sobre la igualdad de género en toda la organización. El examen incluyó un análisis global de datos relativos a recursos humanos, salarios y percepciones del personal y una evaluación detallada de las políticas y prácticas existentes.

Se efectuó la revisión en asociación con EDGE (dividendos económicos de la igualdad de género), mediante el uso de su destacada metodología de evaluación mundial y normas de certificación empresarial para la igualdad de género. En este proceso, se hizo una comparación del CICR con más de 200 organizaciones internacionales.

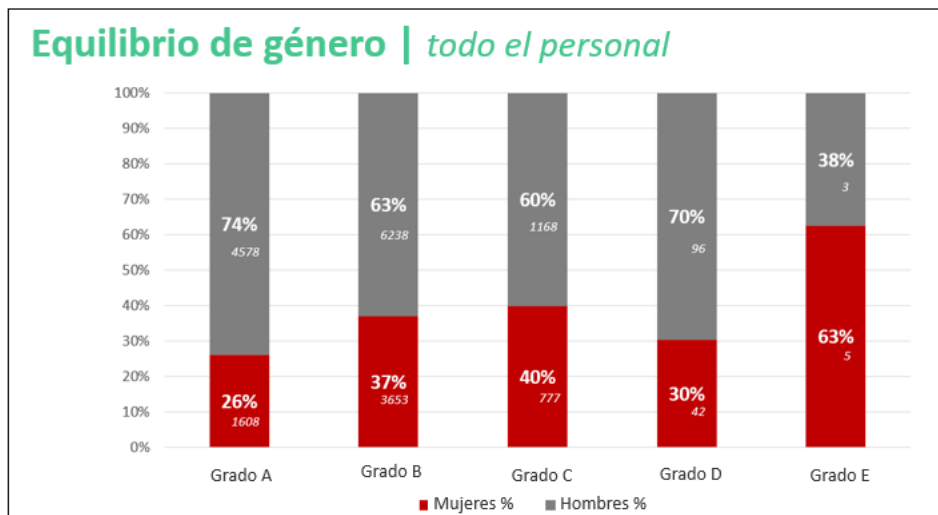
Mediante la metodología de EDGE se analizan tres elementos: datos institucionales, que incluyen la igualdad de salario por trabajo equivalente, la percepción de los empleados y la eficacia de las políticas y prácticas pertinentes vigentes. Se entrega una certificación después de la realización de una auditoría independiente.

Según los resultados de la evaluación, hay un amplio margen de mejora en ámbitos como la contratación, la promoción, la planificación de nombramientos y las políticas de apoyo, incluidos los mecanismos para flexibilizar el trabajo y el apoyo a los padres.

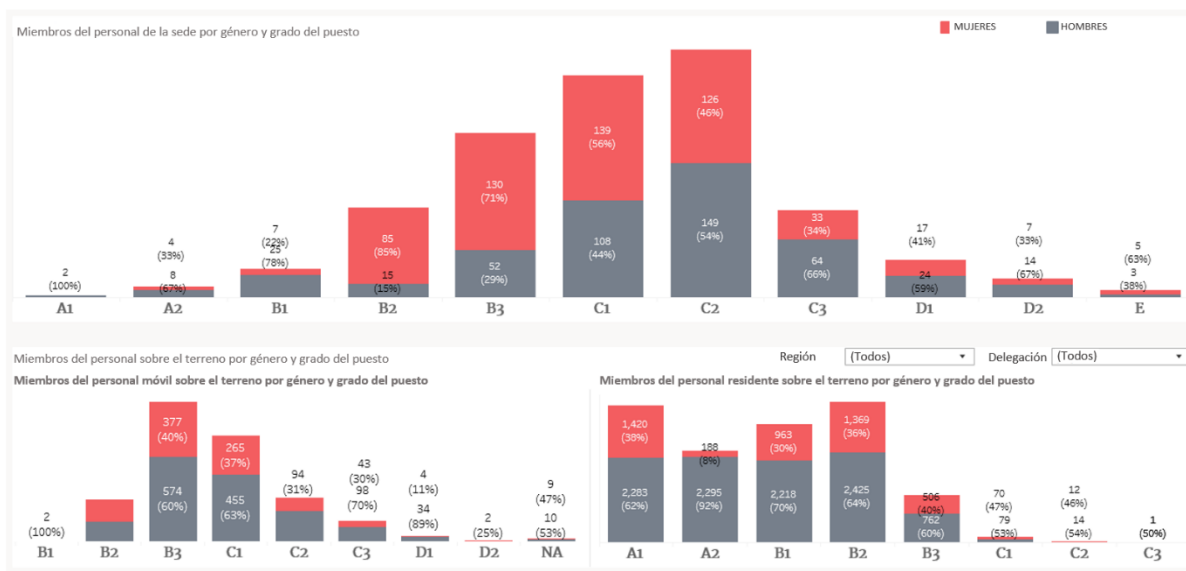
Habida cuenta de los resultados de esta evaluación, el CICR procede a la integración de siguientes medidas en la planificación para los años venideros.

Finalidad	Medidas factibles
Fomentar la rendición de cuentas para promover un equilibrio de género sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir objetivos secundarios pertinentes para las contrataciones y promociones; y definir lo que permite alcanzar esos objetivos secundarios. ✓ Seguimiento periódico del avance en relación con los subobjetivos sobre el equilibrio de género en puestos importantes.
Garantizar la igualdad de remuneración por trabajo igual.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar anualmente evaluaciones de la diferencia de retribución según el género y comunicar de manera proactiva acerca del empeño de la institución en velar por la equidad de salario entre hombres y mujeres.
Dar con la manera de reducir el número de mujeres que dejan el CICR.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Explorar y documentar de forma sistemática las razones por las cuales las mujeres dejan el CICR al comienzo y a mediados de la carrera y definir medidas para evitarlo.
Incrementar la visibilidad de los criterios de promoción y recurrir a la diversidad para evitar prejuicios.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Describir los requisitos para cargos específicos y las etapas necesarias para poder ocupar estos cargos. ✓ Adoptar sistemáticamente preselecciones y paneles de entrevista de diverso género.
Ofrecer apoyo a las personas que brindan cuidados.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Introducir una norma mundial para las licencias de paternidad. ✓ Ofrecer apoyo para el cuidado de los niños (por ejemplo, subsidios, acceso a establecimiento en los alrededores).
Definir mecanismos para flexibilizar el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar una lista de opciones de trabajo flexible, basada en las necesidades específicas de los miembros del personal. ✓ Alentar a los miembros del personal a utilizar mecanismos para flexibilizar el trabajo.
Reducir la parcialidad y las presunciones a nivel de equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recurrir a reuniones interactivas para incrementar el diálogo entre equipos sobre las presunciones que hacen mella en un lugar de trabajo respetuoso.

En cuanto a la representación, la Asamblea del CICR está integrada por un treinta y siete por ciento (37%) de mujeres y un sesenta y tres por ciento (63%) de hombres. En los cargos más altos de la organización, las mujeres son el 63% y los hombres el 37%, como consecuencia del nombramiento de cuatro directoras en 2018. El gráfico a continuación indica la distribución de género en todos los niveles para 2018 (el grado E es el nivel más alto).



En 2018, el CICR estableció cuadros analíticos de seguimiento para las regiones y delegaciones en los que se hace un desglose por género y grado del cargo de todos los miembros del personal, a fin de que las delegaciones puedan adoptar las medidas del caso y seguir la evolución con el tiempo (véase a continuación).



En 2018, el CICR amplió sustancialmente su Oficina de cumplimiento mundial para ayudar a los miembros del personal y a los gestores a respetar las más altas normas éticas de comportamiento. La Oficina centra su atención sobre todo en las prácticas de gestión del riesgo, sistemas de control internos y la prevención y la detección de infracciones al Código de Conducta y políticas y procedimientos atinentes. En este contexto abrió una “Línea de integridad”, que es una nueva vía de información a disposición de los empleados del CICR y personas ajenas a la institución. Se aplicó una orientación operativa del código de conducta,

y se ha avanzado bastante en el desarrollo de la nueva política de prevención de conductas sexuales indebidas.

El CICR inauguró recientemente un Centro de orientación profesional, que ofrece tutoría a todos los miembros del personal de la institución que la deseen. Con esta perspectiva, el CICR se esfuerza por promover el equilibrio de género ofreciendo a todos los miembros del personal las mismas herramientas e igualdad de oportunidades para su desarrollo y crecimiento. Durante 2018, se llevaron a cabo doscientas treinta y un (231) sesiones individuales. De todos los miembros del personal que recibieron tutoría, las mujeres fueron el sesenta por ciento (60%) y los hombres el cuarenta por ciento (40%).

En enero de 2018, la Dirección introdujo una política mundial de licencia de maternidad para facilitar a los miembros del personal de la Institución el cuidado de sus hijos recién nacidos y a las madres el derecho a un equilibrio entre vida privada y profesional al comienzo de la maternidad. La política dispone lo siguiente:

- los miembros del personal que después de una licencia de maternidad vuelven a trabajar a tiempo completo tienen derecho a trabajar el 80% de las horas de trabajo de jornada completa hasta que el niño cumpla un año;
- todos los miembros del personal tienen derecho a dieciséis (16) semanas, por lo menos, de licencia de maternidad. El personal móvil sobre el terreno que tenga cinco (5) años de servicio tienen derecho a una licencia de maternidad pagada de 24 semanas.

El CICR trabaja en este momento en la introducción de una norma mundial relativa a la licencia de paternidad, consistente en diez días de trabajo para todos los miembros del personal, cualquiera que sea el tipo de contrato. Se considera su aprobación a finales de 2019.

En el evento *Gender Balance for Humanity*, que tuvo lugar el 8 de febrero de 2019, participaron más de doscientos cincuenta (250) miembros del personal del CICR y de la Federación Internacional (de forma presencial o en línea) para opinar con sentido crítico sobre la situación en estas instituciones y examinar lo que puede hacerse y lograrse de forma realista en 2019. Los panelistas¹⁵ abordaron las dificultades que se afrontan para lograr el equilibrio de género, y el moderador los instó a dar a conocer sus propias experiencias sobre los roles de género -prejuicios, la importancia de la igualdad y los efectos positivos de la paridad de género.

Comisión Permanente

La Comisión Permanente ha sido muy receptiva al llamamiento que hizo el Movimiento en 2017 y está dispuesta a participar –dentro del ámbito de sus funciones– en ciertos esfuerzos para lograr sus objetivos mediante la adopción de medidas firmes y significativas. Con este fin se adoptaron las medidas que constan a continuación.

- El presidente y otros miembros de la Comisión Permanente aprovecharon todas las oportunidades que se les presentaron en los diferentes foros del Movimiento a que asistieron para promover el compromiso del Movimiento. De manera más informal, participaron con regularidad en consultas bilaterales o grupales con redes y partes interesadas activas en la promoción de un mejor equilibrio de género en los órganos directivos del Movimiento y en diferentes iniciativas de seguimiento de la resolución 12, especialmente en el contexto de la preparación de las reuniones estatutarias de 2019.

¹⁵ El panel estaba integrado por Aishath Noora Mohamed, secretario general de la Media Luna Roja de Maldivas; Elhadj As Sy, secretario general de la Federación Internacional; Yves Daccord, director general del CICR; y Cécile Aptel, Directora de Política, Estrategia y Conocimiento. Nadia Younes, jefa de la oficina de innovación de EGDE, actuó como moderadora del panel.

- La resolución 12 aprobada en 2017 reforzó los trabajos que ya había emprendido la Comisión Permanente en 2016 para mejorar la transparencia, el equilibrio de género y la rotación en las elecciones y la composición de la Comisión Permanente. Los resultados de estos trabajos han sido la aplicación de medidas administrativas y la propuesta de presentación al Consejo de Delegados en su reunión de 2019 de un proyecto de resolución relativa a una política destinada, especialmente, a promover medidas para el logro de este objetivo.
- Además, durante las deliberaciones la Comisión Permanente observó que los estatutos y el reglamento del Movimiento, redactados esencialmente en 1986, podrían tener disposiciones en las que el género masculino queda indebidamente de relieve. Por tanto, de conformidad con el artículo 18, párrafo 2, inciso a) de los estatutos, la Comisión Permanente oficializó la interpretación de que se debería considerar que los estatutos y el reglamento son neutrales desde el punto de vista del género y que, a menos que sea manifiesta una intención en el sentido contrario, las palabras y expresiones que indican el masculino o el femenino no se limitan al género indicado e incluyen el género femenino y masculino, respectivamente.
- Por último, la Comisión Permanente confirmó oficialmente su determinación a tomar en cuenta los principios de distribución geográfica equitativa y de equilibrio de género cuando propusiera candidaturas para ocupar los cargos de funcionarios en el Consejo de Delegados y en la Conferencia Internacional.

La Comisión Permanente puede considerar también otras iniciativas pertinentes en su próxima sesión (2019–2023).

4) CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Todos los componentes del Movimiento se esfuerzan por lograr el equilibrio de género en todos los niveles. Este interés queda de relieve en los informes anuales de actividad, planes estratégicos y operaciones de las Sociedades Nacionales y de los componentes internacionales. Las estadísticas procedentes del banco de datos y sistema de información general interno de la Federación Internacional que se presentan más arriba proporcionan un punto de partida y datos para emprender intercambios más amplios y mejoras en materia de género e inclusión de la diversidad. Antes se carecía de estos datos y los trabajos se basaban en presunciones.

A continuación, se formulan recomendaciones para el fortalecimiento de los trabajos en esta dirección, a fin de informar acerca del avance, los logros y los desafíos al Consejo de Delegados, en su reunión de 2021:

- Se recomienda a todas las Sociedades Nacionales emprender una evaluación institucional sobre el género y la diversidad, recurriendo al conjunto de herramientas desarrollado por la Federación internacional, y hacer un seguimiento de los resultados. El conjunto de herramientas ayudará a las Sociedades Nacionales a evaluar su rendimiento respecto del género y la diversidad en los siguientes ámbitos:
 - voluntad y empeño políticos;
 - cultura institucional;
 - recursos y capacidad;
 - ejecución y aplicación de programas;
 - rendición de cuentas.
- Se recomienda que la Secretaría de la Federación Internacional en general también sea objeto de evaluaciones institucionales respecto del género y la diversidad.

- Habida cuenta de la Política [revisada] sobre el género y la diversidad, cuya aprobación se propondrá a la Asamblea General de la Federación Internacional, las Sociedades Nacionales y la Federación Internacional deberían velar por centrar la atención en la adhesión a la política en todos sus aspectos, tanto desde la perspectiva institucional como a nivel programático y operativo.
- Se recomienda encarecidamente no escatimar esfuerzos en promover la igualdad, abarcar la diversidad, comprender la interseccionalidad y fortalecer la participación de las personas que sufren discriminación, negligencia y marginación y el acceso de estas a las mismas oportunidades que las demás personas.
- Habida cuenta de la creación de un punto de partida sólido para la igualdad de género a nivel interno en el CICR, en adelante la institución deberá invertir y adoptar medidas en varios ámbitos como la contratación, las promociones, la planificación de las asignaciones y mecanismos para flexibilizar el trabajo. Esta labor forma parte de un esfuerzo más amplio para crear un entorno de trabajo inclusivo, a fin de ofrecer la mejor atención posible al personal del CICR, velar por la más alta calidad de la actividad humanitaria y retener y atraer a las personas que poseen los perfiles que se necesitan para afrontar los retos futuros.