



El poder de la humanidad

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

27-28 de octubre de 2024, Ginebra

Resolución 5 de la XXXIII Conferencia Internacional: “Mujeres y liderazgo en la acción humanitaria del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja”

INFORME SOBRE LOS PROGRESOS ALCANZADOS

Septiembre de 2024

ES

34IC/24/10.5
Original: inglés
Para información

Documento elaborado por la Secretaría de GLOW Red con el apoyo del Grupo de Coordinación y miembros de la red

INFORME SOBRE LOS PROGRESOS ALCANZADOS

Resolución 5 de la XXXIII Conferencia Internacional: “Mujeres y liderazgo en la acción humanitaria del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja”

RESUMEN

En 2019, en el marco de la XXXIII Conferencia Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Conferencia Internacional), los componentes del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Movimiento) y los Estados Partes en los Convenios de Ginebra acordaron por unanimidad aprobar la resolución 5 “Mujeres y liderazgo en la acción humanitaria del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja”.

La resolución insta a los componentes del Movimiento a ampliar la representación de las mujeres de procedencias diversas en los ámbitos de toma de decisiones en todos los niveles, así como a identificar y destinar recursos a mujeres dirigentes por medio de programas de orientación y de desarrollo del liderazgo. También insta a los componentes del Movimiento a alcanzar la paridad de género antes de 2030 y a recopilar datos desglosados por género para hacer un seguimiento de los avances, además de alentarlos a invertir en investigación y a generar una base de evidencia en relación con el liderazgo de las mujeres.

Aquí se resumen algunas de las medidas adoptadas por el Movimiento para cumplir con los compromisos que se establecen en la resolución. Este informe, basado mayormente en los datos recopilados en 2022 y 2024 por la red mundial para mujeres líderes del Movimiento GLOW Red y su grupo para la presentación de informes, destaca los avances realizados y las iniciativas que se llevaron a cabo con éxito, a la vez que señala algunas de las barreras que persisten para el liderazgo de las mujeres en el Movimiento.

Actualmente, el Movimiento tiene a tres mujeres en los puestos de mayor jerarquía: la presidenta de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Federación Internacional), la presidenta del Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) y la presidenta de la Comisión Permanente de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. En 2022, la Junta de Gobierno elegida por la Federación Internacional alcanzó la paridad de género por primera vez en la historia. Además, todas las conferencias regionales de la Federación Internacional desde 2018 se han comprometido a trabajar en la igualdad de género en los puestos jerárquicos y en la toma de decisiones. Todo esto puede considerarse un giro fundamental en la mentalidad y en la cultura del Movimiento, y demuestra que hay voluntad de cambio. Así y todo, sigue siendo necesario hacer inversiones y emprender acciones específicas en todos los niveles para sostener los logros realizados y priorizar la paridad de género en todos los aspectos de nuestra labor.

Además de los avances y desafíos descritos en este informe, se puede obtener más información en los informes oficiales que publican las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja

y de la Media Luna Roja (Sociedades Nacionales) y otros componentes del Movimiento en la página web de la Conferencia Internacional. Para acceder al informe completo de GLOW Red, visitar www.glowred.org.

1) INTRODUCCIÓN

En 2017, dos años antes de que se aprobara la resolución 5 en cuestión, los componentes del Movimiento aprobaron una resolución en el Consejo de Delegados en la que se comprometían a adoptar “medidas concretas para tratar la cuestión de la igualdad de género y de oportunidades en todos los niveles de su dirigencia”. Esa resolución se vio motivada por la falta de representación femenina en la Junta de Gobierno que acababa de elegir la Federación Internacional, en la que apenas el 13 % de los puestos estaban ocupados por mujeres. Sin embargo, el grupo de mujeres que había tomado esta iniciativa tenía en claro, por su vasta experiencia con resoluciones y compromisos previos sobre el liderazgo de las mujeres y el equilibrio entre los géneros, que la resolución no daría frutos a menos que hubiera acciones complementarias y mecanismos de supervisión que propiciaran la rendición de cuentas de la dirigencia del Movimiento. A principios de 2018, se creó GLOW Red ante la necesidad de afianzar el compromiso con la resolución y las medidas necesarias para implementarla.

La resolución 5 sobre mujeres y liderazgo, aprobada en 2019 durante la XXXIII Conferencia Internacional, fue resultado de los dos primeros años de actividad de la red. Es una resolución fundacional para la igualdad de género en el Movimiento y refleja el arduo trabajo de promoción que llevan adelante quienes conforman y apoyan a GLOW Red en todo el mundo.

Como se reconoce en la resolución, las mujeres son agentes de reducción de riesgos y están en la primera respuesta ante crisis humanitarias, como conflictos armados, desastres naturales y otras situaciones de emergencia, por lo que su perspectiva debe atenderse y tomarse en cuenta desde el comienzo en toda respuesta humanitaria. El fomento de la autonomía y la inclusión de las mujeres y niñas debe extenderse también a las iniciativas de asistencia al desarrollo, consolidación de la paz, mediación, prevención de conflictos, reconciliación y reconstrucción, y es importante contar con la participación de mujeres y grupos de mujeres de diversa procedencia en la toma de decisiones, para que se contemplen las necesidades humanitarias y las prioridades de la comunidad, así como para representar a la sociedad a la que pertenecen en toda su diversidad.

2) ANTECEDENTES

GLOW Red asumió la conducción de los esfuerzos de sensibilización y estímulo de los componentes del Movimiento y los Estados para que tomen medidas y cumplan con sus compromisos en materia de paridad de género. Entre otras cosas, estableció un grupo de trabajo en torno a la resolución sobre mujeres y liderazgo a principios de 2021, que publicó un informe sobre los progresos realizados en marzo de 2022. El informe apuntaba a inspirar a los componentes del Movimiento a desarmar compartimentos estancos en la coordinación, intercambiar buenas prácticas para fomentar el liderazgo de las mujeres y celebrar los avances en la implementación de la resolución.

Entre noviembre de 2023 y mayo de 2024, se reabrió el grupo de presentación de informes sobre la resolución para reunir más datos y aprendizajes sobre lo que estaban haciendo el Movimiento y los Estados para cumplir sus compromisos. El presente documento resume los resultados recopilados en ambas oportunidades, además de otras conclusiones de

investigaciones, observaciones y aprendizajes de integrantes y colaboradores de GLOW Red, cosechados a lo largo de los cinco años transcurridos desde la aprobación de la resolución.

3) ANÁLISIS Y PROGRESOS

En general, en el Movimiento y en el sector humanitario en su conjunto, las mujeres siguen estando subrepresentadas en los órganos de gobierno y en los puestos de mayor jerarquía, **así como en los procesos y entidades relacionadas con la labor humanitaria, lo que incluye los puestos directivos en instituciones nacionales, regionales e internacionales. No obstante, desde que se aprobó la resolución, los componentes del Movimiento han tomado medidas al respecto. A continuación, se mencionan algunos ejemplos de iniciativas emprendidas con éxito y de los desafíos aún por superar, que nos señalan el trabajo que tenemos por delante.**

Logros

El informe de GLOW Red sobre los progresos realizados (2022) y su versión actualizada (2024) enumeran los logros y desafíos en la promoción del liderazgo de las mujeres. Estos son algunos ejemplos de medidas innovadoras y prácticas idóneas adoptadas en las Sociedades Nacionales, la Federación Internacional y el CICR:

- implementación de programas de desarrollo del liderazgo para empleadas y voluntarias;
- revisión y actualización de los estatutos y políticas de las organizaciones;
- instauración de políticas de contratación selectiva;
- nombramiento de mujeres en equipos ejecutivos;
- creación de oportunidades de mentorías;
- conformación de grupos de trabajo transversales centrados en la diversidad, la equidad y la inclusión.

Los informes de GLOW Red ponen de relieve estudios de caso de todo el Movimiento, con información detallada sobre el excelente trabajo realizado por sus componentes. Por ejemplo, la Cruz Roja Americana y la Cruz Roja Canadiense han invertido en el uso de datos sobre diversidad e inclusión para analizar y atender las discrepancias y disparidades que encuentran las mujeres; la Cruz Roja Australiana ha implementado varios programas de desarrollo del liderazgo desde 2019, orientados a generar una fuerza laboral inclusiva y diversa; la Cruz Roja Francesa llevó a cabo una revisión de sus estatutos, a raíz de la que se hicieron enmiendas para que su Junta de Gobierno tuviera siempre al menos un 40 % de hombres y un 40 % de mujeres entre sus miembros; la Cruz Roja de Kenia y la Cruz Roja Francesa inauguraron el Women Social Entrepreneurship Institute (WSEI), que ayuda a 25 mujeres propietarias de comercios informales en Mombasa, en la zona costera de Kenia; la Media Luna Roja de Maldivas instauró políticas organizacionales para garantizar la participación igualitaria de hombres y mujeres en todo despliegue operacional y misión de voluntarios/as; la Cruz Roja Española ha conseguido un mayor equilibrio entre los géneros por medio del concepto de “aliados masculinos” y redes de mujeres; la Cruz Roja Sueca y el CICR han invertido en una investigación sobre derecho internacional humanitario y la incorporación de una perspectiva de género en la planificación y la conducción de operaciones militares; y la oficina regional de América de la Federación Internacional invirtió en la iniciativa Equidad y Liderazgo, que mejoró el equilibrio entre los géneros en la conducción de las actividades de respuesta en casos de desastre: las operaciones dirigidas por mujeres representaron el 1 % en 2019, el 48 % en 2020 y el 50 % en 2021, si bien el porcentaje cayó al 30 % en 2023.

Barreras

En el informe se analizan también las barreras para implementar la resolución; entre ellas:

- actitudes patriarcales en la sociedad y en los componentes del Movimiento que, en algunos casos, han derivado en reacciones en contra de las iniciativas arriba mencionadas;
- el supuesto de que ya se ha alcanzado la paridad de género en el Movimiento;
- la falta de asignación de recursos financieros para implementar la resolución y priorizar el cumplimiento de los compromisos allí asumidos;
- el desconocimiento de la resolución y la ausencia de un plan de acción, así como de disposiciones específicas vinculantes que garanticen su implementación;
- la ausencia de un enfoque interseccional en la implementación de la resolución.

La resolución llama específicamente a la representación de mujeres de procedencias diversas. En este caso, el término “diverso” enfatiza la importancia de incluir en puestos jerárquicos a mujeres de antecedentes y recorridos variados, por ejemplo, en lo que respecta a su origen étnico, su edad, sus capacidades, su formación académica, su clase social, su casta, su orientación sexual y/o su situación migratoria. Las personas que se expresaron por medio del mecanismo de supervisión indicaron que la falta de una perspectiva interseccional limita el acceso de las mujeres de procedencias diversas a puestos directivos, porque impide el análisis adecuado de las barreras que se les presentan. Las mujeres que forman parte del Movimiento tienen procedencias muy diversas, así como necesidades y fortalezas específicas; no constituyen un grupo homogéneo y no debe tratárselas como si así fuera.

Investigación

La resolución alienta a los Estados y a los componentes del Movimiento a invertir en actividades de investigación sobre la representación de las mujeres a fin de identificar prácticas idóneas y modos de eliminar barreras para su participación, en particular en puestos directivos y en la toma de decisiones en la respuesta humanitaria. Junto con el Humanitarian Advisory Group (HAG), la Federación Internacional y el CICR, GLOW Red llevó adelante la investigación [Cómo influyó la diversidad del liderazgo en las decisiones tomadas durante la crisis sanitaria \(COVID-19\) dentro del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja](#) y, en colaboración con la Fundación de la Cruz Roja Francesa y la Cruz Roja Sueca, analizó [estrategias para promover el liderazgo de las mujeres en organizaciones de asistencia \(2023\)](#).

En este último informe de investigación, se identifican los elementos fundamentales para fomentar el liderazgo de las mujeres, que coinciden con las medidas adoptadas con éxito por los socios del Movimiento, lo que subraya más todavía la necesidad de poner en práctica estas estrategias a mayor escala. Una acción importante consiste en recopilar y analizar datos desglosados por género y con perspectiva de género para documentar disparidades en la organización y establecer valores de referencia que permitan supervisar los avances. El informe señala también los escollos para las organizaciones humanitarias y de asistencia, como las reacciones en contra del discurso de igualdad de género, las limitaciones de la sensibilización por sí sola, el “síndrome de la abeja reina” y la formación en diversidad de

género por medio de sesiones aisladas y sin el acompañamiento de medidas orientadas a las autoridades.

Logros realizados y lo que resta por hacer

Desde la década de 1970, el Movimiento ha aprobado varias resoluciones con compromisos para ampliar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos directivos del ámbito humanitario. El ejemplo más reciente (antes de esta resolución) se dio en la Asamblea General de la Federación Internacional y el Consejo de Delegados reunidos en 2017. Una evaluación externa¹, realizada en 2022, indicó que el establecimiento de GLOW Red ha sido crucial para fomentar el liderazgo de las mujeres y profundizar la implementación de los compromisos establecidos en la resolución. Las integrantes de la red han logrado mantener el tema en la agenda y proponer al Movimiento el desafío de alcanzar la paridad de género en los órganos ejecutivos y en los puestos jerárquicos, así como en los grupos de trabajo, paneles y otros foros.

El análisis concluyó también que aún queda margen para que GLOW Red y el Movimiento en su conjunto sigan avanzando en materia de igualdad de género, en particular en lo relativo a desarrollar y mantener canales para el acceso de mujeres con distintos niveles de antigüedad a puestos directivos, a crear y aprovechar la figura de los “aliados masculinos”, a lograr cohortes más diversas, a promover un cambio cultural más profundo dentro del Movimiento, a fortalecer la rendición de cuentas del Movimiento en lo que hace al liderazgo de las mujeres y a considerar cómo avanzar hacia un modelo operacional y de gobierno más sostenible.

4) RECURSOS NECESARIOS

De acuerdo con muchos de los comentarios recibidos por medio del grupo de presentación de informes de GLOW Red, una de las principales dificultades para implementar la resolución es la falta de recursos financieros y humanos.

La resolución sobre mujeres y liderazgo insta a todos los componentes del Movimiento a que amplíen la representación de las mujeres de distintas procedencias en todos los niveles en los que se toman decisiones. Depende de cada componente dedicar recursos humanos y financieros suficientes para generar cambios. Quienes conforman GLOW Red han trabajado para difundir la resolución y alentar a los componentes del Movimiento a actuar en consecuencia. Esa tarea es voluntaria, y la red cuenta con el apoyo de una pequeña Secretaría compuesta por personal de tiempo parcial de las Sociedades Nacionales². Su presupuesto es reducido, y sus actividades se llevan a cabo con trabajo *ad honorem* o con donativos de las Sociedades Nacionales.

Sigue siendo necesario hacer inversiones a largo plazo para generar un cambio sistemático y sostenible en todos los niveles del Movimiento.

5) CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Como demuestran los informes presentados por los componentes del Movimiento a GLOW Red, la investigación independiente y las observaciones de la red, la representación igualitaria de las mujeres de distintas procedencias en todos los niveles en los que se toman decisiones

¹ Humanitarian Advisory Group, *Lighting the path to women's leadership: A review of GLOW Red's four years of action*, 2022.

² Entre 2019 y 2024, las siguientes Sociedades Nacionales han cedido personal de tiempo parcial a la Secretaría de GLOW Red: la Cruz Roja Americana, la Sociedad Canadiense de la Cruz Roja, la Cruz Roja Francesa, la Sociedad de la Cruz Roja de Georgia, la Sociedad de la Media Luna Roja Turca y la Cruz Roja Sueca.

—entre ellos, los órganos de gobierno y los puestos directivos del Movimiento— todavía no se hecho realidad.

A pesar de que todo el Movimiento ha avanzado en la dirección correcta en los últimos años, es evidente que aún queda mucho por hacer y que los logros no están afianzados. Los compromisos establecidos en la resolución continúan vigentes y se han reiterado por medio de compromisos asumidos en conferencias regionales de la Federación Internacional realizadas en los últimos años.

GLOW Red seguirá promoviendo la implementación de la resolución, pidiendo cuentas a los componentes del Movimiento en relación con sus compromisos y trabajando con sus miembros, así como con socios de ideas afines, para profundizar y ampliar las iniciativas exitosas que ya se han puesto en marcha.