



POLITICAS DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GENERO

ASOCIACION DEL CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA MUJER AYMARA "AMUYT'A" CDIMA

1. INTRODUCCION

La Política de igualdad y equidad de género de la Asociación del Centro de Desarrollo Integral de la Mujer Aymara "Amuyt'a" CDIMA, es un instrumento de intervención y planificación institucional que orienta a los diferentes ámbitos de la organización sobre los principios que deben regir su actuación y el tipo de acciones que deben impulsarse para generar cambios inmediatos como estructurales y para distribuir oportunidades de integración social e interculturalidad. Institucionalizarlas el mismo, conforme a valores y principios establecidos en CDIMA desde la concepción dual del chacha-warmi.

La Política de Igualdad y Equidad de Género del CDIMA toma como estrategia fundamental el empoderamiento de las mujeres encaminado a promover su participación como agentes de cambio en los procesos sociales y políticos para lograr la igualdad de género.

En este marco, consideramos que mediante el empoderamiento, las mujeres toman conciencia de la desigualdad en la relación de poder, toman control de sus propias vidas, adquieren voz para superar las desigualdades y participar en los espacios políticos, económicos, sociales y culturales con poder de decisión, con una visión de la sociedad más justa y equitativa e influir en las decisiones que afectan a sus vidas, promover acciones conjuntas entre mujeres y hombres para combatir contra las desigualdades y asegurar el desarrollo sostenible de la vida sin asimetrías de poder.

2. OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al pleno ejercicio de los Derechos Humanos como estrategia fundamental para combatir las desigualdades entre hombres y mujeres y asegurar el desarrollo sostenible en democracia.

3. OBJETIVO ESPECIFICO:

Promover la equidad, la igualdad de género en todo el quehacer de la organización como elemento central en las prácticas y modos de actuación del CDIMA desde la promoción de los derechos humanos y los derechos de las mujeres para la convivencia armónica, solidaria, respetuosa entre mujeres y hombres, a través del desarrollo de programas, proyectos de formación y capacitación, información, incidencia, sensibilización, orientadas a promover los valores de equidad entre mujeres y hombres, así como a reflejar el protagonismo y capacidades de las mujeres en los procesos de desarrollo local, regional y nacional.

4. POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

Las políticas de igualdad y Equidad de género se fundamentan en los principios y valores institucionales establecidos en la Asociación del Centro de Desarrollo Integral de la Mujer Aymara "Amuyt'a" CDIMA, cuyo sustento directriz tiene que ver con los siguientes principios y valores:



4.1. Principios Institucionales

- **Vivir en armonía y equilibrio:** CDIMA se reconoce como una organización que busca: Vivir en comunidad, donde todos los integrantes se preocupan los unos por los otros, donde las decisiones se toman en consenso, donde prima el respeto por los demás, sin discriminación ni ningún tipo de sometimiento entre sus habitantes. Se busca la armonía con la naturaleza y la biodiversidad.
- **Equidad:** CDIMA impulsa la equidad en todas sus dimensiones (cultura, género, edad, religión, etc.) y en todas sus áreas de trabajo, promoviendo la perspectiva de derechos, la generación de capacidades y competencias en las personas y la igualdad de oportunidades para que accedan a condiciones de vida y de trabajo dignas.
- **Justicia:** Un principio fundamental para CDIMA es velar por un trato justo a todas las personas, actuando con integridad ante todas las situaciones dentro y fuera de la institución.
- **Reciprocidad y complementariedad sin asimetrías de poder, respetando el principio dual:** CDIMA promueve la reciprocidad y complementariedad de actores para que, compensando sus diferencias, respetando los derechos de los seres humanos individuales y colectivos y motivados por un sentimiento compartido y mutuo de confianza, sean aliados en el dar y recibir para el bien común.

4.2. Valores Institucionales

- **Respeto y ejercicio de los Derechos Humanos:** CDIMA respeta y promueve el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, valora a las personas como seres humanos que se complementan desde sus diferencias, promueve una sana convivencia entre sus integrantes donde las relaciones personales son guiadas por la cordialidad, el reconocimiento, a la diferencia, la imparcialidad, la tolerancia y el entendimiento hacia el otro y por el otro.
- **Independencia política partidaria y religiosa:** CDIMA preserva su independencia política, partidaria y religiosa, protegiendo su ideología, principios y valores de presiones e injerencias que pudieran distorsionar su accionar en favor de las mujeres indígenas, originarias y sus pueblos.
- **Ética y transparencia en el desempeño de las actividades:** Los miembros de CDIMA en su trabajo cotidiano se esfuerzan por respetar y hacer respetar los valores éticos de honestidad, transparencia, equidad, respeto, tolerancia, solidaridad, así como por ser consistentes con el cumplimiento de las normas institucionales.
- **Respeto a principios y valores culturales de los pueblos:** En el trabajo institucional se respeta la interculturalidad, reconociendo que creencias, valores, usos y costumbres divergentes y diferentes promueven la dignidad y autoestima de las personas y de los pueblos; por ello se practica el diálogo claro y transparente que contribuye al bien individual y colectivo.
- **Respeto a la Biodiversidad y lucha contra el cambio climático:** Las personas que trabajan en CDIMA se esfuerzan por aportar a la mejora de la calidad ambiental respetando la conservación del medio ambiente y la biodiversidad de los pueblos indígenas.
- **Compromiso con la filosofía e ideología institucional:** El equipo de CDIMA trabaja comprometido con su papel activo en la construcción de una



sociedad más justa, con equidad de género y en la que se reconozca y valore a las mujeres y pueblos indígena originarios campesinos.

4.3. Políticas internas Administrativas del CDIMA

La Asociación del Centro de Desarrollo Integral de la Mujer Aymara “Amuyt’a” CDIMA, es una organización de mujeres aymaras creado con la finalidad de promover el empoderamiento de las mujeres aymaras y de otras nacionalidades indígenas para el ejercicio de sus derechos humanos libre de violencia y la reafirmación de su identidad cultural y fortalecimiento en su liderazgo, desde estas características institucionales, CDIMA define sus políticas administrativas y de gestión de la siguiente manera:

Directorio: Por las características institucionales, de ser una asociación de mujeres, la Coordinadora General del Directorio del CDIMA necesariamente debe ser mujer, electa por mayoría de votos en la Asamblea general de socias y socios.

Dirección Ejecutiva: Por las características institucionales, el cargo recae directamente a mujeres fundadoras y/o electa por la mayoría de votos en la reunión del Directorio, en el marco de las normas internas (TDR) para la contratación de la Directora Ejecutiva.

Personal Operativo: Para la contratación del personal operativo del CDIMA, en la búsqueda del equilibrio de género, trabajar en un ambiente de inclusión, y tomando en cuenta la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el marco de los principios y valores institucionales, las políticas de prestaciones de servicios incorpore una perspectiva de género, el personal estará integrado por mujeres y hombres que respondan adecuadamente a las necesidades de la población meta en términos de lograr un equilibrio en la convivencia armónica, de mutuo respeto entre mujeres y hombres desde la concepción andina del chacha-warmi, respetando siempre las normas nacionales de trabajo.

4.4. Políticas Generales en la Ejecución de las acciones institucionales

Desde CDIMA se considera que la igualdad y la equidad de género sólo se puede alcanzar por medio del entendimiento mutuo entre mujeres y hombres. La igualdad de género es un asunto que atañe tanto a mujeres como a hombres. Para lograrla será necesario trabajar con ambos para inducir cambios en las actitudes, los comportamientos, las funciones y las responsabilidades en los ámbitos de lo privado y de lo público (el hogar, el lugar de trabajo, la comunidad y las instituciones nacionales) que repercutirán en la mejora de las condiciones de vida de toda la comunidad. Cuando tanto las mujeres como los hombres amplían sus opciones, toda la sociedad se beneficia.

CDIMA considera y comprende que el sustento de la igualdad y la equidad de género tiene que ver con facilitar el cambio social y nuestro trabajo está principalmente dirigido a influenciar y cambiar el comportamiento de las personas, las políticas y las instituciones sociales hacia el uso más sostenible de la convivencia armónica de las personas, y las personas con la naturaleza para la crianza de la vida en el cosmos. Las decisiones de manejo de los recursos naturales y el comportamiento de las personas están definidas por estructuras y procesos culturales, sociales y económicos complejos e interrelacionados, que incluyen etnicidad, riqueza, religión y género. Entendemos que el tema de género hace referencia a roles, responsabilidades y oportunidades contruidos socialmente y asociados a mujeres y hombres en sociedades, momentos y lugares específicos. Los roles, las responsabilidades y las oportunidades de mujeres y hombres afectan la manera en que usan y manejan los recursos naturales y las



relaciones de género afectan la manera en que se organizan los hogares, las comunidades y las instituciones; la manera en que se toman decisiones; y la manera en que se usan, acceden y controlan los recursos.

En este marco, CDIMA tiene el compromiso de generar estructuras y procedimientos programáticos que:

- Incorporen la perspectiva de género en procesos de desarrollo de programas y proyectos, mediante la inclusión de la perspectiva y el análisis de género en el ciclo de los proyectos, incluyendo el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación.
- Las acciones institucionales en lo posible estén enfocadas hacia la erradicación de las inequidades de género, lucha contra la violencia, la conservación del medio ambiente y la biodiversidad en el cosmos.
- En las acciones institucionales, apliquen un enfoque que tenga en cuenta las diferencias culturales, se respeten e incluyan los diferentes roles, responsabilidades, derechos establecidos y conocimientos de mujeres y hombres involucrados o afectados por el programa o proyecto.
- Para cumplir con los principios y valores institucionales, CDIMA fomente esfuerzos para ampliar el conocimiento y compromiso con la equidad social y de género, a través de capacitación al personal, documentación e intercambio de lecciones aprendidas.

En consecuencia, CDIMA garantiza una cultura organizacional y un ambiente de trabajo en el que: Las decisiones laborales en cuanto a la contratación, responsabilidades, capacitación se basen de manera uniforme en parámetros profesionales, como destrezas, habilidades, conocimiento y experiencia, y activamente busquen el equilibrio de género en los niveles de la organización operativa; el personal pueda trabajar en un ambiente de inclusión, cortesía y respeto por los derechos de cada individuo y en el que todos los empleados compartan valores organizacionales claves fundamentados en igualdad de oportunidades, buena gobernanza, responsabilidad y transparencia; las políticas de prestaciones sean equitativas e incorporen una perspectiva de género (en la medida de lo posible de acuerdo con la legislación del país) y respondan adecuadamente a las necesidades del personal en términos de lograr un equilibrio en las actividades laborales, familiares y colectivos. El Directorio y la Dirección Ejecutiva y demás personal sean conscientes de aquello que constituye discriminación y respeten la diversidad en sus modos de trabajo y administración, y prevengan prácticas discriminatorias incluyendo estereotipos y acoso sexual.

5. PRINCIPIOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

La igualdad de género estará presente en CDIMA, tanto en su discurso, como en su modo de actuar y constituirá un aspecto central de su trabajo, modos de hacer e imagen pública de la organización y promueve una cultura organizativa que comprende y apoya la equidad de género dentro y fuera de la organización, y que se manifiesta en los comportamientos y actitudes de los miembros asociadas/os y en el personal operativo en el marco de sus normativas institucionales.

La equidad de género es responsabilidad de cada miembro y equipo de la organización, pero requiere también de acciones y recursos específicos, que garanticen su aplicación. Dadas las disparidades arraigadas en la sociedad, una estrategia de igual trato para mujeres y hombres no será suficiente. Habrá que adoptar medidas específicas de equidad que permitan enfrentar la discriminación, frente a políticas, leyes, procedimientos, normas, creencias y actitudes que mantienen la desigualdad de género.



La igualdad de género debe asegurarse mediante la inserción de estrategias de equidad en todo el quehacer de la organización. Para asegurar la igualdad de género, CDIMA establecerá criterios de equidad para realizar sus análisis y diagnósticos, así como indicadores que permitan realizar un seguimiento en el cumplimiento de este objetivo.

CDIMA considera transversalizar la perspectiva de género en el contexto de la misión de CDIMA, las metas de biodiversidad y de huella ecológica, y describe el compromiso de integrar la perspectiva de género en las estructuras y procedimientos programáticos y operativos.

6. ESTRATEGIAS

6.1. Estrategias de trabajo para la igualdad y equidad de género:

- Trabajar en la formación y capacitación de las mujeres indígena originarias para convertirlas en actrices y protagonistas de cambio en el desarrollo sostenible de sus comunidades locales, municipales, departamentales y nacional con equidad de género y sin discriminación.
- Fortalecer las capacidades y conocimientos de mujeres y hombres para que promuevan el desarrollo socio cultural con equidad de género y sin asimetrías de poder entre mujeres y hombres, desde un enfoque cultural e interculturalidad e inclusión de los pueblos indígenas en el quehacer social, político y económico del país en el marco de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Aplicar el análisis de género, incluyendo indicadores medibles, a todas las acciones de planificación, implementación, seguimiento, evaluación de impacto y desarrollo.
- Asegurar que las voces de las mujeres y las niñas son escuchadas en los procesos más importantes del desarrollo, promoviendo la creación de estructuras y oportunidades para la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los niveles.
- Asegurar el acceso y control equitativo de mujeres y hombres, a los recursos naturales y beneficios de los mismos y asegurar que se respetan sus derechos, los derechos humanos, incluyendo los derechos económicos, sociales, políticos, civiles y culturales.
- Apoyar en el fortalecimiento de organizaciones sociales de mujeres y hombres con temas de equidad e igualdad de oportunidades desde la lógica andina del chacha-warmi.
- Involucrar a los hombres como agentes del cambio en la búsqueda de la igualdad de género, apoyando a aquellos más comprometidos con las cuestiones de género y trabajando para sensibilizar e influir en aquellos que no lo están.
- Incluir la perspectiva de la igualdad de género en todas las campañas y trabajos de incidencia en las políticas públicas y el cumplimiento de los compromisos internacionales que promueven los derechos de las mujeres y niñas y la equidad de género.
- Establecer alianzas estratégicas con movimientos de mujeres, organizaciones e instituciones que promueven la equidad de género, para influir en el panorama internacional en defensa de los derechos de las mujeres.

6.2. Estrategias en imagen institucional y comunicación

- Asegurar que la producción de todos los materiales y las comunicaciones en general (internas y externas) responden a los objetivos y metas de la igualdad de género, cambio de estereotipos y reconocimiento de la diversidad.



- Facilitar, siempre que sea posible, que las voces de mujeres y niñas sean escuchadas en primera persona.
- Promover la proporcionalidad en la representación de mujeres y hombres en las actividades de relaciones institucionales sin desmerecer las políticas internas institucionales por las características institucionales.

6.3. Estrategias en desarrollo organizacional

- Asegurar que existen marcos de responsabilidad que garantizan que la Política de Igualdad de Género se ejecute, definiendo diferentes niveles de responsabilidad entre el personal para promover la igualdad de género.
- Integrar indicadores de género en los objetivos internos de la organización, con especial atención a la política de recursos humanos y desarrollar la capacitación en igualdad de género para todo el personal y construir a un entendimiento común entorno a la aplicación del concepto de igualdad de género.
- Incluir la dimensión de género, de forma transversal, en todas las políticas, instructivos y manuales del CDIMA.

El Alto, abril de 2022.

Alicia Canaviri Mallcu
Directora Ejecutiva
CDIMA