

Política de Género

Versión en español

I. Introducción

Cultural Survival se enfoca en las comunidades Indígenas en su totalidad. Entendemos que la colonización ha distorsionado nuestra visión colectiva del mundo, y como resultado, hoy vivimos en un mundo donde las relaciones de género están en desequilibrio. Este desequilibrio ha dejado principalmente a las mujeres y otros grupos marginalizados en situación de vulnerabilidad, lo que ha resultado en problemas como violencia, femicidio e inequidad en las comunidades. La violencia e inequidad son causadas en gran parte debido a una interrupción en la continuidad de valores y tradiciones ancestrales que mantenían unida la cohesión de las comunidades. Esta interrupción ha sido causada por la violencia de las invasiones coloniales. Ejemplos de violencia que impactan el bienestar también incluyen la falta de acceso de las mujeres a la tierra en comunidades donde no hay propiedad colectiva, y el menor acceso de las mujeres a educación en comparación a los hombres. También estamos conscientes de la complejidad de las formas a través de las cuales fuerzas exteriores han impuesto ideologías dañinas para las comunidades Indígenas; y los conceptos, prácticas y consecuencias de la desigualdad, discriminación y violencia que existe como resultado. Esta política de género busca reconocer las diferentes formas en las que sociedades diversas se relacionan entre sí y con el medio ambiente, en constante búsqueda de equilibrio. Esta política no busca elevar o centralizar un género o identidad por encima de otro, pero reconoce los desequilibrios de poder, voz y respeto que existen dentro del espectro de género.

Las perspectivas y comprensión de las comunidades Indígenas en torno al tema de género son tan diversas como sus culturas; sin embargo, es importante resaltar que existe una diferencia fundamental entre el enfoque de las comunidades Indígenas hacia los problemas de equidad de género, y el enfoque de las sociedades occidentales. Mientras las sociedades occidentales glorifican al individuo, los Pueblos Indígenas le dan prioridad a la colectividad. Creemos que es dentro de la vida comunal que los Pueblos Indígenas pueden desarrollar las herramientas para afirmar sus derechos y alcanzar equidad de género.

El interés de Cultural Survival hacia el género no comienza con esta política. Por muchos años, los programas de Cultural Survival han priorizado proyectos enfocados en mujeres, involucrando el liderazgo de mujeres y niñas. Al momento de redactar esta política, 17 de 25 personas del personal, y 8 de 13 personas de la Junta Directiva son mujeres. El liderazgo y empoderamiento de las mujeres Indígenas es fundamental para nuestro trabajo, por ejemplo; nuestros programas trabajan para amplificar las voces de mujeres Indígenas y promover el liderazgo de las mujeres Indígenas.

Reconocemos que existe violencia física, psicológica, y también en forma de exclusión y marginación en contra de los Pueblos Indígenas en general, y que dentro de las comunidades también hay violencia en contra de grupos más vulnerables como las mujeres, personas transgénero, personas no binarias, personas intersexuales, personas Dos Espíritus, y de otros géneros; lesbianas, gais, bisexuales, asexuales, personas queer y personas con otras orientaciones sexuales; personas con discapacidades, ancianos, y la niñez. También reconocemos que existen diferencias entre los géneros y roles que se practican dentro de las comunidades como parte de la organización y la vida comunitaria. La división de roles de género en cada contexto cultural en particular no necesariamente implica injusticia e inequidad, al contrario, evidencian la necesidad de la complementariedad. Reconocemos que es importante entender si estas diferencias son parte de la cultura, o si son resultado de influencias externas como el colonialismo y las religiones imperialistas.

¹ A lo largo de esta política, nos referimos a "personas de todos los géneros". En todos los casos, esta frase incluye a mujeres y hombres cisgénero, personas Dos Espíritus, personas no binarias, personas transgéneros, personas intersexuales y personas de otras identidades de género.

Cultural Survival rechaza todas las formas de violencia, incluyendo las específicas contra las mujeres, personas transgénero, personas no binarias, personas intersexuales, personas Dos Espíritus y personas de otros géneros, así como la violencia en contra de lesbianas, gais, bisexuales, asexuales, personas queer y personas con otras orientaciones sexuales. Elegimos hacer este trabajo a lo interno de la organización, así también con los socios, comunidades, organizaciones, y proyectos Indígenas con los que colaboramos. El objetivo de esta declaración es reconocer dichos desequilibrios, y compartir algunos ejemplos de cosmovisiones Indígenas que ven el equilibrio de género en una manera holística e inclusiva; para reflexionar cómo nuestra organización se relaciona con nuestros socios y aliados en diferentes territorios del mundo, así también cómo nos relacionamos internamente dentro de la organización.

Los Pueblos Indígenas tienen diversas formas de entender el concepto de género y los distintos géneros desde la vida comunitaria. Algunos consideran que existe el sagrado femenino como elemento que debe ser realzado, otros Pueblos se estructuran por sistemas matrilineales, otros reconocen la existencia de un tercer o más géneros. El término Dos-Espíritus fue adoptado por los Pueblos Indígenas de Isla Tortuga (Norteamérica) como término general para referirse a “otro rol” de género que se cree es compartido entre la mayoría, sino es que todos los Pueblos Originarios de Isla Tortuga, uno que tenía un lugar propio y aceptado en sociedades Nativas. Esta aceptación tenía sus raíces en enseñanzas espirituales que reconocen que toda la vida es sagrada”. Otro ejemplo de un tercer género son los muxhes del Pueblo Binnizá de Oaxaca, México. Estas categorías de género deben ser reconocidas desde su contexto cultural único. Así mismo, es importante mencionar que los idiomas Indígenas varían dramáticamente en su tratamiento del género, algunos totalmente sin distinción de género, otros con uno, dos, o más géneros, y algunos teniendo formas gramaticales específicas a quién está hablando o las relaciones entre las personas.

CS considera que es indispensable reconocer y celebrar las contribuciones de las mujeres en la vida social, económica y política de sus comunidades, a pesar de que dicha participación pareciera no ser completamente visible desde perspectivas externas. Reconocemos que la participación de las mujeres ha formado parte esencial en los movimientos de resistencia Indígena, aun cuando no han sido reconocidos públicamente como movimientos con liderazgo femenino. Consideramos que las perspectivas sobre la participación de las mujeres que no incluyen una comprensión holística del contexto cultural son peligrosas, porque no reconocen la participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida comunitaria; como la participación en el cuidado de las semillas, en la transmisión de la lengua, la alimentación, educación comunitaria, la preservación de los trajes tradicionales y la transmisión de la espiritualidad. En algunos Pueblos existen mujeres guardianas de sus clanes quienes son las narradoras de historias originales, cuidadoras y educadoras. En este contexto las abuelas son joyas de sus familias multigeneracionales y mantienen el equilibrio dentro del hogar, dentro de sus comunidades y en el Pueblo.

Desde las cosmovisiones de las culturas Indígenas, las mujeres tienen ciertos roles basados en los ciclos, eventos y relaciones con la naturaleza. Estos ciclos se han roto con la intrusión de fuerzas exteriores y hemos caído en desequilibrio respecto de los procesos naturales de las mujeres, la naturaleza y la vida. En este sentido, nuestra aproximación a los Pueblos Indígenas hermanos busca alcanzar la participación equilibrada y equitativa, y promover el liderazgo, acceso, seguridad, y los derechos para las personas de todos los géneros, guiados por las luchas y prioridades específicas de nuestros socios comunitarios Indígenas.

² <https://www.them.us/story/inqueery-two-spirit>

Es importante mencionar que los cambios comunitarios hacia la equidad son posibles, y muchas comunidades los están realizando de forma continua con procesos y plazos que ocurren a lo largo de generaciones. Como organización tenemos la tarea de identificar nuestras propias formas de contribuir de una manera sensible a los procesos comunitarios, identificar dónde y cómo podemos colaborar a largo plazo y en el tiempo de las comunidades sin contribuir en la desestabilización comunitaria y familiar. Debemos reconocer que los roles culturales se derivan de cosmovisiones que tienen sentido en el contexto de la comunidad.

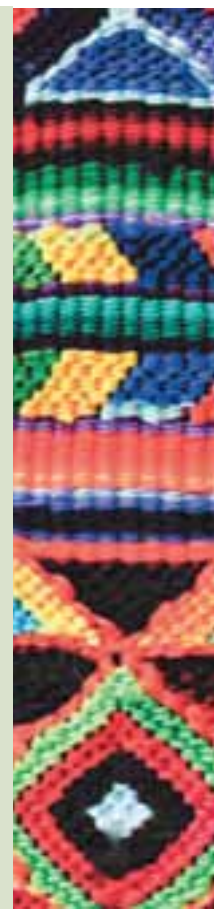
Cultural Survival entiende la importancia de institucionalizar y articular nuestro compromiso con la justicia de género fundada en cosmovisiones Indígenas. Cultural Survival tiene un equipo abierto, y en un proceso de constante aprendizaje relacionado a los temas de género y las formas en que estos se relacionan en diversos contextos y culturas. La aproximación de equidad y equilibrio de género de Cultural Survival tiene raíces en cosmovisiones Indígenas y en el entendimiento de que los conceptos de género varían a través del espacio, tiempo y cultura. Por tanto, abordar estos temas es esencial para nuestra misión de promover los derechos y soberanía Indígenas, y así responder al llamado de las comunidades. Como parte de ello, vemos que es imperativo reconocer las formas en las que todos los géneros han sido afectados por fuerzas como el colonialismo, capitalismo y otros modelos económicos externos y genocidio, al mismo tiempo que entendemos que las personas de algunos géneros han experimentado exclusión y violencia más explícita a nivel individual y colectivo.

Cultural Survival defiende la autodeterminación de los Pueblos Indígenas acerca de sus formas de vida y trabaja en colaboración con las comunidades para un mundo mejor. Cultural Survival defiende la autodeterminación de los Pueblos Indígenas en sus definiciones, relaciones y participación de género. Muchas estructuras de toma de decisión de comunidades Indígenas son colectivas, y respetan las diversas formas de ser, conocer y vivir en una relación recíproca con el medio ambiente y para beneficio colectivo. Son los propios Pueblos Indígenas quienes identifican los problemas que enfrentan, y definen las soluciones. Apoyamos el liderazgo de las mujeres dentro y para sus comunidades.



Meta General de la política

Buscamos un balance y equilibrio en todas las relaciones sociales y comunitarias, incluyendo relaciones de género, relaciones con la naturaleza y espirituales. Reconociendo que fuerzas externas han interrumpido los balances de estas relaciones, nuestros programas, comunicaciones y política interna buscan apoyar una labor que restaure estas relaciones, según las cosmovisiones Indígenas.



Objetivos

- 1** Definir el marco interno común sobre el entendimiento de género en relación a experiencias del personal, trabajo de los programas, y todas las operaciones de Cultural Survival en el campo de derechos Indígenas, reconociendo de que cada miembro del equipo de Cultural Survival se relaciona y entiende el género de forma distinta y con base a su cultura.
- 2** Articular la comprensión de Cultural Survival del género como un concepto específicamente cultural, y nuestra intención de apertura a la complejidad de abordar cuestiones de equidad de género como una organización internacional operando al lado de diversas comunidades Indígenas en el mundo.
- 3** Establecer lineamientos para la aplicación de los valores y principios de Cultural Survival, y propiciar la rendición de cuentas sobre el cumplimiento de la política de género.
- 4** Servir para impulsar la actualización de políticas existentes de Cultural Survival y crear políticas nuevas para reflejar los reconocimientos emergentes y explícitos de los valores, principios y dinámicas descritas en este documento.
- 5** Establecer directrices para abordar el acoso basado en género y orientación sexual, y los asuntos y quejas de acoso sexual, demostrando que la seguridad del personal y los participantes de los programas es importante para CS a través de:
 1. Guiar el desarrollo de un entendimiento común de lo que significan estos términos, qué implican y cómo evitar actuar de esa forma.
 2. Guiar el desarrollo de un procedimiento transparente para abordar preocupaciones y quejas, con un enfoque en la construcción de confianza y consistencia.
 3. Construir confianza entre los miembros del personal, articulando dinámicas existentes relacionadas a género y empoderando al personal con las herramientas para defenderse y a otros de una mejor forma, y evitar que éstos sean impactados de forma negativa por su género.
- 6** Proveer un modelo para otras organizaciones que buscan abordar los asuntos de equidad de género en un contexto transversal y cultural Indígena.

Trabajo de los programas

Cultural Survival se compromete a:

- 1** Revisar las formas en las que el género y orientación sexual puede impactar las experiencias de personas involucradas en cada programa interna y externamente, y considerarlo en la selección, planeación, implementación y evaluación de proyectos. Cuando se desarrollen planes de programación anuales, los gerentes de programas y sus equipos desarrollarán metas relacionadas a la inclusión, balance y justicia de género basadas en los objetivos y valores articulados en esta política.
- 2** Continuar desarrollando programación específica para mujeres y personas de otros géneros y/u orientaciones sexuales marginadas, tomando en cuenta sus realidades sociales y políticas en cuanto a su experiencia de género.
- 3** Empoderar a todo el personal para que entiendan las formas en las que el género se relaciona con su trabajo y programas, y tomar acciones para adaptar la programación de forma proactiva, de manera que se de la bienvenida a las personas de todos los géneros y orientaciones sexuales, y se aborden las problemáticas cuando estas surjan. Empoderar al personal de esta manera incluye el entrenamiento regular del personal, el fomento de capacidades, y la evaluación de diversidad de género y participación equitativa.
- 4** Informar a los socios de ONGs, financiadores, y socios de base sobre la política de género y principios antes de establecer relaciones.
- 5** Priorizar las relaciones con los socios de programas, tales como beneficiarios que están liderando y abordando trabajo de equidad de género y sanación, así como a aquellos que están dispuestos a desarrollar sus capacidades para este enfoque.
- 6** Establecer acuerdos colectivos al principio de talleres, eventos y reuniones que facilitamos, asegurando la inclusión de elementos de nuestras políticas de género y de acoso sexual.

Pasos Organizacionales Siguientes

1

Todas las políticas de CS relacionadas con el personal serán revisadas para considerar las formas en las que puedan tener diferentes impactos en las personas de diferentes géneros y/o puedan desintencionadamente excluir a personas de cualquier género u orientación sexual, y para abordar estas inequidades. Reconocemos que las personas, así como las comunidades a las que pertenecen y representan, tienen vulnerabilidades y experiencias de trauma en el pasado, honramos y reconocemos esa experiencia al permitir que el personal autodetermine cómo sus lugares de trabajo, incluyendo los viajes, pueden ser o sentir lo más seguro posible para ellos/ellas/elles.

Recomendación: *Elaborar y proponer un proceso de revisión para todas las políticas relacionadas al personal, incluyendo quién, cuándo y cómo serán revisadas estas políticas (6-8 meses siguientes).*

Una primera y sencilla revisión de todas las políticas organizacionales asegurará que el lenguaje se actualice lo antes posible para incluir a todos las personas, reemplazando en todos los casos “hombres y mujeres” con “personas de todos los géneros,” y reemplazando declaraciones que son exclusivos en cuanto al género, como “él o ella”, con “la persona” u otras palabras inclusivas dependiendo de la oración. Como las políticas se actualizan frecuentemente, deberían ser revisadas de forma continua. Nota: Esta actualización se le hizo a la política de personal general y se propondrá para revisión en la reunión de la junta directiva de mayo 2021.

Versiones actualizadas de cada política se enviarán a cada miembro del personal y a la junta directiva cada vez que sean actualizadas, acompañadas de una nota sobre dónde encontrarlas en el servidor como referencia, y notas sobre cuáles secciones se han actualizado. Esto incluirá indicaciones claras sobre cuál versión en el servidor es la versión actual. Todas las políticas, incluyendo las actualizaciones, estarán disponibles en ambos inglés y español en el momento en el que se activan. Si en algún momento futuro otro idioma se vuelve un idioma principal usado internamente en Cultural Survival, todas las políticas se harán disponibles en ese idioma también.

Las políticas específicas existentes para ser revisadas incluyen (incluyendo líneas de acción):

- a. Política general del personal
- b. Política de acoso sexual. Entre los elementos a revisar, resaltamos la necesidad de:
 - i. Asegurar que los procedimientos para presentar una queja sean transparentes, accesibles y que incluyan a varias personas clave del personal para su resolución. Siempre tiene que ser posible que un miembro del personal contacte a alguien que no sea su supervisor. El gerente de recursos humanos debería ser indicado explícitamente como una opción.
 - ii. Definir a quienes aplica la política.

Recomendación: *La política debería declarar específicamente su aplicación a miembros del personal y personas que no son miembros del personal de CS y los procedimientos para abordar situaciones que involucran personas que no son del personal (por ejemplo: voluntarios, personal temporal, personal de organizaciones socias, participantes de eventos, beneficiarios, financiadores etc.). Se deben preparar los procedimientos logísticos de cómo resolver problemas con personas que no son del personal en eventos y otros espacios, y debería reconocer las dinámicas de poder entre las personas involucradas.*

- iii. Ser lo suficientemente abierto a enfrentarse a situaciones únicas de comunidades diferentes, y a su vez ser suficientemente claros para que el personal no se vea en la necesidad de tener que desarrollar una política en el momento del incidente.
- iv. Articular que la política protege a personas de todos los géneros y orientaciones sexuales en contra del acoso sexual, y que a su vez las personas de todos los géneros y orientaciones sexuales deben ser responsables de sus actos.
- v. Articular opciones de justicia restaurativa, en las que la persona que hace la denuncia tiene la opción de decidir si quieren una opción restaurativa.

Recomendación: *Desarrollar principios y pasos a grandes rasgos que se puedan adaptar a distintas situaciones (próximos 6-8 meses).*

- vi. Desarrollar lenguaje para contratos con socios.

Recomendación para lenguaje para contratos con socios: *En Cultural Survival abrazamos la inclusión de género y los espacios seguros para todos, por lo tanto rechazamos todo acto de violencia y acoso por motivos de género, orientación sexual, cultura, e identidad dentro de las comunidades, organizaciones y proyectos con los que colaboramos. Los casos serán investigados y evaluados con base a las políticas de Cultural Survival y el contexto cultural de su comunidad, para decidir la continuación o no de nuestra relación de trabajo y qué tipo de proceso se puede necesitar, si alguno.*

- c. Política de Manejo de riesgos. Dentro de los elementos para revisar, resaltamos la necesidad de:
 - i. Revisar y finalizar la política de manejo de riesgos y proveerla a todos los miembros del personal.
 - ii. Articular los procedimientos para que el personal se sienta cómodo al acercarse a sus supervisores cuando se trate de preocupaciones de seguridad, relacionadas o no al género.
 - iii. Articular procedimientos para asignar parejas de viaje de acuerdo a las necesidades del personal involucrado. Por ejemplo, cuando se le asigna a alguien y prepara un presupuesto para un viaje, los supervisores/planeadores del proyecto deberían consultar con la(s) persona(s) que estarán viajando sobre si se quiere tener un compañerx de viaje, si quiere solicitar alguien de un género específico, si quieren excluir a ciertas posibles compañerx de viaje por varias razones, sin limitarse al género, (si prefiere tener su propia habitación, etc.). El presupuesto debe estar disponible para brindar la mejor seguridad posible. El propósito de este punto es reconocer las dinámicas del poder. Aunque ésta es una política de género, reconocemos que el género no existe en aislamiento de otras identidades, y existe dentro de una amplia matriz de identidades con varios niveles de privilegio, poder, y opresión.
 - iv. Los miembros del personal que están viajando tienen derecho de tener un GPS SPOT o tecnología parecida si así lo desean, para garantizarles acceso a servicios de comunicaciones de emergencia. El costo de tal aparato sería cubierto por Cultural Survival.
- d. Política de licencia parental
 - i. Hacer muy explícito que se aplica a los hombres, de manera que ayude a superar tabúes. La política debe aplicarse explícitamente a las personas de todos los géneros y hacer muy claro que nadie que tome su licencia parental debida sufrirá retribución por ninguna razón.

2 Los procesos de contratación serán analizados en el contexto de la aproximación de género. Esto incluye:

- a. Revisar el lenguaje en las convocatorias de trabajo para asegurar inclusividad, así como específicamente invitar a personas de identidades de géneros y orientaciones sexuales marginadas a que apliquen, al mismo tiempo se debe ser transparente sobre el estado de la organización en el proceso de mejoramiento de sus políticas y prácticas.
- b. Evaluar los criterios para las posiciones, para asegurar que no se de favoritismo a ciertos géneros basándose en estereotipos.
- c. Analizar el lenguaje interno y la infraestructura para identificar elementos que podrían, desintencionadamente, hacer que la cultura laboral sea hostil para las personas por su género.

Recomendación: *Implementar Política de Empleo de Personas Transgénero Propuesta cuyo propósito es aclarar la ley y ayudar a nuestra organización a dar la bienvenida e incluir a los empleados transgénero, no conformes al género, dos espíritus, y en transición para que se sientan bienvenidos y más seguros en nuestro lugar de trabajo.*

3 Talleres, entrenamientos y conversaciones serán organizados de forma recurrente para formar las capacidades del personal. Estas incluyen, entre otros, los siguientes temas interrelacionados:

- a. Entrenamiento sobre los impactos más amplios del colonialismo y la supremacía blanca que tiene sobre las relaciones de género, incluyendo los impactos negativos en los hombres.
- b. Capacitaciones sobre alianzas con mujeres, personas de otros géneros y personas de todas las orientaciones sexuales, dada la realidad actual de desigualdad y violencia que enfrentan muchos.
- c. Entrenamiento sobre terminología relacionada a género, conceptos y dinámicas de poder.
- d. Intercambios culturales sobre género en diferentes culturas e idiomas Indígenas.
- e. Aproximaciones de justicia restaurativa para el trabajo de justicia de género.

4 Los supervisores son responsables de proactivamente considerar las implicaciones de género de nuevos viajes, proyectos y relaciones; y contactarán al personal regularmente para tratar sobre preocupaciones de seguridad. Debido a las dinámicas de poder que probablemente existen entre los supervisores y personal, es importante que los supervisores tomen un abordaje afirmativo. Se debería hacerles sentir seguros a los miembros del personal para poder hablar sobre estas problemáticas por sí mismos, proactivamente.

5 Financiamiento:

- a. El equipo de recaudación de fondos mantendrá esta política en mente cuando busca financiamiento, y dedicará tiempo a la búsqueda de financiamiento específicamente para proveer recursos a las implicaciones prácticas de esta política, con la dirección del equipo de liderazgo ejecutivo de CS. Para el desarrollo de presupuestos restringidos a los programas, los Gerentes de Programas deben asegurar que los gastos relacionados a la implementación de la política de género dentro de sus programas se comuniquen al equipo de recaudación de fondos para su inclusión en los presupuestos de las propuestas.

6 Los procesos de quejas deberán incluir procedimientos transparentes y deberán incluir no solo llamadas de atención y repercusiones, sino la posibilidad de reparaciones y educación (justicia restaurativa).

Recomendación: *Elaborar y proponer un mecanismo de quejas detallado en los siguientes 8-12 meses.*

Comunicaciones

Cultural Survival hará lo siguiente:

- 1** **Asegurarse que las publicaciones reflejen nuestro respeto por identidades de género diversas, orientaciones sexuales, y nuestro compromiso por la justicia de género. Esto incluye:**
 - a. Revisar las formas en que el lenguaje de género es actualmente usado en nuestras comunicaciones y reemplazarlo con lenguaje de género inclusivo, incluyendo pero sin limitarse al reemplazo de “él o ella” con “él, ella, o elle” y “hombres y mujeres” con “hombres, mujeres, y personas de todo género” o “personas de todo género.” Estas múltiples opciones están dirigidas a cumplir con la necesidad de situaciones en las que el lenguaje neutral es suficiente, así como situaciones en las que se desee resaltar la participación de personas de distintos géneros. Si se trata de una situación específica, por ejemplo, un evento en el pasado en el que participaron sólo mujeres y hombres, entonces se describe de esa forma.
 - b. Evitar las generalizaciones; hablar con precisión sobre las culturas y las personas sin asumir la aplicación de roles y relaciones de género a otros contextos.
- 2** **Presentar esta política públicamente como un modelo de cómo nuestros valores se relacionan con el género y los derechos Indígenas.**
- 3** **Asegurar que voces de personas de diversos géneros sean incluidas en todas las publicaciones, no exclusivamente en artículos o publicaciones explícitamente dedicadas a asuntos relacionados al género.**
- 4** **Seguir desarrollando procedimientos para consultar con todas las partes con las que tenemos comunicaciones (p. ej., donantes) sobre cómo quieren que nos dirijamos a ellos (pronombres, Sr., Sra, etc.)**
- 5** **Desarrollar normas de lenguaje interno para asegurar la inclusividad de género. Esto incluye:**
 - a. Formas de lenguaje género neutral
 - b. Antes de usar llamados al grupo como “señoritas”, “chicos/chicas”, “hombres y mujeres”, etc., averigüe con miembros del grupo sobre cómo se sienten sobre estas palabras. Considerar reemplazos inclusivos de todos los géneros, como “compás”, “equipo”, “todes”, etc.
 - c. Proveer a todo el equipo información sobre el por qué las personas anuncian sus pronombres de género, e invitar y animar a todo el equipo a agregar los suyos a sus firmas del email y compartirlos en distintos espacios. Esto contribuye a una cultura en la que no asumimos el género de las demás personas sino preguntamos cómo se autodenominan, respetamos sus identidades y cada persona se siente cómoda al afirmar la suya.

Implementación y Evaluación

- 1 Esta política será revisada de forma bienal (cada dos años) en un proceso para asegurarnos que estamos de conformidad y/o progresando hacia nuestras metas y para revisar las áreas que necesitan actualizaciones.
- 2 El Grupo de Trabajo de la Política de Género encabezará las actividades de seguimiento, incluyendo el cumplimiento de la evaluación anual, encuestas para el personal, entrenamientos, y como personas clave para resolver inquietudes, preguntas y resolver problemas.
 - a. Una parte de este seguimiento incluirá el desarrollo de procedimientos para abordar dudas y quejas.
- 3 Los gerentes de programas revisarán la programación y las publicaciones de forma regular para asegurarse que se apliquen los marcos de justicia de género.

Recomendación: Se debería contratar a un profesional de Recursos Humanos de tiempo completo, para ser responsable de la implementación de esta política como también otras necesidades relacionadas a recursos humanos.
