



COALITION **PLUS**

Política de género

Coalition PLUS

Introducción	1
Contexto y método.....	2
Conceptos clave	3
Nuestros principios	6
Nuestros compromisos	8
Aplicación.....	10
Evaluación y seguimiento	11

Introducción

Como red de lucha contra el sida y las hepatitis, Coalition PLUS está firmemente comprometida con los derechos y la salud de las poblaciones clave vulnerables a estas epidemias. En consonancia con las directrices internacionales destinadas a reducir las desigualdades de género en la respuesta al VIH¹ y con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, que pretende "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas", Coalition PLUS es consciente de la necesidad de una política institucional de género.

¿Cuál es la política institucional de género de Coalition PLUS?

La Política Institucional de Género de Coalition PLUS define nuestros principios, posturas y compromisos en materia de integración de la perspectiva de género, así como nuestros mecanismos de aplicación a nivel organizativo y operativo. Representa un marco esencial para nuestra acción colectiva y se aplicará progresivamente con la adaptación de los mecanismos a los contextos institucionales, nacionales o regionales.

Nuestra visión del género

Al reconocer y respetar la diversidad de necesidades y contextos dentro de la red, nuestra visión de género es crear un entorno en el que se promueva activamente la igualdad entre mujeres y hombres, y en el que se aborde sistemáticamente la discriminación por razón de sexo para garantizar un acceso equitativo a la salud y los derechos para todos.

Un compromiso común

Las asociaciones miembros de Coalition PLUS comparten valores comunes y se comprometen a trabajar por la consecución del fin social de la Unión. La participación de la comunidad está en el centro de nuestra gobernanza. En este marco, cada miembro mantiene su independencia jurídica y financiera, de acuerdo con la normativa vigente en su país y sus características sanitarias, sociales, económicas y culturales específicas. La pertenencia a Coalition PLUS está sujeta a la soberanía de las asociaciones miembro y al cumplimiento de 10 criterios de afiliación, incluida la adopción de esta política de género.

¿A quién se dirige este documento?

Este documento se dirige al conjunto de nuestra Unión², así como a las comunidades implicadas en nuestras acciones. En aras de la transparencia y la apertura, también se pone a disposición de nuestros socios institucionales. Por último, esta política podría inspirar otras iniciativas para promover un enfoque inclusivo e interseccional en nuestra lucha contra el VIH, con el abordaje de otras formas de discriminación como el racismo y la xenofobia.

¹ "Confronting Inequalities: Lessons for Pandemic Responses from 40 Years of AIDS" (2021) ; Déclaration politique sur le VIH et le sida : mettre fin aux inégalités et agir pour vaincre le sida d'ici à 2030 (2021).

² incluida la Secretaría, las asociaciones miembros y los socios de las redes geográficas, lingüísticas y temáticas de Coalition PLUS

Contexto y método

Desde hace varios años, Coalition PLUS ha ido integrando gradualmente las perspectivas de género en su red. En 2021, se ha dado prioridad a las cuestiones de violencia de género y sexual, lo que ha llevado al establecimiento de un Procedimiento de Gestión de Casos y a la creación de una Unidad de Escucha y Apoyo. Todos los empleados han asistido a sesiones de sensibilización, que ahora están disponibles como módulo de aprendizaje electrónico para todos los miembros de la red. En febrero de 2023, el consejo de administración de Coalition PLUS afirmó su deseo de que la red adoptara una política institucional de género, encargando la creación de un grupo de trabajo (GT Genre).

Este grupo de trabajo, formado por administradores y empleados, evaluó las necesidades para elaborar una política de género coherente para la red. El proceso de reflexión y redacción del documento siguió una metodología participativa, implicando a lo largo de todo el proceso a los miembros del GT Genre, que se reunieron en varias ocasiones y aportaron sus correcciones y comentarios.

La política institucional de género fue adoptada por el consejo de administración en julio de 2024. Una persona empleada dedicada a la coordinación operativa está facilitando su aplicación, supervisando la difusión y apropiación de la política de género en toda la red, así como la definición y aplicación de un plan de acción interdisciplinar. Se introducirán controles periódicos para evaluar la eficacia de las medidas y ajustar el planteamiento en función de las reacciones a esto.

Conceptos clave

Esta sección establece las definiciones fundamentales a las que nos adherimos, con el fin de promover una comprensión profunda de las perspectivas de género y una aplicación coherente en nuestros compromisos con la diversidad y la igualdad de género.

Las palabras de la diversidad asociadas al género y la orientación sexual*

El género se refiere a las normas culturales, las expectativas sociales, los papeles, los comportamientos y las identidades asociadas al hecho de ser hombre, mujer o cualquier otra posición en un espectro entre estos dos polos, en una sociedad determinada³. Es una identidad que se construye y puede evolucionar con el tiempo, variando significativamente entre y dentro de las culturas⁴, y que va más allá del **sexo asignado al nacer**, lo cual se refiere únicamente a diferencias biológicas. El género, en interacción con otras categorías construidas social y culturalmente (clase, raza, edad, etc.), es un importante determinante social en la desigualdad en la salud. En la lucha contra el sida, el género desempeña un papel crucial no sólo en los perfiles de salud debido a las diferencias biológicas, sino sobre todo en el acceso a la información, la prevención y los servicios sanitarios debido a las normas de género, lo que agrava la vulnerabilidad de ciertas poblaciones al virus.

La identidad de género es el género con el que se identifica una persona, independientemente del sexo asignado al nacer. Es un sentimiento profundo e íntimo que incluye una percepción personal del cuerpo. Esta identidad es independiente de la orientación sexual o romántica. Una persona **cisgénero** se identifica con el sexo que se le asignó al nacer, mientras que una persona **transgénero** tiene una identidad de género que no corresponde con el sexo que se le asignó al nacer.⁵ Cada persona puede afirmar su identidad (autoidentificación) y elegir una vía de transición si es necesario.⁶ Los procesos trans son polifacéticos y pueden implicar una transición social, médica o jurídica, o una combinación de ambas. Se trata de un proceso personal que varía de una persona a otra.

El binarismo de género es un modelo que restringe la identidad de género a los dos sexos (masculino y femenino) con los estereotipos de masculinidad y feminidad asociados. Este modelo se basa en características que se perciben como vinculadas a los genitales, aunque muchas culturas se han desarrollado fuera de este marco binario.⁷ **El no binarismo** se refiere a las identidades de género que no corresponden a una dicotomía estricta hombre-mujer, y que abarca todas las demás posibilidades.⁸

La orientación sexual se refiere a la atracción sexual hacia hombres, mujeres o personas no binarias. Este espectro incluye la **heterosexualidad**, la **homosexualidad**, la **bisexualidad**, la **pansexualidad**, y la **asexualidad**, las cuales reflejan la diversidad de las orientaciones afectivas y sexuales humanas.

³ Judith Butler, Trouble dans le genre : Pour un féminisme de la subversion ; Simone de Beauvoir, Le Deuxième Sexe ; Raewyn Connell, Masculinités.

⁴ L'approche transformative par rapport au genre dans les programmes relatifs au VIH. Identifier et répondre aux besoins des femmes et des filles dans toute leur diversité - International hiv/aids alliance 2018

⁵ <https://questionsexualite.fr/connaitre-son-corps-et-sa-sexualite/la-diversite-de-genre/qu-est-ce-que-la-transidentite>

⁶ https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/unaids-gender-assessment-tool_fr.pdf

⁷ Une histoire de genres, Guide pour comprendre et défendre les transidentités, Lexie – Marabout 2021

⁸ Une histoire de genres, Guide pour comprendre et défendre les transidentités, Lexie – Marabout 2021

**Las nociones de diversidad vinculadas al género y a la orientación sexual abarcan un amplio espectro de conceptos sociales y personales. No se trata de una lista exhaustiva, sino de un resumen de los conceptos esenciales de nuestra política de género.*

La construcción de las desigualdades del género

Los estereotipos de género son opiniones generalizadas o prejuicios sobre los atributos y roles asociados a cada género. Ya sean abiertamente hostiles (por ejemplo, «las mujeres son irracionales») o aparentemente inofensivos («las mujeres son maternas, los hombres son fuertes»), estos estereotipos perpetúan las desigualdades y contribuyen a la violación de derechos como el acceso a la salud, la educación, el trabajo, la libertad de expresión, la participación y representación políticas y la protección frente a la violencia de género.⁹ Por ejemplo, las mujeres pueden descuidar sus propias necesidades de salud debido al estereotipo de que deben dar prioridad al cuidado de la familia, mientras que los hombres pueden verse disuadidos de buscar ayuda médica debido al estereotipo de fortaleza e independencia masculinas.

La estigmatización del género se refiere a la forma en que una persona es identificada, etiquetada y devaluada en función de si se ajusta o no a las normas de género prescritas socialmente.

10

La discriminación de género comprende los comportamientos que niegan a las personas la igualdad de trato a la que aspiran o tienen derecho por razón de su sexo, identidad de género u orientación sexual¹¹. Incluye acciones o prácticas que niegan a una persona derechos, oportunidades o un trato justo debido a normas sociales o culturales preconcebidas y asociadas a roles masculinos o femeninos. Por ejemplo, negarse a prestar atención médica a una persona por prejuicios relacionados con su género u orientación sexual es una forma de discriminación de género.

La violencia de género (VBG, por sus siglas en francés) incluye todas las formas de violencia dirigidas contra una persona a causa de su sexo, identidad de género, orientación sexual o estereotipos de género. Las VBG afectan desproporcionadamente a las mujeres¹². Esto incluye la violencia física, sexual y psicológica, así como otras formas de abuso como la coacción económica y la privación de libertad. **Las microagresiones** son actos, a menudo sutiles, breves y comunes, que comunican mensajes hostiles, despectivos o degradantes hacia las personas a causa de su identidad social (raza, sexo, orientación sexual, etc.). Pueden adoptar la forma de microagresiones (ataques directos), microinsultos (comentarios o comportamientos denigrantes) y microinvalidaciones (excluir o negar las experiencias de las personas). Aunque estos actos suelen pasar desapercibidos, perpetúan los estereotipos y tienen efectos acumulativos perjudiciales para la salud mental y el bienestar de las personas a las que van dirigidos.¹³ **La violencia sexista** se refiere específicamente a actos, actitudes, comentarios o prácticas que discriminan, devalúan o refuerzan los estereotipos de género. **La violencia sexual** se refiere a cualquier agresión sexual cometida con violencia, coacción, amenaza o sorpresa¹⁴, imponiendo a otro un acto, contacto, comportamiento o comentario sexual sin consentimiento, tanto en espacios públicos como privados, incluso dentro de relaciones conyugales, amistosas o familiares. Desde 2021, Coalition PLUS ha puesto en marcha un procedimiento interno de gestión para casos de violencia de género y sexual.¹⁵

⁹ <https://www.ohchr.org/fr/women/gender-stereotyping>

¹⁰ Comprendre la stigmatisation fondée sur le genre lors de la transition vers l'âge adulte Quintessence, Réseau Qualaxia 2021

¹¹ Genre & VIH/sida : boîte à outils Plateforme ELSA, édition 2022

¹² L'approche transformative par rapport au genre dans les programmes relatifs au VIH. Identifier et répondre aux besoins des femmes et des filles dans toute leur diversité - International hiv/aids alliance 2018

¹³ « Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice », The American Psychologist, vol. 62, no 4, 2007, p. 271–86 (PMID 17516773, DOI 10.1037/0003-066x.62.4.271)

¹⁴ Onu Femmes <https://www.onufemmes.fr/violences-sexuelles>

¹⁵ Procédure d'alerte VSS - Coalition PLUS

Perspectiva de género: ¿de qué estamos hablando?

La perspectiva de género es una metodología para integrar las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de todas las identidades sexuales y de género (así como las de los hombres) en el desarrollo, aplicación y evaluación de las acciones, programas y políticas de una organización. Es una metodología que pretende deconstruir los estereotipos de género, promover la igualdad de género y crear entornos en los que se respeten y valoren por igual todas las identidades sexuales y de género. La inclusión de un enfoque de género es un proceso que debe acompañarse a largo plazo y que puede tener diferentes niveles de complejidad (enfoque negativo, insensible, específico, sensible o transformador en términos de género)¹⁶. Institucionalizar la perspectiva de género significa tener en cuenta sistemáticamente la dimensión del género, de forma transversal, en todos los programas y servicios, así como en la estructura interna de una organización.¹⁷

La interseccionalidad es un concepto sociológico y una herramienta analítica que examina cómo múltiples identidades o categorías sociales (género, clase, raza, orientación sexual, estatus migratorio, discapacidad, etc.) interactúan, se articulan y se refuerzan entre sí, creando experiencias únicas y complejas¹⁸ y generando un impacto en el acceso a derechos, oportunidades y servicios. **Un enfoque interseccional** implica considerar el género como un determinante que interactúa con otros parámetros, lo que produce experiencias múltiples y distintas entre las personas que viven con o son vulnerables al VIH en diferentes contextos. Estas experiencias conforman sus identidades sociales, vulnerabilidades, acceso a servicios, bienestar y niveles de estigmatización y discriminación contra ellos.

La igualdad de género es el principio según el cual todas las personas deben ser tratadas por igual, con la misma dignidad y los mismos derechos, sin verse limitadas por su sexo, identidad de género, orientación sexual o estereotipos de género. Se trata de un principio transversal que forma parte integral de la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible¹⁹ y de la estrategia mundial contra el sida 2021-2026 de ONUSIDA.²⁰ **La equidad de género** se refiere a la concesión de un trato imparcial a todas las personas, en función de sus respectivas necesidades. Este trato puede variar garantizando al mismo tiempo derechos, prestaciones, obligaciones y oportunidades equivalentes. La equidad de género es el medio por el que se consigue la igualdad de género.²¹ **La paridad** es una herramienta de promoción de la igualdad de género que consiste en asegurar una representación paritaria de ambos sexos en las instituciones, garantizando así la igualdad de acceso a oportunidades, derechos y condiciones materiales, respetando sus respectivas especificidades.²² **La inclusividad** se refiere al carácter de un grupo, entorno o sistema que se ha adaptado para proporcionar un trato justo según las necesidades y capacidades de todas las personas, sin distinción. Esto significa acceso a los mismos beneficios y oportunidades para todos²³.

¹⁶ https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/unaids-gender-assessment-tool_fr.pdf

¹⁷ https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/dz/UNDP-DZ-Guide_genre.pdf

¹⁸ Crenshaw K., « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », Cahiers du genre, 2, 39, 2005 [1989], 51-82.

¹⁹ https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/unaids-gender-assessment-tool_fr.pdf

²⁰ https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/global-AIDS-strategy-2021-2026-summary_fr.pdf

²¹ Genre & VIH/sida : boîte à outils Plateforme ELSA, édition 2022

²² Définition - Parité et égalité entre femmes et hommes | Insee.

²³ <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26561001/inclusivite>

Nuestros principios

La lucha contra el VIH sigue siendo el objetivo común de Coalition PLUS, ésta guía nuestra acción colectiva en favor de la salud y los derechos de las poblaciones vulnerables afectadas por esta epidemia. La necesidad de abordar esta lucha desde una perspectiva de género se perfila como un componente de nuestro mandato. La integración del tratamiento del género en nuestra misión de lucha contra el sida y las hepatitis seguirá los principios que se exponen a continuación, en consonancia con nuestros valores y nuestro propósito corporativo.

Enfoque comunitario: la participación y el posicionamiento de la comunidad en el accionar permite el fortalecimiento (empowerment) de las personas implicadas para una mayor justicia social y la transformación de los determinantes sociales²⁴. El principio fundamental "**¡Nada para nosotros, sin nosotros!**" que ha guiado a nuestras organizaciones miembro durante décadas sigue siendo un pilar central del posicionamiento político y el funcionamiento de Coalition PLUS a todos los niveles. Esto también se aplica a nuestra política de género, que debe garantizar la participación de todas las partes interesadas en su definición, apropiación y aplicación. Las comunidades, en particular las mujeres y las minorías sexuales y de género, deben participar plenamente en la reflexión, el desarrollo y la aplicación de los programas que se desarrollen, evolucionen o surjan en el marco de esta política de género.

Defensa de los derechos humanos: La integración de una perspectiva de género en nuestras acciones forma parte de la lucha por el respeto de los derechos humanos de las poblaciones más expuestas y vulnerables al VIH y las hepatitis, incluidas las mujeres y las personas LGBTI. Este planteamiento incluye también la defensa de sus derechos sexuales y reproductivos y su acceso a la atención sanitaria. **La promoción de la igualdad de género está, por tanto, intrínsecamente ligada a la defensa de los derechos humanos.** Como parte de nuestro planteamiento basado en los derechos, aplicamos una política de tolerancia cero a los actos de acoso moral, sexual y violencia sexual, y a la inacción ante tales actos. Reconocemos la importancia de crear un entorno seguro, propicio a la expresión de víctimas y testigos, en un proceso de autoaprendizaje y responsabilidad individual y colectiva. Internamente, esto significa prevenir y tratar las violencias sexistas y sexuales (VSS) de acuerdo con nuestro *Procedimiento de gestión de casos de VSS*. En nuestras acciones, esto se manifiesta en movilizarnos para denunciar los actos de VSS y exigir respuestas adecuadas a estas violaciones de derechos humanos.

Transformación social: nuestra perspectiva de género complementa y refuerza nuestro objetivo de transformación social. Las organizaciones comunitarias no son sólo operadores sanitarios, sino también agentes de cambio social, con vocación de transformar la sociedad y el entorno para mejorar el acceso a la salud y los derechos de las personas afectadas e infectadas por el VIH y de las poblaciones clave en la epidemia. En este marco, nuestra perspectiva de género también pretende crear **una sociedad más justa e integradora**, promoviendo activamente la igualdad de género, combatiendo la discriminación de género y garantizando un acceso equitativo a la salud y los derechos para todos.

Transversalidad: las cuestiones de género atraviesan todos los programas, proyectos y políticas de la Unión, y son una cuestión de **responsabilidad colectiva** que concierne a todos los actores y a todos los niveles (secretaría, miembros, red).

²⁴ *Un nouveau réformateur social : le malade [Discours]*. D. Defert. (1989). Cinquième Conférence Internationale sur le Sida. Montréal, Canada.

Trabajo en red: la promoción de la perspectiva de género dentro de nuestra red se basa en **intercambios de experiencias y competencias**. Las redes geográficas, lingüísticas y temáticas de Coalition PLUS son espacios propicios para estos intercambios, promoviendo el **aprendizaje mutuo** y el desarrollo de soluciones innovadoras para reforzar nuestra acción a favor de la igualdad de género.

Reconocimiento de la diversidad: este principio incluye dos dimensiones esenciales. En primer lugar, significa reconocer y **respetar la diversidad de contextos, culturas y prioridades** de cada estructura miembro de Coalition PLUS, con posibilidades de implementación adaptadas a cada realidad institucional. En segundo lugar, se trata de **reconocer la diversidad de necesidades y realidades** de las poblaciones en contextos de desigualdad, donde el género interactúa, entre otras cosas, con la clase social, la raza, la etnia, la orientación sexual, las discapacidades, la condición de inmigrante, etc., lo que crea experiencias y necesidades diversas.

Lucha contra las desigualdades de género en la salud: se trata de **tener en cuenta las desigualdades de género que puedan tener impacto en el acceso a la prevención y a la atención sanitaria**, especialmente en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, y desarrollar programas, servicios y acciones que no refuercen estas desigualdades sino que, por el contrario, permitan cuestionarlas y contribuyan a eliminarlas.

Nuestros compromisos

Estos compromisos constituyen el ámbito de acción en el que Coalition PLUS ha decidido trabajar en cuestiones de género. Se distinguen dos niveles: organizativo y operativo. Se están desarrollando gradualmente sobre la base de lo que ya existe y en función de cada contexto nacional. Con estos compromisos, buscamos inicialmente ser **sensibles al género** en términos de la Escala de eficacia de los resultados en función del género (en inglés, GRES)²⁵: **reconociendo y destacando las diferencias, problemas y desigualdades de género, e integrándolas en nuestras estrategias y acciones**. Estos compromisos se revisarán y completarán periódicamente.

Compromisos organizativos

A nivel interno, en lo que respecta a la Secretaría y los miembros, nuestros compromisos implican una **transformación organizativa**. La diversidad de los contextos y países en los que operamos exige una verdadera voluntad política de avanzar en la perspectiva de género. En nuestras organizaciones nos comprometemos a:

1. **Prevenir, responder y combatir la violencia de género (violencia contra las mujeres, violencia homófoba y transfóbica, acoso sexual y moral, violencia doméstica, etc.)** mediante, por ejemplo, la línea telefónica de apoyo a las víctimas de VSS, la aplicación del procedimiento de gestión de casos de VSS, y el acceso a asesoramiento psicológico para las personas empleadas.
2. **Promover un marco organizativo común sensible a las cuestiones de género entre todos los actores de la red Coalition PLUS (Secretaría, miembros, redes)**. Esto incluye, por ejemplo, la realización de talleres de sensibilización sobre cuestiones de género, formación temática, comunicación interna y externa inclusiva que promueva mensajes a favor de la igualdad de género, posicionamiento político en días internacionales dedicados a las cuestiones de género y creación de una política de género en cada miembro.
3. **Aplicar una política salarial inclusiva e igualitaria en cuanto al género que comprenda la igualdad salarial, la inclusión en la contratación y la conciliación de la vida laboral y familiar**. Esto puede lograrse mediante iniciativas de transparencia salarial, el seguimiento con indicadores de empleabilidad, el diseño de una carta de calidad de vida laboral o una política sobre el derecho a la desconexión.

Compromisos organizativos

A nivel operativo, en todos nuestros programas y acciones, nos comprometemos a:

4. **Promover y sensibilizar sobre la perspectiva transversal de género, con vistas a integrarlo sistemáticamente en el desarrollo de los proyectos, programas y documentos estratégicos de Coalition PLUS**. Esto incluye, por ejemplo, la difusión de normas mínimas en cuestiones de género que deben incorporarse a los proyectos, el suministro de herramientas para planificar y supervisar la perspectiva de género en los proyectos, el refuerzo de las asociaciones estratégicas, la creación de puestos transversales en materia de género, entre otros.

²⁵ https://erc.undp.org/pdf/GRES_French.pdf ; https://erc.undp.org/pdf/GRES_English.pdf

5. Integrar una **perspectiva de género en el acceso a la salud en los proyectos, servicios y acciones dirigidos a los beneficiarios o usuarios de las estructuras**. Esto implica, por ejemplo, analizar las desigualdades de género dentro de las poblaciones clave que repercuten en su salud sexual y en su acceso a la prevención y la atención; adaptar los proyectos, servicios y acciones para responder de forma no discriminatoria y reducir estas desigualdades en el acceso a los servicios; tener en cuenta los perfiles de salud o las necesidades específicas que difieren en función del género.

Aplicación

La aplicación progresiva de la política de género en el seno de la red de Coalition PLUS consta de las siguientes etapas:

- 1. Difusión y apropiación de la política de género:** La etapa inicial consiste en difundir la política y fomentar su apropiación por parte de todos los actores de la red de Coalition PLUS. Esto incluye también animar a los miembros a crear o revisar su propia política de género, en línea con la que les presentamos.
- 2. Realización de una evaluación de la situación actual y autoevaluación:** la secretaría coordina una evaluación de la situación actual de las acciones, procedimientos y proyectos ya implantados en las redes en relación con la integración de la perspectiva de género. Cada estructura realiza también una autoevaluación para examinar el contexto interno y externo en el que se inscriben los compromisos de esta política y determinar sus necesidades prioritarias.
- 3. Diseño de un plan de acción para las actividades transversales:** se define un *Plan de Acción* para concretar la aplicación de esta política, en primer lugar a nivel de las distintas direcciones de la secretaría, programas y proyectos plurinacionales. Este plan de acción define el alcance y los procedimientos de aplicación de la política de género en cada departamento, las etapas a seguir, el calendario, la distribución de funciones y responsabilidades, así como el calendario dedicado a su aplicación.
- 4. Identificación de mecanismos de aplicación a nivel nacional o regional:** la secretaría facilita la aplicación de los principios establecidos en la política y la definición de los procedimientos pertinentes en función del contexto nacional o regional. El objetivo es identificar mecanismos de aplicación que sean flexibles y factibles, potencialmente por red o según otros criterios pertinentes.
- 5. Despliegue y aplicación de la política de género a cada nivel de la red o miembro:** cada asociación miembro y cada red define los mecanismos de aplicación más pertinentes adaptados a su realidad organizativa y a su contexto social, económico y político. Una vez definidos estos mecanismos, cada asociación es responsable de aplicarlos en el ámbito de sus actividades, además puede contar con el apoyo de la secretaría en este proceso.
- 6. Seguimiento:** Por último, se introduce un seguimiento periódico para evaluar la eficacia de las medidas aplicadas y ajustar nuestro planteamiento en función de las reacciones y la evolución de las necesidades. También se ha diseñado una herramienta de autoevaluación para que cada organización pueda medir la situación actual, los retos y los avances en la integración de la política de género (*ver la sección Evaluación y seguimiento*).

Evaluación y seguimiento

La aplicación de la política de género requiere una evaluación periódica para medir los esfuerzos hacia el objetivo común. Las disposiciones de evaluación y seguimiento incluyen tres enfoques:

- **A nivel de secretaría, un plan de acción interfuncional coconstruido con indicadores** para evaluar el progreso de la implementación en cada dirección y en proyectos y programas interfuncionales.
- **Cada miembro y cada red define cada año dos o tres objetivos** que respondan a los compromisos establecidos en esta política, en función de sus necesidades prioritarias. Estos objetivos van acompañados de mecanismos de aplicación adecuados y de indicadores de seguimiento para medir su nivel de desarrollo (objetivo alcanzado, no alcanzado, parcialmente alcanzado).
- La secretaría y el grupo de trabajo GT Genre elaboran **un informe anual** sobre la aplicación de la política en la red a partir de la información recibida de los miembros. Este informe se presenta cada año en un **informe de progreso al CA**, que brinda la oportunidad de debatir (i) los progresos realizados por los miembros en la aplicación del plan, (ii) los obstáculos encontrados y (iii) los ajustes necesarios.

Esta evaluación nos permite cuantificar nuestros esfuerzos y progresos en la aplicación de la Política de género. Para seguir adaptándonos a unas necesidades en constante evolución, **consideramos que esta política es evolutiva**. Este planteamiento permite incorporar nuevos conocimientos, ajustar las estrategias en función de las reacciones y garantizar que la política se mantiene en consonancia con las mejores prácticas y las cambiantes realidades.