



**Política Institucional de  
Equidad de Género de  
Fundación Atasim**

**2023-2027**

**Macas-Ecuador**

## **I. Presentación:**

La Fundación Atasim se complace en presentar su nueva Política Institucional de Equidad de Género, que guiará nuestras acciones y decisiones durante el período 2023-2027. Reconocemos la importancia y la urgencia de abordar las desigualdades de género en todas sus manifestaciones, y nos comprometemos a promover un entorno inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de su género.

En la Fundación Atasim, entendemos que la equidad de género no solo es un principio moral y ético, sino también un imperativo para el desarrollo sostenible y el progreso de nuestras comunidades. Nos esforzamos por ser un referente en la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras que limitan el pleno potencial de las personas, especialmente de las mujeres y otros grupos marginados.

## **II. Marco Conceptual:**

La Política Institucional de Equidad de Género se fundamenta en la categoría de género, que se refiere a los roles asignados a hombres y mujeres en la sociedad, así como a los comportamientos, responsabilidades y expectativas que derivan de estos roles, en un contexto específico que, a su vez, condiciona las relaciones que se establecen entre ellos.

Vinculado a la noción de desarrollo humano sostenible, a la superación de la pobreza y a la mejora del crecimiento socioeconómico, el enfoque de equidad de género se concibe como el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres, basándose en la misma dignidad y derechos inherentes a todas las personas, pero que son menoscabados por estereotipos y prácticas discriminatorias o de exclusión.

Por lo tanto, la Política Institucional de Equidad de Género reconoce las diferentes necesidades de hombres y mujeres, y propone la implementación de políticas, procedimientos y mecanismos diferenciados para corregir posibles desigualdades en su acceso a los recursos, oportunidades de desarrollo y contribución al bienestar.

En esta política, los conceptos de sexo y género no se utilizan como sinónimos ni como elementos complementarios, sino que se reconocen como construcciones sociales y culturales que representan los sentidos y significados que cada grupo social ha asignado en diferentes momentos históricos al cuerpo, al sexo, a la sexualidad y a la forma en que dichas representaciones influyen en la asignación de roles sociales y en la distribución del trabajo productivo y reproductivo.

Con respecto a la presente Política, el concepto de sexo comprende el conjunto de características biológicas, genéticas, cromosómicas y hormonales presentes de forma particular en cada individuo, así como los sentidos y significados que individual y socialmente se dan a dichas características.

El género, por su parte, es la construcción social y cultural de las diferencias sexuales. El sistema de género reproduce estas ideas a través de los procesos de socialización que tienen lugar en instituciones sociales como el matrimonio, la familia, la escuela, el trabajo, entre otros, y las convierte en prácticas a través de la asignación diferenciada y desigual de roles y la instauración de patrones de comportamiento.

Por tanto, el enfoque de igualdad de género permite analizar las relaciones desiguales de poder y las prácticas de discriminación que afectan especialmente los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI+. Este enfoque propone garantizar la igualdad en el disfrute y ejercicio de los derechos, independientemente de la identidad sexual, la identidad de género o la orientación sexual.

Finalmente, el concepto de transversalización de la igualdad de género implica integrar este enfoque en las políticas, planes y programas en las distintas esferas (políticas, económicas y sociales) con el objetivo de evitar la perpetuación de la desigualdad existente en razón del sexo y del género.

En este marco, Fundación Atasim presenta una política que permita la transversalización del enfoque de igualdad de género en el quehacer institucional, delineando objetivos, líneas estratégicas, acciones, indicadores y cronogramas, destinados a abordar los desafíos identificados en el diagnóstico aplicado.

### **III. Fundamento:**

La Política de Equidad de Género de FUNDACION ATASIM define como su más sólido fundamento el principio de la no discriminación contra las mujeres, entendida como la más importante expresión del respeto a la dignidad humana en el marco de instrumento nacionales internacionales:

#### Marco jurídico internacional

Los instrumentos internacionales son considerados como factores políticos positivos que favorecen el logro de la misión de Fundación Atasim, con enfoque de igualdad de género.

Estos instrumentos constituyen, por una parte, estándares y una guía para el quehacer de las políticas públicas por parte del Estado en los temas relacionados con los derechos de las mujeres y personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales (LGBTTI); y, por otra, sirven de fundamento a las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos para que brinden insumos a los distintos comités y organismos internacionales, acerca del cumplimiento de las obligaciones y compromisos que asumen los Estados en esta materia.

Adicionalmente, estos instrumentos proveen herramientas a las instituciones a fin de que se nutran de estándares y guías para transversalizar la igualdad de género y colocarla como

un valor institucional, pues parte de la cultura organizacional es entender precisamente que no se puede exigir externamente aquello con lo que no se puede cumplir internamente.

En el ámbito internacional, el Ecuador ha ratificado varios instrumentos internacionales como los que se detallan a continuación:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979), así como su Protocolo Facultativo (firmado en 1999).

En este marco el Ecuador dando cumplimiento a las obligaciones y disposiciones previstas en dicho instrumento debe cada cuatro años presentar un informe sobre los avances en el cumplimiento de las disposiciones de la Convención al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), conocida como la Convención de Belém do Pará. Esta Convención contempla 25 artículos que reconocen el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

- Plataforma y Declaración de Beijing (1995), que constituye un programa de acción para incorporar la igualdad de género en la política pública en ámbitos como mujeres y pobreza, educación y capacitación, conflictos armados, ejercicio del poder, economía, mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, entre otros aspectos. Cada 5 años se evalúa la plataforma y los avances de los gobiernos en función de los 12 ejes planteados en la Cuarta Conferencia de la Mujer celebrada en Beijing en 1995 (Beijing, 1995).

- Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), del cual el Ecuador es un Estado Parte, este instrumento multilateral reconoce los derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía. El PIDESC incluye el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, a fundar sindicatos, a la seguridad social, a la licencia parental remunerada y a la protección de las y los niños.

- Consenso de Quito aprobado por la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe 2007. Como parte de este Consenso el Ecuador acordó adoptar medidas de acción positiva y los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas y las asignaciones presupuestarias para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política.

De igual manera, en la Conferencia se acordó desarrollar políticas electorales de carácter permanente que permitan a los partidos incorporar la agenda de las mujeres en su diversidad, así como el enfoque de igualdad de género en sus contenidos, acciones y estatutos, la participación igualitaria, el empoderamiento y liderazgo de las mujeres.

- El Consenso de Brasilia aprobado por la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, llevado a cabo en el año 2010 exige, entre otros aspectos, enfrentar con decisión todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante la adopción de medidas preventivas, punitivas, de protección y atención que contribuyan a la erradicación de la violencia contra las mujeres en los espacios públicos y privados, así como garantizar el acceso efectivo a la justicia, a la asistencia jurídica gratuita de las mujeres en situación de violencia, fortalecer la ciudadanía de las mujeres y ampliar su participación en los procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder.

- Los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las cuestiones relacionadas con orientación sexual e identidad de género, que, si bien es un instrumento que no tiene carácter vinculante, permite aplicar los estándares y principios establecidos para la protección de los derechos humanos de las personas LGBTTI.

#### Normativa nacional

Ecuador cuenta con distintos instrumentos normativos en los que se inserta el tema de igualdad de género:

#### Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 (CRE) establece como un deber del Estado, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos humanos y reconoce que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Además, en varias de sus disposiciones se refiere a la igualdad de género y aborda los derechos de las mujeres.

## Legislación Nacional

- Ley Orgánica de Comunicación (2013), que en sus artículos 61 y 62 prohíbe la difusión de contenidos discriminatorios y sanciona la discriminación por factores de sexo, identidad de género, orientación sexual, entre otros.
- Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014), que tipifica la discriminación en varios artículos así como la violencia contra las mujeres y la posibilidad de imponer medidas de protección ante delitos y contravenciones en los siguientes artículos: 141, 142, 147, 153, 155, 158, 159, 176, 177, 276, 522 y 558.
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD, 2010), que establece en el artículo 598 como parte de las atribuciones de los Concejos Cantonales para la Protección de Derechos, la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas de los Consejos Nacionales para la Igualdad. De igual forma, en el artículo 327 se establece que:

La comisión permanente de igualdad y género se encargará de la aplicación transversal de las políticas de igualdad y equidad; además fiscalizará que la administración respectiva cumpla con ese objetivo a través de una instancia técnica que implementará las políticas públicas de igualdad en coordinación con los Consejos Nacionales de Igualdad de conformidad con la Constitución.

- Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFT, 2010), que en su artículo 14 establece una definición de enfoque de igualdad y señala que “en el ejercicio de la planificación y la políticas pública se establecerán espacios de coordinación, con el fin de incorporar los enfoques de género, étnico-culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad”.

- Código de la Niñez y Adolescencia (2003), que contempla entre sus principios fundamentales el de igualdad y no discriminación, así como también establece mecanismos encaminados a la protección contra el maltrato, abuso, explotación sexual, entre otros.
- Código del Trabajo (2005), reconoce los derechos de los y las trabajadoras, así como también el derecho a licencia con remuneración por maternidad y paternidad y la prohibición del despido intempestivo por maternidad, entre otros aspectos.
- Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad (2014), la cual norma las atribuciones, finalidad, ámbito, principios, naturaleza, integración, designación, estructura y funciones de los Consejos Nacionales para la Igualdad, entre ellos el de género, que reemplaza al anterior Consejo Nacional de Mujeres (CONAMU).
- Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (2009), que contempla entre sus principios el de igualdad de derechos y oportunidades para participar en la vida pública.
- Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia (2009), que regula el tema de “aplicación de la paridad entre hombres y mujeres en las listas para elecciones pluripersonales; establece como impedimentos para ser candidatos/as el haber ejercido violencia de género e incumplir con los pagos de alimentos de hijos e hijas” (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014, p. 38).
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), cuyos principios se basan en la universalidad, la no discriminación, el enfoque de derechos, la igualdad de género, la corresponsabilidad, entre otros. Respecto al enfoque de derechos establece que “la acción, práctica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos (...)”, y respecto a la igualdad de género estipula que “la educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo” (art. 2, literales k, l).

- Ley Orgánica de la Función Legislativa (2009), que incorpora el enfoque de derechos de las mujeres, así como la igualdad de género. En este sentido, crea la Unidad Técnica Legislativa con el objetivo de acompañar la construcción de la norma.
- Ley 103 contra la Violencia a la Mujer y a la Familia (1995), que aporta a la erradicación de la violencia de género.

### Políticas Públicas

El enfoque de igualdad de género también ha sido insertado en varios planes y programas, como por ejemplo:

- Plan Nacional de Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y de Género, hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres (2007), que contempla entre sus ejes estratégicos la transformación de patrones socioculturales, el sistema de protección integral, sistema de registro, acceso a la justicia, e institucionalidad; y, contempla como parte de sus fines las políticas que permitan visibilizar la violencia sexual como una acción que vulnera los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Plan Nacional de Erradicación de Delitos Sexuales en el Ámbito Educativo (2008), que incluye como parte de sus principios el de igualdad y no discriminación, así como también contempla los enfoques de derechos humanos, género, de equidad generacional, étnico- cultural, de equidad social, de discapacidad y de movilidad. El enfoque -conforme lo señala el Plan- de equidad de género: (...) permite atender las necesidades específicas de hombres y mujeres en las políticas y acciones que se plantean.

Con este enfoque se reconocen las condiciones específicas de hombres y mujeres como producto de construcciones sociales cambiantes, que los posiciona en espacios sociales diferenciados y con ejercicios desiguales de poder.

#### **IV. Principios:**

Los principios orientadores de la Política Institucional de Equidad de Género, son los siguientes:

**Igualdad de Género:** Este principio implica no solo la promoción de oportunidades, derechos y responsabilidades iguales para todas las personas, sino también el reconocimiento y valoración de las diferencias de género. Esto implica promover políticas y prácticas que garanticen igualdad de acceso y oportunidades en el reclutamiento, la remuneración, la formación, las promociones y todas las otras actividades de la fundación. Además, supone el compromiso con el diseño e implementación de programas y proyectos que tengan en cuenta las diferencias de género y trabajen hacia la igualdad.

**Respeto y Dignidad:** Este principio significa que todas las personas deben ser valoradas y tratadas con dignidad y respeto, independientemente de su género. Esto incluye la promoción de un ambiente de trabajo y de intervención que esté libre de discriminación y prejuicios de género, y en el que se respeten y valoren todas las identidades y expresiones de género.

**Inclusión:** Este principio implica asegurar la participación activa y significativa de todas las personas en todas las actividades y decisiones de la fundación. Esto podría implicar la promoción de prácticas de toma de decisiones inclusivas y democráticas, y la creación de oportunidades para que las voces de todos los géneros sean escuchadas y valoradas.

**Equidad:** Este principio supone reconocer y abordar las desigualdades de género existentes en la sociedad y dentro de la organización. Esto puede incluir el desarrollo e implementación de medidas específicas para garantizar la equidad de género, como programas de acción afirmativa, políticas de equilibrio trabajo-vida, y formación en sensibilización de género para todo el personal.

**Empoderamiento:** Este principio significa trabajar para potenciar a todas las personas, especialmente a aquellas que han sido tradicionalmente marginadas o desfavorecidas debido a su género. Esto puede implicar el fomento de la autoafirmación, la autonomía y la independencia, y el apoyo para que las personas desarrollen habilidades y capacidades que les permitan participar plenamente en todas las áreas de la vida.

**No Violencia:** Este principio implica un compromiso activo para prevenir, combatir y eliminar todas las formas de violencia y acoso basadas en el género. Esto puede implicar la implementación de políticas y procedimientos claros para manejar las denuncias de acoso o violencia de género, así como programas de formación y concientización para prevenir la violencia de género.

**Educación y Concientización:** Este principio implica promover una mayor comprensión y conciencia de la igualdad de género entre todos los miembros de la fundación. Esto podría incluir la formación regular en cuestiones de género para todo el personal, así como el desarrollo de programas y materiales de educación y sensibilización para el público en general.

**Cooperación y Asociación:** Este principio implica trabajar en colaboración con otras organizaciones, comunidades y partes interesadas para promover la equidad de género. Esto podría implicar la creación de alianzas y redes con otras organizaciones que trabajan en cuestiones de género, y la colaboración en la implementación de proyectos y programas.

**Transparencia y Responsabilidad:** Este principio implica garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en todos los esfuerzos para promover la equidad de género. Esto podría implicar la monitorización y evaluación regular de los progresos realizados en términos de equidad de género, así como la publicación de informes anuales sobre los avances y desafíos en este ámbito.

**Sostenibilidad:** Este principio significa garantizar la sostenibilidad a largo plazo de las iniciativas de equidad de género. Esto implica asegurar una asignación adecuada de

recursos a estas iniciativas, así como su integración en la planificación estratégica general de la fundación.

#### **V. ODS vinculados:**

Los principios orientadores de la Política Institucional de Equidad de Género están estrechamente vinculados con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas :

1. Igualdad de Género (Principio 1): Este principio se alinea directamente con el ODS 5: Igualdad de Género, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.
2. Respeto y Dignidad (Principio 2): Este principio está relacionado con el ODS 10: Reducción de las Desigualdades, que busca reducir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, y promover la inclusión y la no discriminación.
3. Inclusión (Principio 3): Este principio se vincula con el ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, que busca promover sociedades pacíficas e inclusivas, y garantizar el acceso a la justicia para todos.
4. Equidad (Principio 4): Este principio se alinea con el ODS 10: Reducción de las Desigualdades, que busca reducir las desigualdades económicas, sociales y políticas.
5. Empoderamiento (Principio 5): Este principio se relaciona directamente con el ODS 5: Igualdad de Género, que busca empoderar a todas las mujeres y niñas y garantizar su participación plena y efectiva en todos los ámbitos de la vida.
6. No Violencia (Principio 6): Este principio se vincula con el ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, que busca promover sociedades pacíficas y justas, y poner fin a la violencia y el maltrato hacia las mujeres y niñas.
7. Educación y Concientización (Principio 7): Este principio está relacionado con el ODS 4: Educación de Calidad, que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos.

8. Cooperación y Asociación (Principio 8): Este principio se alinea con el ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos, que busca fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza global para el desarrollo sostenible.
9. Transparencia y Responsabilidad (Principio 9): Este principio está relacionado con el ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, que busca promover sociedades pacíficas e inclusivas con instituciones efectivas, responsables y transparentes.
10. Sostenibilidad (Principio 10): Este principio se vincula con todos los ODS, ya que la sostenibilidad es un elemento transversal que abarca todos los aspectos del desarrollo sostenible.

## **VI. Objetivos y directrices:**

Para avanzar en esta dirección, que ha demostrado ser no solo más justa, sino también más eficaz en términos de alcanzar los objetivos propuestos y fomentar la colaboración y la participación, la FUNDACIÓN ATASIM se compromete a seguir los siguientes objetivos y directrices relacionados con la integración de la perspectiva de género y diversidad:

La Fundación Atasim tiene como objetivo principal promover la equidad de género y la diversidad en todos los aspectos de su trabajo. Algunos de los objetivos específicos de la fundación son los siguientes:

1. Fomentar la Equidad: La fundación se compromete a promover la equidad de género y diversidad en todas las áreas de su actividad, incluyendo la toma de decisiones, la planificación de programas y la implementación de proyectos. Se busca garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y acceso a los recursos y beneficios ofrecidos por la fundación.
2. Educación y Sensibilización: La fundación se dedica a impulsar la educación y la sensibilización sobre las cuestiones de género y diversidad. Esto implica brindar información y formación tanto al personal de la fundación como a los beneficiarios y a la comunidad en general, con el fin de aumentar la conciencia y comprensión sobre estas temáticas.
3. Inclusión y Participación: La fundación busca facilitar la participación plena e igualitaria de todas las personas, independientemente de su género o identidad,

en todos los niveles de la organización y en todas sus iniciativas. Se promueve la inclusión activa y se eliminan las barreras que puedan limitar la participación de determinados grupos.

4. Implementar Políticas Inclusivas: La fundación adopta y aplica políticas y prácticas que respaldan la diversidad, la inclusión y la igualdad de género. Estas políticas incluyen medidas concretas para prevenir la discriminación y el acoso basados en el género, la identidad o la diversidad, y para promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.
5. Desarrollar Alianzas: La fundación busca establecer alianzas con otras organizaciones y entidades que compartan los mismos valores de igualdad de género y diversidad. A través de estas alianzas, se fortalece el impacto de los esfuerzos de la fundación y se promueve la colaboración en la consecución de objetivos comunes.

Por otro lado, la fundación también establece directrices para guiar la integración de la perspectiva de género y diversidad en su trabajo. Estas directrices incluyen:

1. Incorporar la perspectiva de género y diversidad en todas las etapas de la planificación, implementación y evaluación de los proyectos. Esto implica considerar las necesidades y preocupaciones específicas de diferentes grupos y garantizar que se aborden de manera adecuada.
2. Establecer un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso donde todas las personas sean valoradas por sus habilidades y capacidades, sin importar su género, identidad o diversidad. Se fomenta la igualdad de oportunidades y se promueve un trato justo y equitativo para todos.
3. Proporcionar capacitación y recursos suficientes para que el personal y los voluntarios comprendan y apliquen efectivamente la perspectiva de género y diversidad en su trabajo. Se busca asegurar que todas las personas involucradas en la fundación tengan los conocimientos y herramientas necesarias para promover la equidad y la diversidad.
4. Implementar y hacer cumplir políticas que protejan a los empleados y beneficiarios de la discriminación y el acoso basados en el género, la identidad o

la diversidad. Se establecen normas claras y se toman medidas para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación o acoso.

5. Fomentar la participación activa de todas las personas en la toma de decisiones, promoviendo un ambiente de equidad y respeto. Se busca garantizar que las voces de todos los miembros de la fundación sean escuchadas y consideradas en los procesos de toma de decisiones.
6. Realizar una monitorización y evaluación continuas de las políticas y prácticas de igualdad de género y diversidad, para asegurar su efectividad y realizar ajustes cuando sea necesario. Se lleva a cabo un seguimiento regular para evaluar el impacto de las acciones tomadas y se realizan cambios según los resultados obtenidos.

## GLOSARIO DE CONCEPTOS BÁSICOS

### Definición de Género:

El género se refiere a las características sociales, culturales y psicológicas asociadas a ser hombre o mujer en una determinada sociedad. Estas características incluyen roles, comportamientos, expectativas y normas que se consideran apropiados para cada género.

### Perspectiva de Género:

La perspectiva de género es un enfoque analítico que busca entender cómo las normas, roles y relaciones de género afectan las experiencias, oportunidades y relaciones entre hombres y mujeres. Se basa en la comprensión de que el género es una construcción social y cultural que influye en todos los aspectos de la vida.

### Igualdad de Género:

La igualdad de género implica garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan los mismos derechos, oportunidades y acceso a recursos. Se trata de eliminar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género y promover la equidad en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la participación política, el acceso a la educación, el empleo, la toma de decisiones y la igualdad salarial.

### Equidad de Género:

La equidad de género se refiere a garantizar la justa distribución de recursos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las diferentes necesidades y circunstancias de cada uno. Se reconoce que hombres y mujeres pueden tener roles y funciones diferentes, pero se busca que tengan igualdad de oportunidades y acceso a los mismos beneficios.

### Enfoque de Género en el Desarrollo:

El enfoque de género en el desarrollo busca integrar la perspectiva de género en las políticas, proyectos y programas de desarrollo, con el objetivo de promover la igualdad y la equidad de género. Se centra en identificar y abordar las desigualdades de género, empoderar a las mujeres, promover su participación activa y mejorar sus condiciones de vida.

### Empoderamiento:

El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual las personas, especialmente las mujeres, adquieren control sobre sus vidas, toman decisiones y ejercen poder en la sociedad. Implica superar las barreras sociales, culturales y estructurales que limitan la participación y el poder de las mujeres, y promover su autonomía y capacidad de influir en su entorno.

#### Diversidad:

La diversidad se refiere a la variedad de características y condiciones que existen entre las personas, incluyendo pero no limitado a género, edad, etnia, origen, orientación sexual, discapacidad y religión. Reconocer y valorar la diversidad implica respetar y promover la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus diferencias.

#### Inclusión:

La inclusión implica crear un entorno en el que todas las personas se sientan valoradas, respetadas y tienen la oportunidad de participar plenamente. Busca superar las barreras y discriminaciones que excluyen a determinados grupos, asegurando que todas las personas tengan acceso igualitario a los recursos, beneficios y oportunidades.

#### Estereotipos de Género:

Los estereotipos de género son creencias o ideas preconcebidas acerca de los roles, comportamientos y características que se consideran apropiados para hombres y mujeres. Estos estereotipos suelen ser simplificaciones o generalizaciones basadas en roles tradicionales y pueden limitar las posibilidades y libertades de las personas, perpetuando desigualdades y discriminaciones de género.

#### Brecha de Género:

La brecha de género se refiere a las desigualdades y disparidades existentes entre hombres y mujeres en diversos aspectos de la sociedad, como el acceso a la educación, el empleo, la participación política y la remuneración. Estas desigualdades pueden manifestarse en forma de brechas salariales, segregación ocupacional, falta de representación en cargos de liderazgo, entre otros.

#### Violencia de Género:

La violencia de género se refiere a cualquier forma de violencia que se dirige específicamente hacia una persona debido a su género. Puede manifestarse de diversas formas, como la violencia doméstica, la violencia sexual, el acoso sexual, el matrimonio infantil y forzado, la mutilación genital femenina, entre otros. La violencia de género es una violación de los derechos humanos y tiene un impacto devastador en la vida de las personas.

#### Participación Política:

La participación política se refiere a la capacidad y oportunidad de las personas para involucrarse en los procesos políticos, ejercer su derecho al voto, ocupar cargos públicos y participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas y comunidades. Promover la igualdad de género implica garantizar la participación plena y equitativa de las mujeres en los procesos políticos y de toma de decisiones.