

ESTUDIO DE CASO

**PRINCIPIOS
DE GENERACIÓN
IGUALDAD, DE LA
TEORÍA A LA PRÁCTICA**

INTRODUCCIÓN

IMPRESIÓN

ONU MUJERES

ONU Mujeres es la organización de Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue creada con el objetivo de acelerar el progreso en la satisfacción de sus necesidades en todo el mundo. ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de estándares internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil de todo el mundo en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para garantizar que los estándares se apliquen de forma efectiva y beneficien realmente a las mujeres y niñas. Trabaja a nivel mundial para hacer realidad la visión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para mujeres y niñas y respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, centrándose en cuatro prioridades estratégicas: Las mujeres lideran, participan y se benefician por igual de los sistemas de gobernanza; las mujeres tienen seguridad económica, un trabajo digno y autonomía económica; todas las mujeres y niñas viven una vida sin ninguna forma de violencia; y las mujeres y niñas contribuyen e influyen en mayor medida en el desarrollo sostenible de la paz y la resiliencia, y se benefician de forma igualitaria de la acción humanitaria y la prevención de desastres naturales y conflictos. ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas en favor de la igualdad de género.

GENERACIÓN IGUALDAD

Generación Igualdad es una iniciativa de múltiples partes interesadas convocada por ONU Mujeres en colaboración con la sociedad civil, las juventudes, los gobiernos, el sector privado y las organizaciones filantrópicas para atraer a los socios, aumentar las inversiones, impulsar los resultados y acelerar la aplicación plena y efectiva de la Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Generación Igualdad se fundamenta en la Década de Acción de la ONU. Hace hincapié en la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 relativo a la igualdad de género y en el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en beneficio de las mujeres y las niñas en toda su diversidad.

Consulte el informe en: commitments.generationequality.org/es/accountability-report

Las opiniones expresadas en esta publicación, que forma parte de una serie de seis estudios de caso encargados por ONU Mujeres a Ladysmith, pertenecen a sus autores y no representan necesariamente el punto de vista de ONU Mujeres, de las Naciones Unidas ni de cualquiera de sus organizaciones afiliadas. Para consultar una lista de errores u omisiones detectados con posterioridad a la impresión, visite nuestra web.

AGRADECIMIENTOS

Jefe de Investigación y Datos: Papa Seck
Responsable del estudio de caso: Maureen Gitonga y Svenja Siemonsen
Autores del estudio de caso: Norma Patiño Sánchez, Allison Kiehold, Julia Zulver, Isaac Holeman y Lorena Fuentes de Lady Smith

Revisores/colaboradores de estudios de caso: Amal Abusrour (Directora de Programas del WCLAC), Amanda McRae (Directora de Incidencia en Naciones Unidas de Women Enabled International), Anita Peña Saavedra (Jefa del Departamento de Asuntos Internacionales, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Gobierno de Chile), Cecilia Lazara (Punto Focal Regional para América Latina del GNWP), Céline Bonnaire (Directora Ejecutiva de la Fundación Kering), Diana Bravo Barriga (Jefa de la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión | Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, Gobierno de Chile), Emilia Blancarte Jaber (Directora de Promoción y Rendición de Cuentas, Fondo Mundial para la Mujer), María Victoria Cabrera Balleza (Fundadora y Directora Ejecutiva de GNWP), Memory Kachambwa (Directora Ejecutiva de FEMNET), Nohora Alejandra Quiquantar (Tejiendo Pensamiento), Pritha Chatterjee (Directora Adjunta de Alianzas de Breakthrough), Rachel Kaogiyi (Responsable de Comunicación e Información de FEMNET), Randa Siniara (Directora General de WCLAC), Rocío Maldonado Mandujano (Departamento de Asuntos Internacionales, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Gobierno de Chile), Sohini Bhattacharya (Directora Ejecutiva y Presidenta de Breakthrough), Sorrel Lucas (Directora de Programas Internacionales de la Fundación Kering), Raymond Shama (ONU Mujeres), Asha Meagher (ONU Mujeres).

Producción, comunicación y divulgación: Svenja Siemonsen, Carla Arita Carozzo

Editor: Jen Ross
Diseño: Design plus
© ONU Mujeres 2023
Elaborado en Estados Unidos Todos los derechos reservados

el Foro Generación Igualdad, celebrado en 2021 en Ciudad de México y París con motivo del 25° aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), surgió como una iniciativa mundial de múltiples partes interesadas para acelerar la lucha por la igualdad de género. Generación Igualdad estableció compromisos y planes de acción concretos para el periodo comprendido entre 2021 y 2026. Su objetivo es catalizar la acción mundial a escala local, nacional y regional, suscitar debates intergeneracionales, impulsar una mayor inversión pública y privada y mejorar la rendición de cuentas. Para coordinar y poner en práctica los compromisos, el Foro reunió a las partes interesadas en seis [Coaliciones para la Acción](#) y un [Pacto para las Mujeres, la Paz y la Seguridad y la Acción Humanitaria](#).

Generación Igualdad es la principal iniciativa que reúne a las partes interesadas para promover acciones concretas, transformadoras y cuantificables que se llevan a cabo defendiendo un enfoque feminista, centrado en la interseccionalidad, el liderazgo feminista y la transformación. Estos principios, presentados por las partes interesadas de Generación Igualdad antes del Foro de París, inspiran el funcionamiento de Generación Igualdad y lo que aspira a conseguir.¹ Aunque estos tres principios no son nuevos para muchas organizaciones aliadas

comprometidas y signatarias del Pacto, han sido fundamentales para muchas de ellas. Las partes interesadas de Generación Igualdad se han unido para defender los principios y son responsables de su cumplimiento como parte de sus acciones colectivas.

Dado que el año 2023 marcó un punto medio en la iniciativa Generación Igualdad, representó un momento oportuno para la reflexión colectiva sobre los avances, los retos, las lecciones aprendidas y las oportunidades para el futuro. En este estudio de caso se analizan los tres principios de Generación Igualdad por parte de las organizaciones aliadas comprometidas y signatarias del Pacto, a partir de los resultados de la Encuesta para la Presentación de Informes sobre los Compromisos 2023 y de una serie de entrevistas realizadas en agosto de 2023 a informantes clave de Breakthrough India, Global Fund for Women, Global Network of Women Peacebuilders (GNWP), el Gobierno de Chile, la Fundación Kering, Tejiendo Pensamiento, Women's Centre for Legal Aid and Counseling (WCLAC), Women Enabled International (WEI) y The African Women's Development and Communications Network (FEMNET) para explorar el origen, la comprensión y la práctica de los tres principios de Generación Igualdad y ofrecer conclusiones y recomendaciones clave de cara al futuro.

PRINCIPIOS BÁSICOS DE GENERACIÓN IGUALDAD

Interseccionalidad

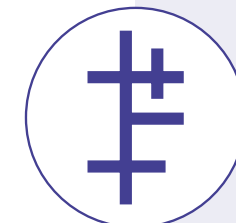
Las Coaliciones para la Acción pretenden poner en práctica un enfoque interseccional arrojando luz sobre las múltiples e interrelacionadas formas de discriminación que sufren muchas mujeres y niñas debido a sus identidades, realidades, orígenes y desigual acceso al poder y a los recursos, y abordándolas. Para ello, es necesario reconocer las dificultades específicas a las que se enfrentan las personas que sufren formas de discriminación interrelacionadas y las dinámicas y sistemas de poder que las refuerzan, y trabajar de forma significativa e intencionada para contrarrestarlas.

Liderazgo feminista

El liderazgo feminista pretende redistribuir explícita e intencionadamente el poder y la responsabilidad de forma inclusiva, participativa y teniendo en cuenta las condiciones de género, edad, raza, clase social, orientación sexual, capacidad y otras identidades que se entrecruzan. Implica un compromiso continuo para mantenerse alerta —y desafiar— la (re)producción de prácticas y comportamientos que desalientan la colaboración y la escucha proactiva y que benefician a unos pocos a expensas de otros.

Transformación

Las Coaliciones para la Acción están comprometidas con aportar a transformar las estructuras y los sistemas de poder que refuerzan las desigualdades como objetivo final y en sus propias formas de trabajar. Así, las Coaliciones para la Acción apuntan a construir una visión colectiva mediante enfoques que valoran la creación conjunta, el diálogo, las perspectivas compartidas y se centran en las voces de los grupos históricamente marginados. El liderazgo de las y los jóvenes es fundamental para la visión transformadora de las Coaliciones para la Acción de Generación Igualdad.



¹ Un Plan De Aceleración Global: <https://forum.generationequality.org/sites/default/files/2021-06/UNW%20-%20GAP%20Report%20-%20ES.pdf>

CONCLUSIONES PRINCIPALES



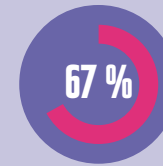
Las organizaciones dirigidas por jóvenes informan de que su aplicación de los compromisos fomenta el liderazgo feminista (85 %) y refleja un enfoque interseccional (83 %).



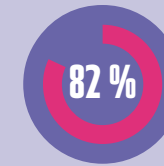
de organizaciones filantrópicas informan de que la aplicación de sus compromisos desafía o cuestiona las dinámicas de poder, un porcentaje significativamente superior a la media de 72 %.



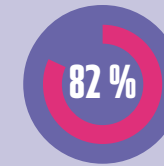
El cambio transformador se percibe como el principio menos eficaz, con un 55 % de los gobiernos percibiendo que Generación Igualdad está cuestionando las dinámicas del poder con éxito.



de los aliados comprometidos indican que un enfoque interseccional se aplica "eficazmente" o "muy eficazmente" en el contexto de la Generación Igualdad.



de los aliados comprometidos han aplicado un enfoque interseccional en su trabajo.



de las organizaciones dirigidas por personas jóvenes afirman estar fomentando el liderazgo feminista a través de su trabajo, seguidas por el 59 % de las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones multilaterales.

ADHESIÓN A LOS PRINCIPIOS DE GENERACIÓN IGUALDAD

En implementación de sus propios compromisos

Efectividad general de la Generación Igualdad (esto es, a través de las acciones de otros)



Fuente: Los datos proceden de la [Panel de compromisos](#) y de la [segunda Encuesta anual para la Presentación de Informes sobre los Compromisos](#).²

² La encuesta se realizó entre mayo y julio de 2023. En general, el 42 % de los aliados comprometidos han reportado (en comparación con el 26 % en 2022) sobre el 69 % de los compromisos (más del doble de la tasa de presentación de informes del año pasado, que fue del 31 % de los compromisos) A pesar de algunas limitaciones metodológicas, el alto índice de respuesta a la encuesta proporciona una información sólida sobre los compromisos para una rendición de cuentas y una mejor comprensión de los progresos realizados en los últimos dos años. Véase el [Informe de Rendición de Cuentas de Generación Igualdad 2023 - Nota Técnica](#) para obtener más información.

1 De los tres principios, la "transformación" sigue siendo el más difícil de definir o describir con precisión. La interseccionalidad se menciona al referirse a la diversidad de identidades de las mujeres y a las intersecciones de experiencias y sistemas de opresión. Al nombrar el "liderazgo feminista", las organizaciones reconocen el papel de las organizaciones de la sociedad civil como agentes de cambio y la importancia del trabajo en colaboración con ellas y su empoderamiento. Sin embargo, aunque la mayoría de las organizaciones asocian el término "transformación" con un cambio sostenido o duradero, sólo unas pocas mencionan el cambio de las estructuras y relaciones de poder, y las definiciones resultan esquivas.



2 La medición objetiva de la adhesión a los principios básicos de Generación Igualdad sigue siendo un reto. La mayoría de las organizaciones entrevistadas supervisan la integración de sus principios organizativos en sus proyectos a través del seguimiento del impacto en toda la organización. También reconocen la importancia de medir la adopción de los principios por todas las partes interesadas para la rendición de cuentas y la mejora de los proyectos, pero ninguno menciona una forma directa de hacerlo. No obstante, las organizaciones señalan la importancia de las definiciones compartidas, complementadas con la recopilación de datos cualitativos pertinentes.



3 Las inversiones de Generación Igualdad en determinadas áreas están resultando difíciles de seguir. Aunque los datos permiten analizar el tipo de inversiones realizadas en el marco de Generación Igualdad, los datos de la encuesta revelan que el seguimiento de los flujos de financiación dirigidos a las adolescentes y a las organizaciones de la sociedad civil y dirigidas por jóvenes sigue siendo un reto por la insuficiencia de los mecanismos de seguimiento y los múltiples factores que conducen a potenciales duplicaciones de los fondos disponibles en estos grupos.



ANALYSIS OF GENERATION EQUALITY PRINCIPLES

“Nuestras abuelas son las que principalmente nos han abierto espacios de resistencia, donde la lucha ha sido más difícil. Ahora, para las mujeres de hoy, el camino se hace un poco más fácil”.

—Alejandra Nohora, Líder de la Coalición para la Acción Feminista para la Justicia Climática, Tejiendo Pensamiento

“Como mujeres palestinas, tenemos diferentes identidades. No solo somos mujeres, también somos madres, somos vulnerables a sufrir violencia de género, algunas tienen discapacidades y otras tienen diferentes identidades de género y orientaciones sexuales”

—Randa Siniara, Directora General del WCLAC

Construir los principios de Generación Igualdad

Los tres principios de Generación Igualdad, debatidos y acordados en el seno de las seis Coaliciones para la Acción durante el periodo inicial de Generación Igualdad, aunaron los ideales feministas y de justicia social de las organizaciones aliadas comprometidas. Estos se definieron con el propósito de servir de brújula, de inspirar formas de colaboración y de concretar las aspiraciones del colectivo. Si bien estas conversaciones fueron breves, dos años después, las y los aliados comprometidos siguen reconociendo que los principios son una parte esencial del trabajo de sus organizaciones e instituciones. Entienden que los principios están entrelazados y son esenciales para lograr el propósito central de Generación Igualdad. En general, los aliados comprometidos consideran que los tres principios son “eficaces” y “muy eficaces”.

Los principios de “interseccionalidad”, “liderazgo feminista” y “transformación” son el resultado de décadas de lucha de los movimientos de mujeres, feministas y de las juventudes de todo el mundo, del avance de los marcos jurídicos de derechos humanos y de la evolución de la formulación de políticas nacionales y extranjeras. Los movimientos feministas y de mujeres han estado a la vanguardia de la lucha por la justicia y la igualdad de género.

Los principios de Generación Igualdad son una parte esencial de los enfoques y documentos fundacionales de los aliados comprometidos. Se mencionan explícita o implícitamente en su enfoque organizativo,³ sus planes estratégicos,⁴ su teoría del cambio⁵ y, en el caso de los gobiernos, en sus políticas nacionales.^{6,7}

Las organizaciones aliadas comprometidas consultadas asocian la “interseccionalidad” con la diversidad de identidades y experiencias de las mujeres y las capas de opresión que generan situaciones específicas de vulnerabilidad. Este principio se menciona explícitamente en la misión de WEI y como valor central de los compromisos de Chile con Generación Igualdad,⁸ así como en los planes estratégicos de GNWP, FEMNET y WCLAC.

Las organizaciones aliadas comprometidas consultadas relacionan el “liderazgo feminista” con el empoderamiento de las mujeres activistas y de las organizaciones de base y su inclusión en funciones de liderazgo y toma de decisiones. Todos sus recursos fundacionales integran implícita y explícitamente este principio en sus narrativas y estrategias. Reconocen la centralidad de estos actores en la consecución y preservación de la igualdad y la justicia de género, dadas sus experiencias vividas y su conocimiento directo de lo que ocurre sobre el terreno. Por ejemplo, el plan estratégico del Fondo Mundial para la Mujer estableció a los movimientos feministas y a los organizadores de base como responsables de la toma de decisiones e impulsores del cambio para lograr una transformación generacional duradera. El plan estratégico de GNWP también identifica a las mujeres como agentes fundamentales para liderar la paz y responder a las crisis, y perfila su compromiso con la mejora de las capacidades de liderazgo de las mujeres jóvenes.

“Nuestro posicionamiento y compromiso tienen su origen en nuestra historia y nuestras experiencias. Los proyectos en los que trabajamos tienen diversos niveles de problemas relacionados con la raza y la cultura. Trabajamos en un contexto en el que la mayoría de los Estados africanos fueron colonizados y en el que la desigualdad procede de la arquitectura financiera mundial”.
—Rachel Kaogiya, Responsable de Comunicación e Información de FEMNET

Además, los aliados comprometidos consultados asocian el principio de “transformación” con cambios positivos y duraderos en la vida de las mujeres y las poblaciones locales. Como ejemplo de la inclusión del principio de “transformación”, los planes estratégicos de FEMNET y WCLAC destacan por identificar claramente las causas estructurales de la desigualdad y la violencia que experimentan en el contexto de su trabajo. Mencionan explícitamente el patriarcado, el colonialismo, el neoliberalismo y la ocupación como sistemas de opresión, y analizan la necesidad de transformar las relaciones de poder relacionadas. Sin embargo, no todas las partes mencionaron el cambio de las estructuras y relaciones de poder, ni reconocieron que la injusticia de género está entrelazada con los sistemas de opresión. Para algunos, esta perspectiva se consideraba una realidad y un enfoque inherentes.

Es importante mencionar que el Pacto tiene una lista más amplia de seis principios llamados “Principios de Transformación”, concebidos asimismo para implementar un enfoque feminista para lograr el propósito de Generación Igualdad. Estos principios fundamentan la interseccionalidad, el liderazgo feminista y la transformación en el ámbito de las mujeres, la paz y la seguridad, facilitando el análisis de situaciones de conflicto y de crisis humanitarias, y la promoción de un cambio sostenible y sistémico. Los principios motivan a las y los signatarios del Pacto a utilizar un enfoque de nexos humanitario-desarrollo-paz y a desarrollar acciones que sean:

1) inclusivas y multisectoriales, 2) intergeneracionales, 3) localizadas, 4) intersectoriales, y 5) dotadas de recursos y sostenibles (financieros, humanos y técnicos).

Las organizaciones aliadas comprometidas también utilizan otros principios feministas para avanzar en su misión y visión. Algunos de los principios que destacan por su creatividad y audaz visión son: “modelo de transformación profunda” (Breakthrough),⁹ “solidaridad feminista” (FEMNET),¹⁰ “filantropía feminista” (Global Fund for Women),¹¹ y “responsabilidad compartida” (GNWP).¹² En su “modelo de transformación profunda”, Breakthrough reconoce que, para generar el cambio, todos los miembros de la sociedad -individuos, familias, comunidades y la sociedad en general- deben implicarse y contribuir a crear un entorno propicio para la igualdad de género. Para alcanzar estos objetivos, la organización trabaja en estrecha colaboración con las jóvenes y los jóvenes, apoyándoles para que desarrollen su capacidad de acción, su liderazgo y establezcan conversaciones con sus familias y comunidades. Las semillas sembradas en las juventudes son clave para cambiar normas culturales muy arraigadas que perpetúan la violencia de género. Por otro lado, la “solidaridad feminista”, aplicada por FEMNET propone un enfoque de cocreación que considera el éxito del trabajo de la organización en la construcción de una red de activistas y movimientos feministas resilientes en toda África. Para lograrlo, la organización invierte en espacios feministas existentes y emergentes, reforzando sus capacidades.



Foto: ONU Mujeres Europa y Asia Central

3 Fundación Kering. 2023. “Our mission/ Our Governance/ How we work with our partners”; WEI (Women Enabled International). Sin fecha. “How we work”
4 WCLAC (Women’s Centre for Legal Aid and Counselling). 2021. 2021–2025 Strategic Plan; Global Fund for Women. 2020. 2020–2023 Strategic Plan Summary; GNWP (Global Network of Women Peacebuilders). 2023. Strategic Plan 2023–2027; FEMNET (The African Women’s Development and Communications Network). 2020. The African Women’s Development and Communication Network - Strategic Vision 2020-2029.
5 Breakthrough. Sin fecha. Teoría del Cambio.
6 Ministerio de Relaciones Exteriores, Gobierno de Chile. 2023. Política exterior feminista.,
7 Gobierno de Chile. 2022. Programa de Gobierno de Chile 2022-2026.
8 La Alianza Regional para la Digitalización de las Mujeres en América Latina y el Caribe, que llegó a más de 1us y mujeres en 10 países de la región, y la Política Nacional para la Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación.

9 Breakthrough. 2023. “Our approach”. <https://inbreakthrough.org/our-work/>
10 FEMNET. Sin fecha. “Feminist solidarity”. <https://www.femnet.org/strategies/feminist-solidarity/>
11 Global Fund for Women. Sin fecha. “Gender, power, and philanthropy: A feminist infographic”. www.globalfundforwomen.org/what-we-do/women-in-philanthropy-a-feminist-philanthropy-infographic/
12 GNWP. 2023. Strategic Plan 2023–2027, Global Network of Women Peacebuilders. p. 6.

Práctica y aportaciones de los principios de Generación Igualdad

Según la encuesta 2023 de Generación Igualdad, la mayoría de los aliados comprometidos están poniendo en práctica los tres principios de “interseccionalidad”, “liderazgo feminista” y “transformación”. Si bien el 82 % de los aliados comprometidos declararon utilizar activamente perspectivas interseccionales, el 72 % declararon desafiar o cuestionar explícitamente las dinámicas de poder, y el 58 % dijeron que estaban construyendo un liderazgo feminista. Las organizaciones aliadas comprometidas que afirmaron más enfáticamente adoptar estos principios fueron: las organizaciones de la sociedad civil, los actores gubernamentales, las organizaciones multilaterales o supranacionales y las organizaciones dirigidas por las juventudes, seguidos por el sector privado y las organizaciones filantrópicas y los medios de comunicación.

Las organizaciones aliadas comprometidas ponen en práctica los tres principios de Generación Igualdad a nivel organizativo y operativo, pasando por todas las fases de sus proyectos, desde el diseño hasta la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Aquellas entrevistadas ofrecieron ejemplos prácticos del uso de estos principios. Para empezar, están liderados por mujeres y otras poblaciones históricamente marginadas, como BIPOC,¹³ LGBTQI+,¹⁴ y personas con discapacidad. Los principios guían sus relaciones y dinámicas de trabajo dentro y fuera de sus organizaciones e instituciones gubernamentales.

Los organizaciones aliadas comprometidas practican la “interseccionalidad” integrando en sus proyectos un análisis de la multiplicidad y conjunción de las identidades, experiencias y sistemas de opresión de las mujeres y otras personas afectadas. A través de este análisis, estas organizaciones son capaces de identificar y comprender las situaciones de riesgo y vulnerabilidad específicas del contexto en el que trabajan. Por ejemplo, la iniciativa del Colectivo Inclusivo Generación Igualdad elaboró un “Protocolo de Accesibilidad Feminista”¹⁵ que insta a los gobiernos, las agencias de la ONU y las organizaciones feministas a crear espacios accesibles e inclusivos para las feministas con discapacidad.¹⁶ El Protocolo pretende incluir no sólo a las mujeres con discapacidad,

sino también a las niñas y a las personas trans, intersexuales y no binarias con discapacidad: **“Nos comprometemos a garantizar de forma proactiva la inclusión significativa de las feministas con discapacidad en toda su diversidad e intersecciones, con especial énfasis en aquellas que experimentan una exclusión estructural y/o están infra-representadas...”**¹⁷ Elaborado a través de un proceso de consulta inclusivo con más de 100 mujeres y personas con discapacidad de todo el mundo, 24 gobiernos, organizaciones feministas y agencias de la ONU, el Protocolo muestra cómo su desarrollo y contenido llevan inherentemente una perspectiva interseccional.

Además, **las organizaciones aliadas comprometidas ponen en práctica el principio del “liderazgo feminista” colaborando y apoyando a activistas, organizaciones y movimientos feministas.** Los programas “Adolescent Empowerment” (Breakthrough),¹⁸ “Maha Abu Dayya Fellowship” (WCLAC),¹⁹ “Mujeres Constructoras de territorio de paz” (Tejiendo Pensamiento)²⁰ y “African Feminist Macroeconomic Academy” (FEMNET)²¹ ofrecen ejemplos de cómo las organizaciones están poniendo en práctica este principio. Aquellos programas -que operan en contextos complejos de África, Colombia, India y Palestina- han fortalecido la representación y las diferentes capacidades de cientos de mujeres jóvenes en los últimos años.²² En el caso de “Adolescent Empowerment”, Breakthrough desarrolló programas de formación en las escuelas²³ y programas entre iguales que animan a niñas, niños y adolescentes a cuestionar normas sociales y de género nocivas, participar en diálogos intergeneracionales, fomentar la autoestima y deconstruir mitos en torno a la menstruación. Además, la “Maha Abu Dayya Fellowship” apoya la defensa de los derechos humanos de las mujeres y su liderazgo, ofreciéndoles conocimientos y habilidades legales. “Mujeres Constructoras de territorio de paz” es un programa que ayuda a las mujeres a detectar situaciones de violencia de género y a identificar la vía para acceder a la justicia. Por último, la “African Feminist Macroeconomic Academy” enseña a activistas, organizaciones de mujeres y otras partes interesadas el impacto de las políticas macroeconómicas en la vida de las mujeres en África y las estrategias para influir en ellas.

13 Negros, indígenas y personas de color.

14 Lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer, intersexuales y otras identidades de género y sexualidades.

15 Colectivo Inclusivo Generación Igualdad 2022. Feminist Accessibility Protocol.

16 Algunas de las medidas que propone el Protocolo son: 1) garantizar la participación y los puestos de liderazgo de feministas con discapacidad, 2) mantener un punto focal de discapacidad que represente y trabaje en estrecha colaboración con otras personas con discapacidad, 3) garantizar medidas de accesibilidad y adaptación para todos los actos, 4) planificar los actos con antelación y 5) consultar los requisitos de accesibilidad y adaptación con todos los invitados.

17 Colectivo Inclusivo Generación Igualdad 2022. Feminist Accessibility Protocol. p. 4.

18 Breakthrough. Sin fecha. “Adolescent Empowerment”. <https://inbreakthrough.org/focus-area/adolescent-empowerment/>

19 WCLAC. 2023. “WCLAC Launches Maha Abu Dayya Fellowship”. https://www.wclac.org/News/413/WCLAC_Launches_Maha_Abu_Dayya_Fellowship

20 Tejiendo Pensamiento. Sin fecha. Tejiendo Pensamiento - Perfil organizacional (documento interno)

21 FEMNET. 2023. The African Feminist Macroeconomic Academy Southern Africa. www.femnet.org/wp-content/uploads/2023/05/Concept-Note-AFMA-Southern-Africa.pdf

22 Para obtener más información, consulte el estudio de caso sobre la juventud.

23 También llamado currículo de igualdad de género

“Practicamos el cuidado hacia nuestro personal, miembros, socios y todos los demás participantes en nuestras iniciativas mediante la creación de entornos seguros e inclusivos, alzándonos para desafiar el encogimiento del espacio para la sociedad civil e invertir en la protección y seguridad de los compañeros constructores de la paz y defensores de los derechos humanos.”
-GNWP 2023-2027 Plan Estratégico, p. 6



Foto: ONU Mujeres/Ryan Brown

Hemos aumentado los conocimientos sobre cambio climático y cuestiones de género a nivel territorial, dotando a las mujeres de las herramientas necesarias para influir eficazmente en los espacios de toma de decisiones... Esto implica formación en liderazgo”.

—Alejandra Nohora Quiguntar, Líder de la Coalición para la Acción Feminista para la Justicia Climática, Tejiendo Pensamiento

“A veces se hacen cosas sin nombrarlas. El valor de nombrar las cosas como “principios” y de ser más explícitos al respecto permite transmitir estas ideas a los demás y evaluarlas con mayor precisión”
— Céline Bonnaire, Directora Ejecutiva de la Fundación Kering

Por último, **las organizaciones aliadas comprometidas practican el principio de “transformación” realizando actividades que cuestionan las relaciones y estructuras de poder.** Perseguir la justicia de género requiere necesariamente enfrentarse a diferentes tipos de violencia y sistemas de opresión. Una de las formas que emplean los aliados comprometidos para poner en práctica este principio es a través de la “financiación feminista”. Por ejemplo, el Fondo Mundial para la Mujer y GNWP han desarrollado nuevos modelos de financiación de activistas, organizaciones y movimientos feministas. Se están alejando gradualmente de las prácticas que perpetúan las relaciones asimétricas entre los beneficiarios y los donantes, y ahora proporcionan financiación sostenible y flexible, lo que significa que los beneficiarios pueden decidir dónde asignar sus fondos. Han encontrado formas de que las beneficiarias sigan rindiendo cuentas al tiempo que exigen menos cargas administrativas. Además, se centran en financiar a activistas y organizaciones de base que realizan su labor de defensa y consolidación de la paz en las comunidades, ya que los reconocen activamente como expertos. En el caso de la GNWP, prioriza la financiación rápida destinada a la protección de mujeres y jóvenes constructores de la paz, defensores de los derechos humanos y personas LGBTQI+ en riesgo por su trabajo o identidad. Otros aliados comprometidos que desafían la concesión tradicional de subvenciones poniendo en marcha una financiación feminista son la Fundación Ford y el proyecto Gucci Mother2Mothers (m2m).²⁴

La “transformación” también la practican los aliados comprometidos **que se centran en las voces de grupos históricamente marginados y fomentan el diálogo creando puestos de liderazgo y empoderando a las juventudes para que creen conjuntamente espacios de toma de decisiones.** Por ejemplo, Generación Igualdad ha creado puestos de liderazgo para organizaciones dirigidas por personas jóvenes en todas las Coaliciones para la Acción y en el Grupo de Liderazgo Multiparticipativo. Además, las **organizaciones aliadas comprometidas** están llevando a cabo proyectos centrados en los jóvenes y en fortalecer sus capacidades.

Incluso cuando el entusiasmo por los tres principios es anterior a Generación Igualdad, las organizaciones aliadas comprometidas reconocen que institucionalizarlos y darles un nombre es, en sí mismo, importante, como también lo es alcanzar un consenso colectivo sobre estas aspiraciones compartidas. Además de proporcionar formalidad y de institucionalizar un propósito común, los principios generan cohesión y vitalidad entre los aliados comprometidos. Generación Igualdad ha contribuido al establecimiento de estos principios: 1) animando a las organizaciones aliadas comprometidas a que su trabajo sea más intencionado y determinado; 2) fomentando un ambiente de cooperación entre las mismas; y 3) proporcionándoles la oportunidad de fortalecer su trabajo.

24 Para más información, véase: Ladysmith. 2023. Estudio de caso sobre compromisos financieros.

Retos destacados por los aliados comprometidos

Los organizaciones aliadas comprometidas han sufrido varios retos al poner en práctica sus compromisos durante la primera mitad de Generación Igualdad. Algunos de los retos mencionados por los entrevistados consultados que más destacan son los siguientes:

- **Medición intencional y comprensión común de los principios de Generación Igualdad:** Las organizaciones aliadas comprometidas consultadas admiten que no miden la implementación de los tres principios de "interseccionalidad", "liderazgo feminista" y "transformación" de manera sistemática, pero que una evaluación de su implementación surge como parte de sus prácticas institucionales de supervisión y evaluación. Expresaron que la medición de aspectos/características de naturaleza cualitativa sigue siendo un reto. Las organizaciones aliadas comprometidas afirman que la medición de estos principios debería empezar por garantizar un entendimiento común, dedicando tiempo a intercambiar aprendizajes y reflexiones sobre su práctica dentro y entre las Coaliciones para la Acción y el Pacto. Y, lo que es más importante, las personas entrevistadas subrayaron que la medición debe estar impulsada por el objetivo último de la transformación.
- **Centralización de los procesos de Generación Igualdad:** Las organizaciones aliadas comprometidas hablan de una falta de concienciación y comprensión de la campaña Generación Igualdad a nivel nacional y local. Algunas instituciones gubernamentales y

otros actores nacionales relevantes cuyo compromiso se vería muy beneficiado por el cumplimiento de los compromisos de Generación Igualdad no conocen la iniciativa ni las formas de unirse y participar. Además, observan un desfase entre los compromisos adquiridos en el ámbito internacional y su aplicación a nivel local y nacional. Esto hace que a veces se requiera un esfuerzo adicional de su parte, ya que tienen que construir sus alianzas locales con poco o ningún apoyo.

- **Separación entre Coaliciones para la Acción y el Pacto:** Separar el Pacto de las seis Coaliciones para la Acción ha reducido las posibilidades de encontrar áreas de colaboración entre todos los actores. Las organizaciones signatarias del Pacto, en particular la sociedad civil, han solicitado colaboración desde el lanzamiento de Generación Igualdad. Las organizaciones aliadas comprometidas consultadas afirmaron que la creación de espacios y plataformas que faciliten la interacción entre el Pacto y las Coaliciones para la Acción, representaría un beneficio mutuo que les permitiría sumar esfuerzos, experiencias y recursos. Durante el encuentro Mitad del Camino de Generación Igualdad celebrado en septiembre de 2023, la Copresidenta de la Junta Directiva del Pacto, Mavic Cabrera Balleza, hizo un llamamiento a las organizaciones signatarias del Pacto y las aliadas comprometidas de las Coaliciones para la Acción a colaborar activamente para maximizar su ventaja colaborativa al tiempo que celebran su diversidad.



Foto: ONU Mujeres/Ryan Brown

RECOMENDACIONES

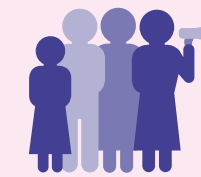
Para fomentar la aplicación de los principios de Generación Igualdad, las recomendaciones para las partes interesadas incluyen:

- 1 Crear oportunidades para que las partes interesadas de Generación Igualdad debatan los principios básicos de forma que motiven nuevos compromisos y creen impulso para el periodo de aplicación restante.**



Por ejemplo, durante la planificación estratégica, organizaciones aliadas comprometidas y las signatarias del Pacto podrían compartir su comprensión de los principios básicos de la campaña Generación Igualdad, reflexionar sobre experiencias específicas o regionales, y señalar oportunidades para dar forma a las actividades basadas en los principios, de cara al futuro.

- 2 Dar a conocer la forma en que las partes interesadas de Generación Igualdad han reflejado el principio de transformación en la aplicación de sus compromisos.**



Por ejemplo, la publicación de estudios de casos podría ayudar a reforzar el sentido de propósito compartido que las organizaciones aliadas comprometidas y las signatarias del Pacto obtienen al debatir estos principios. Seguir fomentando las actividades de intercambio de conocimientos y experiencias sobre cómo trabajar conforme a estos principios.

- 3 Desarrollar un marco que permita una medición más objetiva de los principios para evaluar el progreso y el impacto para 2026,**



en comparación con la actual medición subjetiva de la percepción. Esta iniciativa debería estar dirigida por las partes interesadas de Generación Igualdad y basarse en principios feministas y experiencias vividas.

- 4 Prestar mayor atención a las experiencias de las partes interesadas que se ven afectadas por Generación Igualdad,**



además de observar los avances a través de la perspectiva de organizaciones aliadas comprometidas. Esto incluye colaboración horizontal, solidaridad y flexibilidad, cuando sea necesario.

Resumen de la metodología

Los estudios de caso se desarrollaron mediante un proceso de revisión del alcance con métodos mixtos que abarcó cinco fases e integró métodos cuantitativos y cualitativos, así como un amplio análisis de documentos. Al igual que otras revisiones del alcance, el enfoque metodológico propuesto da la misma prioridad al rigor académico y a la necesidad de un proceso rápido e iterativo para desarrollar estudios de caso relevantes y oportunos que demuestren cómo está avanzando Generación Igualdad hacia el cambio.

FASE 1.

Inicio y desarrollo del concepto: En primer lugar, se identificaron los temas prioritarios y los casos relevantes a través de consultas con el equipo del Marco de Rendición de Cuentas de ONU Mujeres, y se perfeccionaron tras una revisión preliminar de la bibliografía de referencia sobre Generación Igualdad. Estos antecedentes bibliográficos incluyeron inicialmente el Plan de Aceleración Mundial, el borrador del Marco de Rendición de Cuentas de las Coaliciones para la Acción, el Informe de Rendición de Cuentas de Generación Igualdad 2022 y las descripciones de lo que constituye un compromiso político, financiero y colectivo.

FASE 2.

Análisis de documentos: Después que el equipo de estudio interiorizara la información de fondo pertinente, se reunieron los documentos pertinentes para cada estudio de caso. Estos documentos incluyeron, por ejemplo, documentos internos e informes públicos sobre el trabajo de determinadas Coaliciones para la Acción, el texto de compromisos que ejemplifican temas de interés, y los sitios web institucionales y entradas de blogs de organizaciones que pueden aparecer en los estudios de caso. Se revisaron los resultados preliminares de la encuesta 2023 de Generación Igualdad para contextualizar las tendencias y los casos que se presentarían en los informes de los estudios de caso.

FASE 3.

Recopilación de datos: Durante esta fase, el equipo de estudio realizó entrevistas a informantes clave del equipo del Marco de Rendición de Cuentas de ONU Mujeres, las organizaciones aliadas comprometidas, las estructuras de gobierno de Generación Igualdad y otros actores, como las personas y organizaciones beneficiarias. La selección de informantes se basó en cuatro criterios principales: 1) un alto grado de compromiso con Generación Igualdad; 2) la participación sustantiva en iniciativas de Generación Igualdad que hayan demostrado resultados avanzados y progresivos; 3) la relevancia de instituciones e iniciativas concretas para los temas de los estudios de caso seleccionados; y 4) la representación en todas las Coaliciones para la Acción y regiones.

FASE 4.

Análisis de los datos: Los documentos y resultados de las entrevistas se organizaron, se analizaron temáticamente y se resumieron. El objetivo principal de esta fase fue triangular los resultados del análisis de documentos y las entrevistas a informantes clave, y contextualizar estos resultados cualitativos en vista de los resultados cuantitativos de las encuestas de 2022 y 2023 para la Presentación de Informes sobre los Compromisos.

FASE 5.

Revisión y finalización: En esta fase, el equipo del estudio elaboró segundos borradores de cada estudio de caso para su revisión por parte del equipo del Marco de Rendición de Cuentas. Además de resaltar los rasgos distintivos de cada caso, en esta fase de redacción también se trató de establecer una voz y un formato coherentes en todos los estudios de caso.

Recursos consultados

- Breakthrough. Sin fecha. "Adolescent Empowerment". <https://inbreakthrough.org/focus-area/adolescent-empowerment/>
- Breakthrough. 2023. "Our approach". <https://inbreakthrough.org/our-work/>
- COMPACT. 2023. "WPS-HA Compact Guidance Note Theme A: Financing the WPS Agenda and Gender Equality in Humanitarian Programming". COMPACT and Generation Equality. <https://wpshcompact.org/guidance-notes/>
- Gobierno de Chile. 2022. Programa de Gobierno de Chile 2022-2026. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Plan%2Bde%2Bgobierno%2BAD%2B2022-2026%2B%282%29.pdf>
- FEMNET. Sin fecha. "Feminist solidarity". www.femnet.org/strategies/feminist-solidarity/
- FEMNET. 2020. The African Women's Development and Communication Network - Strategic Vision 2020-2029. www.femnet.org/wp-content/uploads/2020/11/FEMNET-Strategic-Plan-2020-2029-Abridged-Version-printed.pdf
- FEMNET. 2023. "Maputo Protocol: Advancing African Women Voices in Political Spaces". www.femnet.org/2023/07/advancing-african-women-voices-in-political-spaces/
- FEMNET. 2023. The African Feminist Macroeconomic Academy Southern Africa. www.femnet.org/wp-content/uploads/2023/05/Concept-Note-AFMA-Southern-Africa.pdf
- Ministerio de Relaciones Exteriores, Gobierno de Chile. 2023. Política Exterior Feminista. <https://politicaexteriorfeminista.minrel.gob.cl/inicio>
- Fundación Kering Sin fecha. "Programs - La Maison des femmes de Saint-Denis". www.keringfoundation.org/en/programs/la-maison-des-femmes-de-saint-denis/
- Fundación Kering 2023. "Our mission/ Our Governance/ How we work with our partners".
- Global Fund for Women. Sin fecha. "Gender, power, and philanthropy: A feminist infographic". www.globalfundforwomen.org/what-we-do/women-in-philanthropy-a-feminist-philanthropy-infographic/
- Global Fund for Women. 2020. 2020-2023 Strategic Plan Summary. www.globalfundforwomen.org/wp-content/uploads/2020/08/Global-Fund-for-Women-Strategic-Plan-2020.pdf
- GNWP. 2023. Strategic Plan 2023-2027 - Women-led Peace: From Local to Global Action. (Documento interno).
- Tejiendo Pensamiento. Sin fecha. Tejiendo Pensamiento - Perfil organizacional (documento interno).
- The Inclusive Generation Equality Collective. 2022. Feminist Accessibility Protocol. <https://womenenabled.org/wp-content/uploads/2022/11/Feminist-Accessibility-Protocol-English.pdf>
- ONU Mujeres. 2023. Informe de Rendición de Cuentas de Generación Igualdad. www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/generation-equality-accountability-report-2023
- WCLAC. 2021. Women's Centre for Legal Aid and Counselling 2021-2025 Strategic Plan. https://www.wclac.org/News/413/WCLAC_Launches_Maha_Abu_Dayya_Fellowship
- WCLAC. 2023. "WCLAC Launches Maha Abu Dayya Fellowship". www.wclac.org/News/413/WCLAC_Launches_Maha_Abu_Dayya_Fellowship
- Women Enabled International. Sin fecha. "How we work". <https://womenenabled.org/how-we-work/>



Foto: ONU Mujeres/Ryan Brown



