

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO de la Asociación Civil AYNI

2025 - 2028

I. INTRODUCCIÓN.

La Asociación Civil AYNI, tiene experiencia de trabajo en proyectos de cooperación desde el año 2000. Ha trabajado en los municipios de Sorata, Sahapaqui, Caquiaviri y trabaja en Achocalla, Mecapaca, Calamarca, Palca; todos pertenecientes al departamento de La Paz. AYNI, como una organización no gubernamental enfocada a promover el desarrollo en comunidades rurales, realiza trabajos en las áreas de: Saneamiento Básico e Higiene, Salud y Nutrición, Género, Seguridad Alimentaria, Desarrollo Económico y Medio Ambiente.

A partir del año 2006, la institución incorpora el Área de Género a raíz de una decisión que parte de la demanda de las familias del área rural, de los lineamientos estratégicos de diferentes proyectos y la mirada integral de los programas de cooperación. Una de las primeras organizaciones no gubernamentales de desarrollo, ONGDs, que trabajó la temática de género con AYNI fue la Asociación Civil Zabalketa, con quien actualmente se continúa impulsando el fortalecimiento de organizaciones y la participación social, económica y política de las mujeres en las comunidades.

En el año 2015, se elaboró la primera “Estrategia Institucional para el Fortalecimiento de la Equidad de Género 2015 – 2020”, orientada a la incorporación integral de acciones que mejoren las relaciones de equidad entre hombres y mujeres a nivel institucional, documento que fue generado a partir de la identificación y análisis de necesidades de mujeres y hombres en los diferentes equipos de trabajo. Actualmente, se cuenta con una “Estrategia Institucional para el Fortalecimiento de la Equidad de Género 2022 – 2026”.

Con la incorporación de la perspectiva de género en AYNI, se han logrado cambios internos fundamentales en la institución: incorporación de una mujer en el equipo directivo, fortalecimiento de capacidades en la temática de género, participación en intercambios de experiencia, etc., lo que ha coadyuvado a mejorar de manera eficiente e integral el trabajo en las comunidades, así como en los diferentes proyectos y programas de cooperación.

A partir del trabajo realizado desde la fundación de la Asociación Civil AYNI hasta el momento, surge la necesidad de construir la política institucional de género, en la que se establece los lineamientos para los próximos 5 años, que busca de contribuir a reducir las brechas de género a nivel institucional y en las zonas de intervención; en el marco de los principios expresados en diferentes acuerdos internacionales, nacionales y locales.

La política de AYNI se basa en los siguientes principios:

- *Participación con igualdad de oportunidades*
- *Ejercicio de los derechos*
- *Respeto a la diversidad y a la diferencia*
- *Integración de la perspectiva de género*
- *Representación equilibrada*
- *Colaboración y compañerismo*
- *Sororidad y solidaridad*

II. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En AYNI la incorporación de la temática de género ha sido gradual, relacionada principalmente a la evolución de los lineamientos de la cooperación y la demanda de incluir la temática como una actividad transversal en los diferentes proyectos. Es así que, en los primeros 6 años de trabajo de AYNI los proyectos que se estaban ejecutando eran proyectos de agua, seguridad alimentaria, desarrollo económico y social en comunidades del área rural, por lo que el personal de trabajo estaba constituido esencialmente por hombres.

A partir del 2006, se incorporan acciones relacionadas con la equidad de género llegando a constituir un equipo de trabajo para la implementación de temáticas como: equidad de género, derechos humanos y fortalecimiento de capacidades técnicas dirigidas a las mujeres de las comunidades.

A nivel institucional, el equipo de género llegó a fortalecer el trabajo, el enfoque, la comprensión y la importancia del trabajo con las mujeres, dándole una mirada integral a la formulación de los proyectos respecto a la realidad de las comunidades.

A través de las formaciones, capacitaciones y participación en intercambios de experiencias a nivel local, nacional e internacional en talleres específicos de género, AYNI ha logrado fortalecer las capacidades técnicas y metodológicas del equipo generando espacios de análisis sobre los avances y debilidades institucionales, encarando cada vez nuevos desafíos respecto a “la inclusión institucional de la perspectiva de género”.

En el año 2015, se elabora por primera vez “La Estrategia Institucional para el Fortalecimiento de la Equidad de Género” derivada de los lineamientos estratégicos identificados en el “Plan Estratégico Institucional AYNI 2015-2020”.

En la gestión 2020, se realiza la elaboración de la propuesta de “Estrategia Institucional pro- Equidad de Género”, donde AYNI, ha previsto darle continuidad al fortalecimiento institucional en la temática de género, profundizando y especializando aún más al equipo, desarrollando políticas institucionales y trabajando en la implementación del lenguaje inclusivo, con el objeto de establecerse como un referente para la sociedad civil, siendo una organización que pone en práctica institucional los conceptos

enseñados y difundidos en las comunidades.

El 2024 la asociación civil AYNI conforma un equipo de trabajo para la construcción y elaboración de la política de género, prevista para los años 2024 – 2028; la misma que fue socializada y validada por el personal institucional.

III. DIAGNÓSTICO: AVANCES INSTITUCIONALES EN LA INCORPORACIÓN DE ACCIONES PARA EL TRABAJO DEL ÁREA DE GÉNERO.

A NIVEL INSTITUCIONAL

<i>Antes del 2015</i>	<i>2016 - 2020</i>	<i>2021 – 2024</i>
<ul style="list-style-type: none"> • El equipo directivo estaba compuesto solamente por hombres. • Se contrataban mujeres de manera eventual para trabajos específicos. • El trabajo institucional estaba priorizando la incorporación de mujeres al equipo de trabajo. • Se ha ido reduciendo las brechas salariales entre técnicos hombres y técnicas mujeres, donde se considera principalmente las responsabilidades asumidas, independientemente del género. • A raíz de la crisis en Europa se tuvo que reestructurar por un tiempo el equipo de AYNI con la disminución de trabajadores y cambios de personal. • Las agencias daban 	<ul style="list-style-type: none"> • En las últimas gestiones se han incorporado mujeres al equipo de trabajo institucional con funciones de liderazgo y no solo como apoyo de proyectos. • Se ha fortalecido el enfoque de la equidad de género a nivel institucional y en los proyectos. • Mujeres y hombres participan en espacios de planificación institucional. • Existen condiciones para el acceso a formación y capacitación del personal en equidad de género y nuevas masculinidades. • Existe apertura para mejorar la temática de género institucional. Ejemplo: Capacitaciones en corresponsabilidad doméstica. • Hay una mayor participación e incidencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha contratado a más mujeres en el equipo de AYNI. • Se ha promovido la participación de mujeres en intercambios de experiencias, a nivel nacional e internacional. • Se han generado las condiciones necesarias, para desarrollar un trabajo adecuado e independiente para hombres y mujeres. • Las mujeres participan en la formulación de proyectos enfocados a mujeres líderes para impulsar el desarrollo personal y social de sus comunidades.

<p>prioridad a proyectos integrales, donde se visibilice el enfoque de género en las comunidades.</p>	<p>de mujeres en la toma de decisiones en el consejo de administración.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hay participación de mujeres en la toma de decisiones a nivel directivo. • La formulación de los proyectos en todas sus etapas se realiza con la participación de hombres y mujeres. 	
---	---	--

La incorporación de la perspectiva de género en AYNI, ha promovido el avance institucional en el fortalecimiento del enfoque de equidad de género, atendiendo las necesidades y prioridades específicas de hombres y mujeres en los equipos de trabajo, logrando cambios fundamentales en cada funcionario y funcionaria de AYNI y en las relaciones internas laborales entre hombres y mujeres.

La implementación de esta política, permite promover la integración de la perspectiva de equidad de género de forma transversal en el conjunto de objetivos estratégicos, programas, proyectos y actividades de la institución.

Al promover la participación de las mujeres en los espacios de planificación y decisión institucional, se dio un paso fundamental para valorar más la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres; llevando adelante procesos de desarrollo legítimos en las comunidades rurales, donde la organización desarrolla actividades.

A NIVEL DE POBLACIONES OBJETIVO

<i>Antes del 2015</i>	<i>2015 - 2020</i>	<i>2021 - 2024</i>
<ul style="list-style-type: none"> • La intervención en la temática de género era básica y enfocada en la inclusión de las mujeres al proyecto. • Solo se diseñaban los proyectos tomando en cuenta las necesidades señaladas por las autoridades hombres (Tupac Katari). • Se trabajaba solo con 	<ul style="list-style-type: none"> • Se invierte en las necesidades de las autoridades Bartolinas en infraestructura. Ejem: Construcción de sedes sociales y obras de riego. • Inicia la conformación de asociaciones de mujeres con personería jurídica. • Se formulan proyectos de empoderamiento para mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres de las comunidades participan activamente en la identificación de proyectos y necesidades. • Se incluye las nuevas masculinidades en los proyectos. • Se realizan encuentros solo para hombres en equidad de género y corresponsabilidad

<p>grupos de mujeres en capacitación de oficios. Ejem: Tejido y costura.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se trabajaba algunos planes comunales con las mujeres. • Participación invisible y mínima de las mujeres en las reuniones comunales. • La opinión de las mujeres no tenía valor de decisión para sus comunidades. • Se inician los talleres de género y derechos básicos. • Se da formación para líderes mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • La participación de las mujeres es más activa en las comunidades. • Las mujeres son titulares (propietarias) de los activos subvencionados por los proyectos. • Se comienzan intercambios de experiencias nacionales e internacionales para mujeres. • Se comienzan talleres específicos a mujeres. • Se trabaja en la redistribución de la carga doméstica, consolidando la metodología. • Se inicia la incidencia política municipal de las Bartolinas y Asociaciones de mujeres. • Se inician trabajos articulados con el SLIM¹ Achocalla. • Se inician acciones de incidencia política municipal con las mujeres productoras. • Las mujeres tienen capacidades para dar valor agregado a sus productos. Ejem: Hortalizas, lechería. 	<p>doméstica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres encabezan proyectos y tienen mayor presencia en sus municipios. • Se realizan acciones de incidencia política a través de las Bartolinas • Se generan leyes municipales a favor de las mujeres, impulsadas por las Bartolinas. • Se trabaja en Redes municipales de asociaciones productivas encabezadas por mujeres líderes. • Se incorporan acciones de empoderamiento educativo, tecnológico y comercial para las mujeres. Ejem: Lectoescritura y educación digital, artesanías. • Las mujeres en los proyectos comienzan a usar redes sociales para comunicarse. • Fortalecimiento del liderazgo de las Bartolinas. • Las mujeres mejoran sus capacidades para dar valor agregado a sus productos. Ejem: Hortalizas, lechería, artesanías, flores. • Mujeres Bartolinas
--	--	---

¹ Servicio Legal Integral Municipal, el cual opera también como una Defensoría de la Mujer.

		asumen cargos jerárquicos en organizaciones sindicales y públicas.
--	--	--

La incorporación del enfoque de género en los proyectos y programas de AYNI ha permitido un avance sustancial en lograr un desarrollo integral más equitativo y que abarque a toda la población. La evolución de la perspectiva de género en cada uno de los proyectos permite poner en valor los esfuerzos institucionales para que en las poblaciones que AYNI atiende, donde cultural y generacionalmente el machismo está enraizado, se haya logrado impactos significativos hacia la Igualdad de Género (ODS 5).



IV. ANÁLISIS DE FODA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL

<i>Fortalezas</i>	<i>Oportunidades</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Institucionalmente se ha avanzado en el fortalecimiento del enfoque de equidad de género, lo que se transversaliza en los proyectos que no están enfocados en mujeres. • Se elaboran y ejecutan proyectos específicos con y para mujeres, relacionados a su liderazgo, desarrollo personal y empoderamiento. • Se promueve la participación de las mujeres en intercambios de experiencias nacionales e internacionales. • Se da prioridad a la familia, brindando horarios flexibles y permisos a las personas que trabajan en AYNI. • Hay condiciones para el acceso a formación y capacitación en equidad de género y masculinidades. • Participación en la toma de decisiones de mujeres en el consejo de administración. • Participación de una mujer en el equipo directivo. • AYNI se constituye en un agente de generación de oportunidades para estudiantes mujeres. • La formulación de los proyectos en todas sus etapas se realiza con la participación conjunta de hombres y mujeres. • Existe alianza con una institución dedicada principalmente a la igualdad de género, REMTE Bolivia. • AYNI ha generado las condiciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen otras instituciones especializadas en género con las que podría lograrse alianzas. Ejem: ENFOCATE, SLIMs de los gobiernos municipales, defensorías, el Mundo según las Mujeres. • Existe financiamiento para proyectos de fortalecimiento en género. • Existen políticas públicas internacionales y nacionales que favorecen las actuaciones en favor de la equidad de género. • Existen demandas de apoyo por parte de asociaciones de mujeres y organizaciones de mujeres Bartolina Sisa. • El contexto legal, social, mediático es favorable para luchar contra la violencia. • Existe conocimiento y apertura en la temática de género.

<p>para desarrollar un trabajo adecuado e independiente para hombres y mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las tareas <i>domésticas</i> dentro de las oficinas de AYNI (limpieza, lavado de vasos o platos), son realizadas tanto por hombres como por mujeres. 	
<p>Debilidades</p>	<p>Amenazas</p>
<ul style="list-style-type: none"> • No se tiene una metodología formal institucional (reuniones, espacios de esparcimiento, convivencia laboral, cursos periódicos, actualizaciones, participación en redes) para fortalecer el enfoque de equidad de género institucional. • Aún está presente el machismo en la sociedad boliviana. <ul style="list-style-type: none"> ▪ No está institucionalizada la participación de mujeres en el consejo directivo de AYNI. ▪ No se ha podido incluir en el presupuesto de los proyectos la formación del personal en la temática de género. • No se han dado criterios que permitan un uso adecuado del lenguaje inclusivo en las comunicaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que las políticas de la cooperación cambien, y la temática de género pase a un segundo plano. • No se cumplen las normativas pro-equidad de género por distintos motivos en los gobiernos municipales. • El servicio de justicia es caro, obstaculizando que las denuncias al SLIM lleguen a su fin. • Los presupuestos para los SLIM son limitados e insuficientes • Persiste la doble o triple jornada laboral en la población boliviana.

V. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

La política de género de la Asociación Civil AYNI tiene como objetivo establecer lineamientos de carácter estratégico que contribuyan a mejorar o disminuir las brechas existentes entre hombres y mujeres a nivel institucional y en zonas de intervención con el apoyo de la cooperación internacional.

Promover las capacidades individuales y colectivas de hombres y mujeres para el crecimiento institucional y el desarrollo de las comunidades con igualdad de oportunidades.

VI. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El marco legal y normativo internacional de las políticas de género se compone de diversos tratados, convenciones, declaraciones y resoluciones que buscan promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres a nivel global. Entre los instrumentos más relevantes:

1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la CEDAW es un tratado internacional que establece un marco claro para la eliminación de la discriminación de género en todos sus aspectos. Los estados que ratifican esta convención se comprometen a adoptar medidas adecuadas para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres.

2. Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción (1995)

La declaración y la plataforma adoptadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, establecen un amplio programa de acción para promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Este documento es fundamental para guiar las políticas de género a nivel nacional e internacional.

3. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Adoptada por los Estados miembros de la ONU en 2015, la Agenda 2030 establece 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los cuales el ODS 5 se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Esta agenda proporciona un marco integral para la integración de la perspectiva de género en todas las políticas de desarrollo.

4. Protocolos y Convenciones Regionales

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará): Adoptada en 1994, esta convención se enfoca en la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe.

5. Resoluciones del Consejo de seguridad de la ONU

Las resoluciones 1325, 1820, 1888, 1889 y 1960 son cruciales para la agenda de género en situaciones de conflicto, promoviendo la participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos.

6. Convenios de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado varios convenios que abordan la igualdad de género, como el Convenio sobre la igualdad de remuneración (Convenio N.º 100) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (Convenio N.º 183). Convenio sobre el acoso laboral por razón de género (190)

7. Normativa Nacional

El Estado Plurinacional de Bolivia, en el marco legal y normativo de las políticas de género está constituido por una serie de leyes, políticas públicas y convenios internacionales que buscan promover la igualdad de género y proteger los derechos de las mujeres.

7.1. Constitución Política del Estado (2009)

La Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia establece principios de igualdad y no discriminación. Reconoce el derecho a la igualdad de género y prohíbe toda forma de discriminación. Entre los artículos claves incluyen:

- *Artículo 14: Establece el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por motivos de género.*
- *Artículo 63: Establece la igualdad de oportunidades y derechos para hombres y mujeres.*

7.2. Ley N° 243 de 2012 (Contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres)

Esta ley es un marco fundamental para la protección de las mujeres frente a la violencia y acoso político, que establece políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género.

7.3. Ley N° 348 de 2013 (Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia)

Modifica y amplía la Ley N° 243, fortaleciendo los mecanismos de protección y atención a mujeres víctimas de violencia. Además, menciona la importancia de la educación en la prevención de la violencia.

7.4. Políticas Públicas

El Estado Plurinacional boliviano ha desarrollado varias políticas públicas que promueven la igualdad de género, por ejemplo:

- El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y otros programas diseñados en el marco de las políticas de desarrollo social.
- Estrategias en el ámbito de salud, educación y acceso a la justicia que consideran la perspectiva de género.

7.5. Convenios Internacionales

El Estado Plurinacional de Bolivia es parte de varios convenios internacionales que promueven los derechos de las mujeres, ya mencionados.

7.6. Instituciones

Existen varias instituciones que trabajan en la promoción de políticas de género, tales como el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, que coordina acciones y programas en favor de las mujeres, SLIMs municipales, DNI, DNA, Defensoría del Pueblo, que busca recopilar y analizar datos sobre la situación de género en el país.

7.7. Movimientos y Organizaciones Civiles

Las organizaciones de mujeres, instituciones privadas (Observatorio de Género), y feministas en Bolivia juegan un papel fundamental en la defensa de los derechos de género, promoviendo cambios legislativos y sociales.

Este marco legal y normativo es fundamental para avanzar hacia una sociedad más equitativa en el Estado Plurinacional de Bolivia, sin embargo, aún enfrenta desafíos en su implementación y en la transformación de actitudes y estructuras patriarcales presentes en la sociedad.

El marco legal y normativo internacional en materia de políticas de género sigue evolucionando, adaptándose a las nuevas realidades y desafíos que enfrentan las mujeres en todo el mundo. La implementación efectiva de estos instrumentos requiere un compromiso firme por parte de los gobiernos y de la sociedad civil para lograr la igualdad de género en todas sus dimensiones.

VII. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO

1. Integración de la perspectiva de género a nivel institucional y en los procesos organizativos: Incorporando en estos órganos de gobierno a mujeres con experiencia, sensibilidad y capacidad para orientar el accionar institucional en un entorno de equidad. Dentro de este eje se prevé:

- Ajustar herramientas de gestión institucional para la incorporación de criterios

de equidad en la toma de decisiones. (ejem. Ajustar el plan estratégico)

- Mantener la participación de mujeres directivas y personal en espacios de planificación estratégica, operativa y administrativa de la institución. (participación de las mujeres en los consejos de administración).
- Contratar a mujeres con trayectoria y experiencia en la gestión de ONG e instituciones como apoyo en momentos específicos. (ejem. Solicitar apoyo a instituciones como REMTE para diagnósticos o formulaciones)

2. Promoción de una cultura de género en AYNI. Mejorando y oficializando las medidas para la mejora de la interacción entre el personal, la construcción de la horizontalidad institucional y la conciliación de la jornada laboral de hombres y mujeres con sus responsabilidades familiares para lo que se plantea:

- Establecer mecanismos y estrategias que permitan contar con personal comprometido e involucrado con el trabajo de género.
- Impulsar la contratación de mujeres.
- Impulsar el crecimiento profesional de las mujeres en AYNI.
- Promocionar la autonomía profesional del personal facilitando capacitaciones o recursos para que puedan desarrollar su trabajo de manera más efectiva.
- Flexibilizar el horario laboral a solicitud del personal.

3. Desarrollo de capacidades en el personal de AYNI para la promoción de la equidad de género, facilitando recursos y tiempo para la formación continua de los hombres y mujeres del equipo técnico en equidad de género, nuevas masculinidades y otros:

- Promover internamente acciones de capacitación del personal directivo, técnico y administrativo en equidad de género y nuevas masculinidades. Ejemplo: Que los talleres sobre equidad de género y economía del cuidado sean impartidos por hombres y mujeres.
- Establecer mecanismos internos para facilitar la capacitación del personal técnico en dichas temáticas a través de otros agentes: universidad, institutos de capacitación y/o formación, etc.
- Promover acciones de aprendizaje continuo, intercambio de experiencias, construcción de estrategias globales para la reducción de brechas de género en el marco del trabajo conjunto con la REDMUJERES.NET, REDI, REMTE, la Red Global de Desarrollo Sostenible y otras.
- Adaptar las capacitaciones al nivel cultural y académico de las mujeres a través de actualizaciones del contenido y las herramientas adecuadas para los espacios culturales. Ejemplo: Dinámicas, juegos, videos, imágenes, espacios de escucha, trabajo de grupos, generar espacios de confianza y otros.
- El personal de AYNI buscará desarrollar la empatía y asertividad en su trabajo, tanto con hombres como con mujeres.

4. Medidas para garantizar la tranquilidad y seguridad de las mujeres en AYNI y campo a las mujeres que participan en los proyectos (técnicas y población local), para lo que se prevé:

- Garantizar un entorno de trabajo seguro, confiable de respeto para las mujeres del equipo en las oficinas de la institución.
- Aplicar políticas institucionales, para la prevención y el tratamiento del acoso laboral, sexual o de otra índole en las oficinas de AYNI y para el trabajo de campo.
- Lograr condiciones que permitan brindar un entorno seguro para las mujeres participantes de las actividades de los proyectos. Ejemplo: Horarios adecuados para dar capacitaciones, garantizar en caso de viajes lugares seguros de alojamiento, y otros.
- En el caso que se realice las capacitaciones con adolescentes y jóvenes mujeres, AYNI precautelaré la seguridad de las mismas durante las actividades.
- Procurar los recursos necesarios en los proyectos relacionados con alojamiento, transporte y otros para que el personal desarrolle su trabajo con seguridad e integridad.

5. Comunicación y sensibilización institucional: Visibilizar y difundir espacios de promoción de sensibilización en equidad de género.

- Promover un modelo de comunicación institucional con enfoque de género.
- Establecer criterios para el correcto uso del lenguaje inclusivo en comunicaciones institucionales internas y externas. Ejem: documentación institucional, materiales de difusión y de capacitación en las actividades previstas.
- Difundir y poner en valor experiencias de trabajo exitosas promovidas por hombres y mujeres y/o que promueven los derechos de estas y/o reducen las brechas de género.
- Informar regularmente a financieras, socias y población local sobre la contribución de AYNI para avanzar en la igualdad de género.
- Sensibilización para promover la equidad de género y ayudar a la población a identificar las brechas de género y el impacto negativo que tiene en la sociedad.
- Informar a las mujeres participantes de los proyectos sobre el uso de sus fotografías en redes, solicitando un consentimiento informado. Ejem: El uso exclusivo para visibilizar los proyectos.

6. Integración del enfoque de género en programas y proyectos institucionales: desarrollando una metodología participativa que incluya el enfoque de género y la defensa de los derechos de las mujeres desde la formulación hasta la evaluación, enfocada en los siguientes derechos:

- Derecho de las mujeres a una atención de salud integral y respetuosa con sus

creencias y costumbres.

- Derecho de las mujeres a no ser discriminadas.
- Derecho a la integridad física y psicológica de las mujeres para el ejercicio pleno de su ciudadanía.
- Derecho a la participación política de las mujeres en todas las decisiones que afectan a sus vidas.
- Derecho a un trabajo digno y remunerado que favorezca la autonomía económica de las mujeres.
- Derecho de las mujeres a la educación formal y no formal en todas las etapas de su vida para reducir las brechas y las desigualdades.
- Derecho de las mujeres a una nutrición adecuada, en cantidad y calidad suficiente con alimentos adecuados, inocuos y diversos.
- Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Bajo estas premisas, impulsar al empoderamiento de las mujeres y al ejercicio de sus derechos, reflejado en su accionar político, social, económico y productivo; buscando que tengan visibilidad y capacidad de incidencia política a nivel local, regional y nacional.

Sensibilizando y contribuyendo al reconocimiento del trabajo doméstico en el ámbito público y privado.

AYNI
ASOCIACIÓN CIVIL