



Política de Igualdad de Género y Diversidad

Código: PIGD-CEDESEX | Versión: 01 | 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....

3

2. Justificación

4

2.1 Contexto Global: La Desigualdad de Género como Fenómeno Estructural

4

2.2 Contexto Venezolano: Brechas, Avances y Desafíos Persistentes

5

2.3 Contexto Institucional: La Coherencia como Imperativo Ético de CEDESEX

6

3. Marco Normativo

7

3.1 Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos

7

3.2 Marco Jurídico de la República Bolivariana de Venezuela

9

4. Definiciones y Conceptos Clave

10

5. Principios Rectores

14

6. Ámbitos de Aplicación

16

6.1 Gestión del Personal (Recursos Humanos)

16

6.2 Programas, Proyectos y Servicios

19

6.3 Comunicación y Gestión de la Información.....

20

6.4 Alianzas Estratégicas y Cooperación

22

6.5 Proveeduría de Bienes y Servicios

22

6.6 Cultura Organizacional

22

7. Responsabilidades

23

7.1 Órgano Directivo

23

7.2 Dirección Ejecutiva.....

24

7.3 Comité de Género y Diversidad

24

7.4 Dirección de Finanzas y Gestión Interna

25

7.5 Coordinaciones de Programas y Áreas Técnicas.....

25

7.6 Todo el Personal sin Excepción.....

25

7.7 Consultoras/es, Voluntarias/os y Personas Colaboradoras.....

26

8. Mecanismos de Implementación

26

8.1 Plan Operativo de Género (POG)

26

8.2 Presupuesto con Perspectiva de Género

26

8.3 Plan de Formación y Fortalecimiento de Capacidades

27

8.4 Monitoreo y Evaluación

27

8.5 Rendición de Cuentas

28

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	2 de 40

9. Procedimientos ante Situaciones de Incumplimiento.....	29
9.1 Alcance.....	29
9.2 Principios del Procedimiento	29
9.3 Mecanismos de Reporte.....	29
9.4 Procedimiento de Atención	30
9.5 Registro, Confidencialidad y Aprendizaje.....	31
10. Difusión e Implementación Inicial	31
11. Disposiciones Finales.....	32
Anexo 1. Herramienta de Análisis de Género para Proyectos	34
Anexo 2. Guía de Lenguaje Inclusivo y No Sexista	36
Anexo 3. Marco de Indicadores de Seguimiento y Evaluación	38
Control de revisiones.....	40

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	3 de 40

1. Introducción

El Centro de Estudios de Derechos Sexuales y Reproductivos (CEDESEX) es una organización de la sociedad civil con sede en Caracas, Venezuela, constituida como asociación civil sin fines de lucro. Su misión institucional es promover, defender e investigar los derechos sexuales y reproductivos (DSYR) como derechos humanos fundamentales, contribuyendo al fortalecimiento del Estado de derecho, la democracia y la justicia social en Venezuela y la región latinoamericana.

CEDESEX desarrolla su labor a través de cuatro ejes estratégicos: la investigación aplicada sobre situaciones que vulneran los DSYR; la formación y sensibilización de actoras/es clave como personal de salud, operadoras/es de justicia, periodistas y activistas; la incidencia política y legal ante instituciones del Estado, organismos internacionales y el movimiento social; y la prestación directa de servicios de orientación, acompañamiento y documentación de casos a personas cuyos derechos sexuales y reproductivos han sido violados. En el cumplimiento de estos ejes, CEDESEX ocupa un lugar de referencia en el movimiento feminista venezolano y en las redes nacionales e internacionales por los derechos de las mujeres y las personas de diversidades SOGIESC, sigla que designa la Orientación Sexual, la Identidad y Expresión de Género, y las Características Sexuales de toda persona.

La presente Política de Igualdad de Género y Diversidad representa un hito institucional de primer orden para CEDESEX. Su adopción responde a una convicción profunda: no es posible defender los derechos sexuales y reproductivos de las demás personas si la organización no garantiza, en su propia estructura, relaciones igualitarias, no discriminatorias y libres de toda forma de violencia de género. La igualdad de género y el respeto a la diversidad (de orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico y pertenencia a pueblos indígenas o afrodescendientes, y condición de discapacidad, entre otras) no son temáticas sectoriales que atañen únicamente a los proyectos y programas externos de CEDESEX; son principios transversales que deben permear la totalidad de su vida institucional, desde la contratación del personal hasta la toma de decisiones directivas, desde la gestión del conocimiento hasta las alianzas estratégicas.

Esta política fue elaborada mediante un proceso participativo que incluyó la consulta a todo el equipo de CEDESEX, la revisión de políticas de organizaciones de referencia como la Fundación CODESPA, la ONGD SED, Plan International y el PNUD Venezuela, y el análisis del contexto venezolano en materia de brechas de género. El documento incorpora las mejores prácticas del sector y las adapta a la realidad, el tamaño y el mandato específico de CEDESEX.

El presente documento es de cumplimiento obligatorio para la totalidad de las personas que integran CEDESEX, sin excepción: personal remunerado de planta o contrato, directivas/os, integrantes del Órgano Directivo, voluntarias/os, consultoras/es, practicantes y personas colaboradoras externas durante el período de su vinculación con la organización. Su incumplimiento activa los mecanismos

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	4 de 40

disciplinarios establecidos en el Capítulo 9 de esta política y en los instrumentos normativos internos relacionados.

Esta política tiene una vigencia de cinco (5) años a partir de su aprobación formal por el Órgano Directivo de CEDESEX. A los tres años de su entrada en vigencia se realizará una revisión parcial, y al finalizar el período de cinco años se efectuará una revisión integral que podrá dar lugar a una nueva versión. El Comité de Género y Diversidad de CEDESEX, bajo la supervisión de la Dirección Ejecutiva, es el órgano responsable de velar por su implementación y actualización.

2. Justificación

2.1 Contexto Global: La Desigualdad de Género como Fenómeno Estructural

La desigualdad entre mujeres y hombres, entre niñas y niños, y entre personas de distintas identidades de género y orientaciones sexuales, no es una condición natural sino el resultado de sistemas históricos, culturales, económicos y políticos que han producido y reproducido relaciones de poder asimétricas. El patriarcado, como sistema de dominación masculina que permea instituciones, normas culturales y relaciones interpersonales, opera en todas las sociedades conocidas, aunque con expresiones y magnitudes variables según el contexto.

A nivel mundial, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por unanimidad por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, reconoció la igualdad de género no solo como un objetivo en sí mismo (el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5) sino como un principio transversal a la totalidad de los 17 ODS. Las metas del ODS 5 abordan la eliminación de toda forma de discriminación, la erradicación de la violencia y las prácticas nocivas, el reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado, el acceso igualitario a recursos económicos y la participación plena en la vida pública y política. La evidencia acumulada demuestra que la igualdad de género es un acelerador clave del desarrollo sostenible: los países y organizaciones que avanzan en igualdad registran mejores indicadores en salud, educación, reducción de la pobreza, gobernanza democrática y crecimiento económico inclusivo.

No obstante, el siglo XXI ha sido también testigo de un preocupante retroceso en los derechos de las mujeres y las personas de diversidades SOGIESC en diversas regiones del mundo. Movimientos políticos antiderechos cuestionan las conquistas del feminismo, recortan el acceso al aborto legal, promueven legislaciones discriminatorias y atacan los espacios cívicos de organizaciones feministas. En este contexto adverso, las organizaciones de la sociedad civil comprometidas con la igualdad de género tienen una responsabilidad adicional: ser coherentes en sus prácticas internas con los valores que defienden externamente.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	5 de 40

El nexo entre igualdad de género y democracia, derechos humanos, reducción de la pobreza y paz es ampliamente reconocido en el marco internacional. La igualdad de género en las instituciones y organizaciones no es un fin abstracto: tiene efectos concretos sobre la calidad del trabajo, la toma de decisiones, la prevención de la violencia institucional y la legitimidad de las organizaciones ante sus comunidades.

2.2 Contexto Venezolano: Brechas, Avances y Desafíos Persistentes

Venezuela presenta un escenario complejo y contradictorio en materia de igualdad de género. Si bien el país cuenta con un marco constitucional y legal relativamente avanzado y con una institucionalidad especializada en la materia, los indicadores reales revelan brechas estructurales significativas que persisten y en algunos casos se han agudizado en el contexto de la crisis humanitaria compleja que atraviesa el país desde 2015.

Según el Informe sobre Desarrollo Humano 2023/2024 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Venezuela registra un Índice de Desigualdad de Género de 0,521 que la ubica en el puesto 134 a nivel mundial. El Índice de Normas Sociales de Género (GSKI) es particularmente revelador: el 92,35% de la población venezolana, tanto mujeres como hombres, mantiene sesgos contrarios a la igualdad de género en al menos una de las cuatro dimensiones medidas (política, educativa, económica y física). Este dato evidencia que, más allá de los avances normativos, las normas sociales que sostienen la desigualdad están profundamente arraigadas en la cultura y las relaciones cotidianas.

En el ámbito de la participación económica, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral alcanza apenas el 45,2% de las mujeres en edad productiva, frente a una tasa masculina sensiblemente más elevada. La feminización del trabajo no remunerado es estructural: el 38% del trabajo que se realiza en la economía venezolana es no remunerado, y las mujeres lo asumen en un 85% (Curcio, 2020). El 8,9% de la fuerza laboral femenina no trabaja de forma remunerada exclusivamente por responsabilidades de cuidado. Los hogares con jefatura femenina registran una tasa de pobreza 9,2 puntos porcentuales superior a los de jefatura masculina (BID, 2022), y la feminización de la pobreza es un nudo estructural de difícil resolución mientras no se redistribuyan los trabajos de cuidado.

La Violencia Basada en Género (VBG) constituye uno de los flagelos más graves. Entre enero de 2014 y septiembre de 2020, la Dirección General para la Protección de la Familia y la Mujer del Ministerio Público registró 399.742 casos de VBG. Entre 2018 y julio de 2023, las autoridades reportaron 628 femicidios consumados y 636 en grado de frustración, para un total de 1.264 casos. La VBG digital es un fenómeno en crecimiento que afecta de manera desproporcionada a mujeres activistas, periodistas y defensoras de derechos.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	6 de 40

En materia de salud sexual y reproductiva, ámbito central del mandato de CEDESEX, Venezuela registra una Tasa de Mortalidad Materna de 259 muertes por cada 100.000 nacidos vivos, y una Tasa de Embarazo Adolescente de 82 embarazos por cada 1.000 mujeres de 15 a 19 años. Aunque esta última cifra ha mostrado una reducción importante en la última década, sigue siendo una problemática estructural que limita el ejercicio del derecho a una maternidad libre, informada y deseada. El deterioro de los servicios de salud como consecuencia de la crisis humanitaria ha impactado de manera diferenciada y más severa a las mujeres, especialmente en el acceso a anticonceptivos, atención obstétrica de calidad y tratamiento del cáncer cervicouterino y de mama.

La subrepresentación política de las mujeres venezolanas es otro indicador crítico. A pesar de una importante participación en espacios comunitarios de base, donde más de la mitad de los integrantes de los Consejos Comunales son mujeres, la presencia femenina disminuye sensiblemente en los cargos de mayor jerarquía dentro de los espacios formales de decisión política, como la Asamblea Nacional, las gobernaciones y las alcaldías. Cerrar esta brecha sigue siendo un desafío pendiente.

La situación es aún más compleja para mujeres que enfrentan discriminaciones múltiples: mujeres indígenas, mujeres rurales, mujeres con discapacidad, mujeres afrodescendientes, mujeres en situación de migración o retorno, mujeres en pobreza extrema y personas de diversidades SOGIESC enfrentan formas entrelazadas de discriminación que requieren respuestas diferenciadas y con perspectiva interseccional. El movimiento feminista venezolano, heterogéneo y diverso, ha sido un actor clave en la visibilización de estas realidades y en la demanda de políticas públicas transformadoras.

2.3 Contexto Institucional: La Coherencia como Imperativo Ético de CEDESEX

CEDESEX tiene como mandato la defensa y promoción de los derechos sexuales y reproductivos. Estos derechos son, en su esencia, derechos de igualdad: el derecho a decidir libre e informadamente sobre el propio cuerpo y la propia sexualidad, el derecho a acceder a servicios de salud sexual y reproductiva de calidad sin discriminación, y el derecho a vivir una vida libre de violencia sexual y reproductiva. Todos estos derechos están profundamente vinculados a la igualdad de género: son las mujeres y las personas de diversidades SOGIESC quienes histórica y sistemáticamente han visto estos derechos negados, restringidos o violados.

La coherencia institucional exige que una organización cuya razón de ser es la defensa de la igualdad y la no discriminación practique, en su propia estructura y funcionamiento interno, los valores y principios que defiende externamente. Una organización que trabaja para eliminar la violencia sexual y reproductiva en la sociedad venezolana no puede tolerar el acoso sexual en su propio equipo. Una organización que reivindica la participación política de las mujeres no puede

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	7 de 40

mantener estructuras directivas con subrepresentación femenina. Una organización que investiga y denuncia las brechas salariales de género no puede tolerar inequidades remunerativas en su propio seno.

Esta doble dimensión, la igualdad de género como objeto de trabajo externo y como principio de gestión interna, es la que da sentido y legitimidad a la presente política. Adoptar esta política no es un requisito burocrático ni una concesión a organismos financiadores; es una expresión de los valores fundacionales de CEDESEX y un compromiso con las comunidades y personas con quienes trabaja. Es, en definitiva, la condición de posibilidad de una organización coherente, confiable y transformadora.

3. Marco Normativo

3.1 Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos

La presente política se fundamenta en el corpus iuris internacional de derechos humanos, que reconoce la igualdad de género y la no discriminación por cualquier otra condición, incluyendo la discapacidad, el origen étnico, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, y las características sexuales, como derechos humanos fundamentales e inalienables. Los principales instrumentos internacionales que guían y respaldan esta política son:

- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979, ratificada por Venezuela):** primer instrumento jurídicamente vinculante en materia de derechos de las mujeres. Obliga a los Estados y, en tanto referente normativo, a las organizaciones, a eliminar toda forma de discriminación directa e indirecta contra las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995):** adoptada de forma unánime por 189 países, establece objetivos estratégicos y medidas en 12 esferas críticas para el adelanto de las mujeres, incluyendo pobreza, educación, salud, violencia, economía, poder y toma de decisiones.
- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS 5) y transversalidad de género:** compromiso universal para lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, con 9 metas específicas y reconocimiento de la igualdad de género como eje transversal de todos los ODS. El principio rector de la Agenda 2030, “que nadie se quede atrás”, exige atención explícita a las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y otros grupos históricamente excluidos.
- **Convención sobre los Derechos del Niño (1989):** reconoce derechos específicos de niñas y niños y obliga a su protección sin discriminación por género.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	8 de 40

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006, ratificada por Venezuela):** primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI, reconoce a las personas con discapacidad como sujetas plenas de derechos y obliga a garantizar su participación e inclusión en igualdad de condiciones con las demás personas, incluyendo mediante ajustes razonables y diseño universal. El Comité de la CDPD emitió en 2022 sus observaciones finales sobre el informe inicial de Venezuela. La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999), también ratificada por Venezuela, complementa este marco a nivel regional.
- **Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI, 2007):** reconoce el derecho de los pueblos indígenas a la libre determinación, a su identidad cultural y a la participación plena en las decisiones que les afectan, con atención particular a los derechos de las mujeres y niñas indígenas frente a formas múltiples de discriminación.
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD, 1965):** obliga a eliminar la discriminación por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico, marco de referencia para la atención a comunidades afrodescendientes e indígenas.
- **Principios de Yogyakarta (2006) y Yogyakarta +10 (2017):** principios sobre la aplicación del derecho internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC). Constituyen el marco normativo de referencia para la protección de los derechos de personas LGBTQ+.
- **Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019):** establece el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, con especial atención a la violencia y el acoso por razón de género.
- **Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación, 1958):** obliga a eliminar la discriminación laboral por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y ha sido interpretado por sus órganos de control en sentido amplio para incluir la discapacidad y la orientación sexual.
- **Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas:** incluyendo aquellas relativas a los derechos sexuales y reproductivos como derechos humanos, la eliminación de la violencia contra las mujeres y los derechos de las personas de diversidades SOGIESC.
- **Protocolo de Maputo (2003), Protocolo a la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África:** aunque no es un instrumento regional latinoamericano, sus estándares sobre derechos reproductivos son referencia para la interpretación progresiva de los derechos.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	9 de 40

3.2 Marco Jurídico de la República Bolivariana de Venezuela

Venezuela cuenta con un marco normativo nacional que, en lo formal, ofrece protecciones importantes para los derechos de las mujeres, la igualdad de género y la diversidad:

- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999, con Enmienda N.º 1 de 2009):** los artículos 19, 20 y 21 establecen la igualdad y la no discriminación por razones de raza, sexo, credo o condición social como derechos constitucionales, y el artículo 21 prescribe medidas positivas para el empoderamiento de sectores históricamente discriminados. Los artículos 119 al 126 reconocen los derechos de los pueblos y comunidades indígenas, incluyendo su identidad cultural, sus idiomas y su participación política. El artículo 81 reconoce el derecho de las personas con discapacidad al respeto de su dignidad humana. El artículo 75 garantiza la protección a la familia sobre la base de la igualdad. El artículo 76 establece el rol del Estado en garantizar la planificación familiar y los derechos reproductivos. El artículo 88 garantiza la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, reconociendo el trabajo doméstico no remunerado como actividad económica que crea valor.
- **Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (reformada en 2021):** define 21 tipos de violencia de género, establece mecanismos de protección y sanción, y crea la institucionalidad especializada para su aplicación.
- **Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (reformada en 1999):** marco para la garantía de los derechos económicos, educativos, laborales y políticos de las mujeres venezolanas.
- **Ley para la Promoción y Uso del Lenguaje con Enfoque de Género (2021):** obliga al uso de lenguaje inclusivo y no sexista en documentos públicos e institucionales.
- **Ley del Sistema de Cuidados para la Vida (2021):** reconoce el derecho al cuidado y establece las bases de un sistema de corresponsabilidad en la prestación de los cuidados.
- **Ley para las Personas con Discapacidad (2007):** desarrolla los principios constitucionales de respeto a la dignidad humana, equiparación de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad en Venezuela.
- **Ley Orgánica de Pueblos y Comunidades Indígenas (2005):** desarrolla los derechos constitucionales de los pueblos indígenas, incluyendo su hábitat, su organización social y su participación en las decisiones que les conciernen.
- **Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNNA):** protege los derechos de niñas y adolescentes con perspectiva de género.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	10 de 40

- **Norma Oficial para la Atención Integral de la Salud Sexual y Reproductiva (MPPS, 2013):** marco técnico-normativo para la prestación de servicios de salud sexual y reproductiva en el sistema de salud venezolano.
- **Agenda Programática de las Mujeres y la Igualdad de Género, Plan de la Patria 2025:** marco de planificación nacional con seis políticas estructurantes en materia de igualdad de género.

4. Definiciones y Conceptos Clave

Para los efectos de la presente política, los siguientes términos y expresiones tienen el significado que se indica:

Género: construcción social e histórica, no biológica, que asigna roles, comportamientos, atributos, actividades y oportunidades diferenciadas a las personas en función de su sexo. El género no es fijo ni universal: varía según la cultura, el contexto y el momento histórico. Reconocer el género como construcción social es el punto de partida para entender las desigualdades de poder que de él se derivan y para trabajar en su transformación.

Igualdad de género: estado en el que todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales, disfrutan del mismo estatus en la sociedad; tienen igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades; y pueden participar en igualdad de condiciones en la vida económica, social, política y cultural. La igualdad de género no implica que mujeres y hombres sean idénticos, sino que sus necesidades, diferencias y similitudes son igualmente valoradas y sus derechos igualmente garantizados.

Equidad de género: proceso deliberado y justo orientado a lograr la igualdad de resultados para mujeres, hombres y personas de diversidades de género. La equidad reconoce que las personas no parten de las mismas condiciones, históricamente marcadas por la desigualdad, y que, para alcanzar resultados iguales, es necesario aplicar medidas diferenciadas que corrijan esas desventajas estructurales. La equidad es el medio; la igualdad es la meta.

Enfoque transformador de género: abordaje que va más allá de las intervenciones paliativas o 'sensibles al género' y se orienta a transformar las causas profundas y estructurales de la desigualdad: las normas sociales discriminatorias, las relaciones de poder asimétricas entre géneros, la legislación y las políticas excluyentes. No se limita a mejorar la condición material de las mujeres, sino que apunta a cambiar su posición en la sociedad y la estructura de poder que la determina.

Empoderamiento de las mujeres y personas de diversidades: proceso mediante el cual las mujeres y personas de diversidades de género adquieren y fortalecen su autonomía, agencia, autoestima y capacidad para tomar decisiones sobre sus propias vidas; acceden y controlan recursos materiales y no materiales; y participan

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	11 de 40

en los espacios de poder en igualdad de condiciones. El empoderamiento es tanto individual como colectivo y tiene dimensiones económicas, políticas, sociales y psicológicas.

Discriminación de género: todo trato diferenciado, exclusión, restricción o preferencia basada en el género, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, o las características sexuales, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación puede ser directa (cuando aplica un trato diferente explícito) o indirecta (cuando una norma o práctica aparentemente neutral tiene efectos desproporcionadamente negativos sobre grupos específicos).

Interseccionalidad: concepto analítico que reconoce que el género no opera de manera aislada, sino que interactúa de forma compleja y simultánea con otras identidades y sistemas de opresión y privilegio: raza, etnia, clase socioeconómica, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, condición migratoria, entre otras. La interseccionalidad permite comprender que las personas no experimentan el género de manera uniforme, sino de formas que dependen de la combinación de sus identidades y de los contextos en los que viven. Es indispensable para diseñar respuestas que no reproduzcan nuevas exclusiones.

Sexo: características biológicas (cromosómicas, hormonales, gonadales y anatómicas) que generalmente se utilizan para clasificar a las personas como hembras, machos o intersexuales. A diferencia del género, el sexo tiene una base biológica, aunque su interpretación social y sus implicaciones son también culturalmente construidas. Ninguna variación en las características sexuales justifica la discriminación.

Identidad de género: vivencia interna e individual del propio género de cada persona, que puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer. Incluye el sentido personal del cuerpo y otras expresiones de género como la vestimenta, el habla y los gestos. La identidad de género es un derecho humano reconocido internacionalmente y debe ser respetada, afirmada y protegida por todas las instituciones.

Expresión de género: presentación externa del propio género de cada persona a través de la apariencia física (vestimenta, peinado, accesorios, cosméticos) y los manierismos, la forma de hablar, los patrones de comportamiento y los nombres de referencia personal. La expresión de género puede o no ajustarse a la identidad de género de la persona y no determina su orientación sexual.

Orientación sexual: capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas de distinto sexo o género, del mismo sexo o género, o de más de un sexo o género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. La orientación sexual es una característica intrínseca de la personalidad y un derecho humano.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	12 de 40

SOGIESC: sigla que designa la Orientación Sexual, la Identidad y Expresión de Género, y las Características Sexuales. Proviene del discurso internacional de los derechos humanos y se utiliza para designar una característica protegida de toda persona. Todas las personas tienen SOGIESC. El término 'diversidades SOGIESC' hace referencia a aquellas personas cuya orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales no se ajustan a las normas hegemónicas heterosexuales y cisgénero.

Patriarcado: sistema social, político, económico y cultural caracterizado por el predominio de los hombres sobre las mujeres y las personas de diversidades de género en los espacios de decisión, la distribución de recursos y el ejercicio del poder. El patriarcado no es un fenómeno natural sino una construcción histórica, sostenida mediante normas sociales, valores e instituciones que pueden y deben ser transformadas.

Violencia Basada en Género (VBG): todo acto de violencia dirigido contra una persona en razón de su género o que afecta de manera desproporcionada a personas de determinados géneros. Incluye la violencia física, sexual, psicológica, económica, simbólica y digital. La VBG en el mundo del trabajo puede incluir el acoso sexual, el acoso laboral por razón de género, las amenazas, la intimidación y otras formas de abuso. La Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia venezolana reconoce 21 tipos de violencia de género.

Derechos Sexuales y Reproductivos (DSYR): derechos humanos vinculados a la sexualidad y la reproducción. Los derechos sexuales comprenden el derecho de toda persona a ejercer su sexualidad de manera libre, placentera e informada, sin coerción, discriminación ni violencia, y a recibir información y educación sexual integral. Los derechos reproductivos comprenden el derecho a decidir libre y responsablemente si tener o no hijos/as, cuántos/as y cuándo; a acceder a servicios de salud reproductiva seguros y de calidad; y a no sufrir violencia obstétrica. Son el núcleo del mandato de CEDESEX y están intrínsecamente vinculados a la igualdad de género.

Lenguaje inclusivo y no sexista: conjunto de prácticas lingüísticas orientadas a visibilizar a todas las personas, independientemente de su género, sin reproducir estereotipos, sesgos ni jerarquías de género. Incluye el uso de formas neutras ('el personal', 'la ciudadanía'), formas dobles cuando corresponde ('las trabajadoras y los trabajadores'), la revisión de expresiones androcéntricas o discriminatorias, y la adopción de formas que reconocen las identidades no binarias cuando sea procedente. El uso de lenguaje inclusivo es un acto político de reconocimiento y una herramienta de transformación cultural.

Transversalización del enfoque de género (gender mainstreaming): proceso de integración sistemática de la perspectiva de género en la totalidad de las políticas, programas, procedimientos, recursos y estructuras de una organización, con el objetivo de garantizar que las intervenciones analicen y respondan a las

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	13 de 40

necesidades, realidades e impactos diferenciados según el género. No es un fin en sí mismo sino una estrategia para alcanzar la igualdad de género. Implica que el enfoque de género no sea responsabilidad exclusiva de una unidad o persona especializada, sino una competencia y responsabilidad de toda la organización.

Análisis de género: herramienta metodológica que examina de manera sistemática las diferencias en los roles, responsabilidades, necesidades, oportunidades, acceso y control de recursos, y situación de poder entre mujeres, hombres y personas de diversidades de género en un contexto específico. El análisis de género es un paso previo indispensable para el diseño de intervenciones que no reproduzcan ni agraven las desigualdades existentes. En el contexto organizacional, incluye el análisis de la estructura interna, las políticas de personal y la distribución de poder en la toma de decisiones.

Diversidad: reconocimiento y valoración de las diferencias entre las personas, de género, orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales, origen étnico y racial, pertenencia a pueblos indígenas o afrodescendientes, condición de discapacidad, edad, condición migratoria y situación socioeconómica, entre otras, como una riqueza social e institucional y no como un motivo de exclusión. En CEDESEX, la diversidad se entiende siempre en articulación con la igualdad de género y con el enfoque interseccional.

Discapacidad: concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. La discapacidad no reside en la persona sino en las barreras que la sociedad le impone, conforme al modelo social y de derechos humanos adoptado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ajustes razonables y diseño universal: los ajustes razonables son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada, para garantizar a las personas con discapacidad el goce de sus derechos en igualdad de condiciones. El diseño universal es la concepción de espacios, materiales, servicios y procesos institucionales utilizables por todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación posterior.

Pueblos y comunidades indígenas: colectividades humanas que descienden de poblaciones anteriores a la conquista o colonización, que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas, y que se autoidentifican como tales. CEDESEX reconoce su derecho a la libre determinación y a la participación plena en las decisiones que afectan sus derechos sexuales y reproductivos.

Interculturalidad: relación de intercambio y diálogo entre culturas distintas, en condiciones de igualdad y respeto mutuo, que reconoce y valora los saberes, cosmovisiones e idiomas de los pueblos indígenas y afrodescendientes en el diseño

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	14 de 40

y la implementación de programas y servicios, y que exige atención particular a las formas de discriminación estructural que afectan a las mujeres y niñas de estas poblaciones.

5. Principios Rectores

Los siguientes principios constituyen la base filosófica y ética de la presente política. Toda interpretación e implementación de sus disposiciones debe realizarse a la luz de estos principios.

5.1 Enfoque de Derechos Humanos

La igualdad de género es un derecho humano fundamental, universal, indivisible e inalienable. CEDESEX parte del reconocimiento de que todas las personas son titulares de derechos, incluido el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y de que el Estado y las organizaciones son titulares de responsabilidades en la garantía de esos derechos. Este principio exige que todas las acciones de CEDESEX, internas y externas, estén orientadas a respetar, proteger y promover los derechos humanos de las personas con quienes trabaja y de quienes integran la organización, sin distinción alguna por razón de género, orientación sexual, identidad de género u otras características.

5.2 No Discriminación e Igualdad Sustantiva

CEDESEX se compromete a eliminar toda forma de discriminación de género, directa o indirecta, simple o múltiple, en todas sus estructuras, políticas y prácticas. La igualdad sustantiva, no meramente formal, exige identificar y remover los obstáculos reales que impiden a las personas ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. No basta con declarar que se trata a todas las personas por igual: es necesario analizar si las normas y prácticas institucionales producen efectos diferenciados que perjudican a grupos específicos y tomar medidas correctoras. CEDESEX adoptará las medidas de acción afirmativa necesarias para corregir situaciones de desventaja estructural.

5.3 Interseccionalidad

El género no opera de manera aislada. CEDESEX reconoce que la raza, la etnia, la clase socioeconómica, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la condición migratoria y otras identidades interactúan con el género para producir experiencias diferenciadas de discriminación o privilegio. Este principio exige que CEDESEX desagregue sus análisis, sus datos y sus respuestas según múltiples variables, y que diseñe intervenciones que no reproduzcan nuevas exclusiones al abordar la desigualdad de género. La interseccionalidad es especialmente relevante para el trabajo de CEDESEX con mujeres indígenas, mujeres afrodescendientes, mujeres con discapacidad, mujeres migrantes y personas de diversidades SOGIESC. En términos operativos, este principio se

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	15 de 40

traduce en la incorporación de ajustes razonables y diseño universal para garantizar la participación de personas con discapacidad en todas las actividades de CEDESEX, y en la incorporación del enfoque intercultural para el trabajo con pueblos indígenas y comunidades afrodescendientes.

5.4 Participación y Autonomía

Las mujeres y las personas de diversidades SOGIESC son agentes activos/os de su propio desarrollo y de los procesos de cambio social, no destinatarias/os pasivas/os de intervenciones diseñadas para ellas/os. CEDESEX garantiza la participación protagónica, sustantiva y no tokenista de las mujeres y personas de diversidades en todas las etapas de su trabajo: identificación de problemas, diseño de intervenciones, toma de decisiones, implementación y evaluación. Asimismo, la organización respeta y promueve la autonomía de las personas: su derecho a tomar decisiones informadas sobre sus vidas sin coerción ni tutela.

5.5 Integralidad y Transversalidad

El enfoque de género no es una 'temática sectorial' que pertenece a un área o programa específico de CEDESEX: es un principio transversal que impregna la totalidad de la gestión institucional. Esto significa que la perspectiva de género debe integrarse en la gestión de recursos humanos, la administración financiera, la comunicación, las alianzas, la proveeduría y la cultura organizacional, al mismo nivel que en los programas y proyectos. La integralidad también implica que la política de igualdad de género de CEDESEX se articula con, y no reemplaza, otras políticas institucionales, con las que forma un marco normativo coherente.

5.6 Transformación Estructural

CEDESEX se compromete a ir más allá de medidas correctivas puntuales o 'sensibles al género' para orientar su acción hacia la transformación de las causas profundas y estructurales de la desigualdad: las normas sociales que sustentan el patriarcado, las relaciones de poder asimétricas entre géneros, y las estructuras organizacionales que reproducen la exclusión. En lo interno, esto significa revisar periódicamente los propios procedimientos, estructuras y cultura organizacional para identificar y eliminar sesgos y discriminaciones encubiertas. En lo externo, significa optar por intervenciones que transformen las relaciones de poder y no solo alivien sus consecuencias.

5.7 Coherencia Institucional

Lo que CEDESEX defiende en su mandato externo debe reflejarse fielmente en sus prácticas internas. La organización es, en sí misma, un espacio de práctica de la igualdad de género y de los valores que promueve. La incoherencia entre el discurso externo y las prácticas internas no solo es éticamente inaceptable, sino que erosiona la credibilidad y la legitimidad de la organización ante sus

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	16 de 40

comunidades, aliadas/os y donantes. Este principio exige una mirada crítica y autocrítica permanente sobre la organización.

5.8 Rendición de Cuentas y Transparencia

CEDESEX asume la responsabilidad de informar regular y públicamente sobre el avance en la implementación de esta política, los logros alcanzados y los desafíos pendientes. La rendición de cuentas en materia de igualdad de género es una obligación hacia el personal, el Órgano Directivo, las comunidades con quienes trabaja la organización, las aliadas/os y la sociedad en general. Este principio también implica que la organización está abierta a la retroalimentación y a la crítica constructiva para mejorar continuamente su desempeño en igualdad de género.

5.9 Seguridad y Confianza

CEDESEX garantiza a todas las personas que integran la organización, en cualquier modalidad de vinculación, un ambiente laboral seguro, libre de toda forma de violencia, acoso sexual, acoso laboral por razón de género, discriminación y abuso de poder. La seguridad en el espacio organizacional es una condición de posibilidad para el trabajo y para el ejercicio pleno de los derechos de las personas. CEDESEX se compromete a crear y mantener mecanismos accesibles, confiables y efectivos de denuncia, atención y seguimiento ante situaciones que vulneren este principio.

5.10 Masculinidades Igualitarias y Corresponsabilidad

La igualdad de género no es solo un asunto de mujeres: involucra y requiere la transformación activa de las masculinidades hegemónicas y la incorporación de los hombres como agentes de cambio comprometidos con la igualdad. CEDESEX promueve la reflexión crítica sobre los mandatos de género que dañan también a los propios hombres, y fomenta la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, la distribución equitativa del poder y la adopción de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la igualdad. Esta perspectiva de masculinidades igualitarias se integra tanto en los programas externos de la organización como en su cultura interna.

6. Ámbitos de Aplicación

La presente política se aplica en la totalidad de los ámbitos de gestión y acción de CEDESEX. A continuación se desarrollan los compromisos específicos por ámbito.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	17 de 40

6.1 Gestión del Personal (Recursos Humanos)

6.1.1 Reclutamiento y Selección

CEDESEX garantiza que todos sus procesos de reclutamiento y selección de personal se desarrollen libres de discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad de género, estado civil, maternidad o paternidad, apariencia física, edad u otras características no vinculadas al desempeño laboral. Para ello:

- Todas las convocatorias de empleo utilizarán lenguaje inclusivo y no sexista, y explicitarán el compromiso de CEDESEX con la igualdad de género y la no discriminación.
- Los perfiles de cargo incluirán competencias en igualdad de género, enfoque de derechos humanos y trabajo con comunidades diversas como criterios de valoración, especialmente para cargos técnicos y directivos.
- Se adoptarán medidas de acción afirmativa para promover la participación de mujeres, personas de diversidades SOGIESC y personas con discapacidad en todas las áreas y niveles de la organización, con especial atención a los cargos directivos y de toma de decisión.
- Los paneles de selección serán mixtos y recibirán orientaciones sobre la identificación y mitigación de sesgos de género en los procesos de entrevista y evaluación.
- Los procesos de reclutamiento y selección se realizarán en espacios físicamente accesibles y, cuando sea necesario, se proporcionarán los ajustes razonables que permitan la participación de personas con discapacidad en igualdad de condiciones (formatos accesibles de las convocatorias, intérpretes de lengua de señas u otros apoyos requeridos).
- Ninguna persona será descartada por razones de embarazo, maternidad, paternidad, estado civil o apariencia vinculada al género o la orientación sexual.
- La meta progresiva de CEDESEX es alcanzar una composición de al menos el 50% de mujeres en todos sus niveles, incluyendo cargos directivos, y garantizar la representación de personas de diversidades SOGIESC en la organización.

6.1.2 Remuneración y Condiciones Laborales

- CEDESEX garantiza igual remuneración por trabajo de igual valor, independientemente del género, la orientación sexual u otras características personales de quienes desempeñen las funciones.
- Se realizará una auditoría periódica de las remuneraciones desagregadas por género y por nivel de cargo, al menos cada dos años, con el objetivo de identificar y corregir brechas salariales. Los resultados serán reportados en el informe anual de género.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	18 de 40

- La meta de CEDESEX es mantener la brecha salarial de género en 0% en todos sus niveles jerárquicos.
- Se garantizarán políticas de conciliación laboral, familiar y personal que reconozcan la distribución desigual del trabajo de cuidados y busquen corregirla: horarios flexibles, teletrabajo, licencias de maternidad y paternidad adecuadas a los estándares internacionales y superiores al mínimo legal venezolano, espacios adecuados para la lactancia, permisos para atender situaciones de VBG.
- La Dirección de Finanzas y Gestión Interna velará porque las condiciones contractuales de todas las personas vinculadas con la organización sean equitativas y no reproduzcan discriminaciones de género.

6.1.3 Desarrollo Profesional y Carrera

- Todas las personas tienen igualdad de acceso a oportunidades de formación, becas, representación en eventos y actividades de fortalecimiento de capacidades, independientemente de su género.
- CEDESEX implementará un programa de mentorías para mujeres y personas de diversidades SOGIESC que busquen avanzar en sus trayectorias profesionales dentro de la organización.
- Los procesos de evaluación del desempeño incluirán un análisis de posibles sesgos de género y serán revisados periódicamente para garantizar su objetividad.
- Todo el personal directivo tendrá un objetivo obligatorio de igualdad de género en su plan de trabajo anual, cuyo cumplimiento será parte de la evaluación de desempeño.
- Se establecerán rutas claras de desarrollo y promoción interna que garanticen la igualdad de oportunidades para mujeres y personas de diversidades SOGIESC.

6.1.4 Ambiente Laboral Libre de Violencia y Discriminación

- CEDESEX adopta una política de cero tolerancia hacia el acoso sexual, el acoso laboral por razones de género, la discriminación y toda forma de violencia de género en el espacio laboral y en los espacios vinculados al trabajo.
- El Protocolo de Prevención y Atención ante situaciones de acoso y violencia de género es un instrumento institucional complementario a esta política y de cumplimiento igualmente obligatorio. Sus mecanismos de activación se describen en el Capítulo 9.
- Los espacios físicos de trabajo serán accesibles, seguros e inclusivos para personas con discapacidad y para personas de diversidades de género.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	19 de 40

- Se garantizarán espacios físicos adecuados para la lactancia y para el autocuidado del personal.
- Las reuniones, eventos y actividades organizacionales se planificarán considerando los tiempos de cuidado del personal, evitando horarios que excluyan sistemáticamente a personas con responsabilidades de cuidado.

6.2 Programas, Proyectos y Servicios

6.2.1 Análisis de Género en el Ciclo del Proyecto

La integración del enfoque de género en los proyectos de CEDESEX no es opcional ni discrecional. Se aplica al 100% de las intervenciones de la organización, en todas sus fases:

- **Identificación y diseño:** todo proyecto o intervención iniciará con un análisis de género e interseccional del contexto de intervención, que documente las brechas existentes, los roles diferenciados, las relaciones de poder y los factores de riesgo para mujeres y personas de diversidades SOGIESC. El Anexo 1 de esta política contiene la Herramienta de Análisis de Género para Proyectos que debe utilizarse en esta fase.
- **Formulación:** los objetivos, actividades, indicadores y presupuesto de todos los proyectos incorporarán de manera explícita el enfoque de género. Al menos el 30% de los indicadores de resultado de cada proyecto serán desagregados por sexo/género.
- **Implementación:** las actividades considerarán las cargas diferenciadas de trabajo de las personas participantes, especialmente el trabajo de cuidados no remunerado, y se diseñarán horarios, condiciones de accesibilidad y modalidades de participación que remuevan barreras para la participación de mujeres y personas de diversidades SOGIESC.
- **Seguimiento y evaluación:** todos los sistemas de monitoreo desagregarán los datos por sexo/género y otras variables relevantes. Los informes de resultados analizarán los impactos diferenciados de las intervenciones según el género.

6.2.2 Marcador de Género

CEDESEX adoptará el sistema de marcador de género del PNUD/OCDE para la clasificación de todos sus proyectos según su nivel de integración del enfoque de género:

GEN 0	Ciego al género	El proyecto no aborda ni considera diferencias de género. NINGÚN proyecto de CEDESEX puede tener esta clasificación.
GEN 1	Sensible al género	El proyecto considera las diferencias de género pero no las toma como objetivo central. Se tolera solo excepcionalmente y de manera transitoria.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	20 de 40

GEN 2	Responsivo al género	La igualdad de género es un objetivo significativo del proyecto, con acciones y recursos específicos destinados a reducir brechas identificadas.
GEN 3	Transformador de género	La igualdad de género es el objetivo principal del proyecto. Apunta a transformar normas sociales, relaciones de poder y causas estructurales de la desigualdad.

Meta progresiva: al finalizar el primer año de implementación de esta política, al menos el 60% de los proyectos en ejecución serán GEN 2 o GEN 3. Al finalizar el tercer año, esta proporción alcanzará el 70%.

6.2.3 Presupuesto con Perspectiva de Género

- Al menos el 15% del presupuesto de cada proyecto se destinará a componentes específicos de igualdad de género, ya sean actividades de formación, investigación con perspectiva de género, o acciones afirmativas para la participación igualitaria.
- La clasificación según el marcador de género se incorporará en la planificación financiera y en los informes de ejecución presupuestaria.
- CEDESEX movilizará activamente recursos externos específicos para proyectos de igualdad de género, a través de fondos nacionales e internacionales con este mandato.

6.2.4 Enfoque Transformador en el Mandato de DSYR

En el área específica de los derechos sexuales y reproductivos, corazón del trabajo de CEDESEX, el enfoque transformador de género implica:

- Vincular explícitamente la defensa de los DSYR con la transformación de las normas sociales de género que producen violencia reproductiva, embarazos no deseados, matrimonios y uniones tempranas, y restricciones al acceso a servicios de salud sexual.
- Trabajar con hombres y personas de diversidades de género como actores estratégicos en la transformación de las relaciones de género que afectan los DSYR.
- Incorporar la perspectiva de las mujeres indígenas, afrodescendientes y de otras comunidades en situación de mayor vulnerabilidad en el análisis y la respuesta a las violaciones de DSYR.
- Integrar el análisis de las relaciones de poder entre proveedoras/es de salud y pacientes, y entre el Estado y la ciudadanía, en los programas de formación y acompañamiento que desarrolla CEDESEX.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	21 de 40

6.3 Comunicación y Gestión de la Información

6.3.1 Lenguaje

- El uso de lenguaje inclusivo y no sexista es obligatorio en la totalidad de los documentos institucionales de CEDESEX: informes, propuestas de proyectos, comunicaciones internas y externas, publicaciones académicas, materiales de divulgación, contenidos en redes sociales y cualquier otra producción escrita o audiovisual de la organización.
- El Anexo 2 de esta política contiene la Guía de Lenguaje Inclusivo y No Sexista de CEDESEX, que es el documento de referencia para la aplicación de este compromiso.
- Se revisarán periódicamente los documentos institucionales existentes para adecuarlos al uso del lenguaje inclusivo.

6.3.2 Imagen e Iconografía

- Los materiales visuales de CEDESEX representarán la diversidad de mujeres en Venezuela: distintas edades, etnias, condiciones socioeconómicas, identidades de género, expresiones de género y condiciones de discapacidad, evitando la reproducción de estereotipos.
- Se garantizará la paridad en las fuentes de información y en las personas referenciadas como expertas/os en los materiales de divulgación e investigación.
- Las fotografías e imágenes utilizadas en publicaciones y redes sociales no reproducirán roles estereotipados de género ni objetificación de los cuerpos de las mujeres.
- Los materiales comunicacionales y audiovisuales de CEDESEX incorporarán, en la medida de lo posible, formatos accesibles para personas con discapacidad (subtítulos, lenguaje sencillo, texto alternativo en imágenes) y, cuando el proyecto lo amerite, materiales en los idiomas de los pueblos indígenas con los que trabaja la organización.

6.3.3 Visibilización de la Igualdad de Género

- CEDESEX mantendrá una sección permanente sobre igualdad de género en sus canales digitales, que incluirá noticias, recursos, datos y los avances en la implementación de esta política.
- Se mantendrá un calendario institucional de efemérides vinculadas a los derechos de las mujeres y las personas de diversidades (8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio, Día Internacional de la Mujer Afrolatina, Día contra la Discriminación por Orientación Sexual, etc.) para orientar campañas y contenidos comunicacionales.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	22 de 40

- CEDESEX desarrollará al menos una campaña institucional anual vinculada a la igualdad de género, articulada con las áreas programáticas de la organización.

6.3.4 Gestión de Datos con Perspectiva de Género

- Todos los datos estadísticos producidos o utilizados por CEDESEX (en investigaciones, informes, propuestas de proyectos y evaluaciones) se desagregarán por sexo, género y otras variables relevantes (edad, etnia, condición de discapacidad, etc.).
- La organización velará por la protección de los datos personales de las personas usuarias de sus servicios, con especial atención a las vulnerabilidades adicionales de las mujeres y personas de diversidades SOGIESC en contextos de criminalización.

6.4 Alianzas Estratégicas y Cooperación

- CEDESEX incorporará criterios de igualdad de género en la selección y evaluación periódica de sus organizaciones aliadas y contrapartes, priorizando a aquellas que demuestren coherencia entre sus valores declarados y sus prácticas institucionales.
- Las organizaciones feministas, de mujeres y de diversidades SOGIESC serán socias estratégicas prioritarias de CEDESEX. La relación con estas organizaciones se basará en valores compartidos, el respeto a la autonomía de los movimientos y el reparto equitativo de poder en las alianzas.
- CEDESEX participará activamente en redes, plataformas y coaliciones por la igualdad de género y los DSYR en Venezuela y a nivel regional, aportando su capacidad de análisis, investigación y abogacía.
- Se incorporarán cláusulas explícitas de respeto a los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación en todos los convenios, contratos y acuerdos de colaboración institucional.
- CEDESEX promoverá entre sus aliadas/os el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género institucional.

6.5 Proveeduría de Bienes y Servicios

- Los procesos de adquisición y contratación de CEDESEX incorporarán criterios de igualdad de género: se dará preferencia, en igualdad de condiciones técnicas y de precio, a empresas y emprendimientos liderados por mujeres o que demuestren prácticas favorables a la igualdad de género en sus políticas internas.
- Todos los contratos con proveedoras/es incluirán una cláusula de respeto a los derechos laborales de las mujeres, la no discriminación y el rechazo a toda forma de trabajo forzado o explotación.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	23 de 40

- La Dirección de Finanzas y Gestión Interna realizará una revisión periódica de la cadena de proveeduría desde la perspectiva de género, cuyos resultados se reportarán en el informe anual.

6.6 Cultura Organizacional

La transformación de la cultura organizacional es quizás el ámbito de cambio más profundo y duradero que requiere esta política. CEDESEX se compromete a:

- Promover una cultura institucional feminista, antidiscriminatoria, igualitaria, segura e inclusiva, en la que todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico o condición de discapacidad, se sientan valoradas, respetadas y plenamente integradas.
- Organizar al menos dos instancias anuales de sensibilización y formación en igualdad de género y diversidad para la totalidad del equipo, incorporando de forma rotativa temáticas de discapacidad e inclusión, interculturalidad y pueblos indígenas, y diversidad SOGIESC, según las necesidades identificadas y los avances del campo.
- Facilitar espacios de reflexión colectiva sobre masculinidades igualitarias, dirigidos al personal masculino de la organización, conducidos por personas especializadas en la temática.
- Crear y sostener espacios de sororidad y apoyo mutuo entre las mujeres de la organización, que fortalezcan la solidaridad y el empoderamiento colectivo.
- Promover un modelo de liderazgo con valores feministas: poder compartido, toma de decisiones colectiva y participativa, horizontalidad en las relaciones, reconocimiento de la contribución de todas las personas y cuidado del bienestar del equipo.
- Implementar políticas de autocuidado y bienestar del personal con perspectiva de género, reconociendo que el cuidado de quienes trabajan en CEDESEX es una condición de sostenibilidad del trabajo por los derechos.
- Revisar periódicamente los procesos de toma de decisiones para garantizar la participación equitativa de mujeres, personas de diversidades SOGIESC y personas de menor rango jerárquico.

7. Responsabilidades

La implementación de esta política es responsabilidad compartida de toda la organización. A continuación se detalla el rol específico de cada actor:

7.1 Órgano Directivo

- Aprobar formalmente la presente política y sus revisiones ulteriores.
- Supervisar el cumplimiento general de la política en todos los niveles de la organización.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	24 de 40

- Garantizar la asignación de recursos presupuestarios suficientes para la implementación efectiva de la política.
- Recibir y analizar el informe anual de rendición de cuentas en materia de igualdad de género elaborado por el Comité de Género y Diversidad.
- Asegurar que los propios procesos del Órgano Directivo (convocatorias, toma de decisiones, composición) reflejen los compromisos de esta política.
- Rendir cuentas ante la comunidad, aliadas/os y organismos externos sobre los avances de CEDESEX en igualdad de género.

7.2 Dirección Ejecutiva

- Ejercer un liderazgo activo, visible y comprometido en la implementación de la política, convirtiéndose en referente institucional en materia de igualdad de género.
- Integrar la perspectiva de género en la planificación estratégica y operativa de la organización.
- Establecer un objetivo obligatorio de igualdad de género en su propio plan de trabajo anual.
- Asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la operativización del Plan Operativo de Género.
- Garantizar la convocatoria y el funcionamiento regular del Comité de Género.
- Comunicar interna y externamente el compromiso de CEDESEX con la igualdad de género.
- Liderar la rendición de cuentas interna y externa en la materia.

7.3 Comité de Género y Diversidad

El Comité de Género y Diversidad es el órgano técnico permanente de CEDESEX responsable de velar por la implementación de la política y la promoción de la igualdad de género en la organización.

7.3.1 Composición

El Comité de Género y Diversidad estará integrado por al menos cuatro personas: la coordinadora o coordinador técnico de género (quien lo preside), una representante de la Dirección Ejecutiva, y dos representantes del equipo técnico de distintas áreas. Al menos una de las integrantes deberá contar con formación específica en género y derechos humanos. Su composición buscará reflejar la diversidad del equipo. Las integrantes del Comité serán designadas por la Dirección Ejecutiva y ratificadas por el Órgano Directivo por períodos renovables de dos años.

7.3.2 Funciones

- Elaborar el Plan Operativo de Género anual y presentarlo a la Dirección Ejecutiva para su aprobación e integración en el POA institucional.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	25 de 40

- Monitorear la implementación de la política y del POG mediante un sistema de indicadores (ver Anexo 3).
- Elaborar informes semestrales de avance y el informe anual de rendición de cuentas en materia de género.
- Coordinar las instancias de formación y sensibilización del equipo.
- Brindar asesoría técnica en género a todas las áreas de la organización.
- Gestionar los reportes e investigaciones relacionadas con situaciones de incumplimiento de la política (en articulación con los procedimientos del Capítulo 9).
- Representar a CEDESEX en redes y espacios de articulación en materia de igualdad de género.
- Mantener actualizada la biblioteca virtual de recursos de género.
- Reunirse con una frecuencia mínima bimestral, con acta de las sesiones.

7.4 Dirección de Finanzas y Gestión Interna

- Garantizar la asignación presupuestaria mínima del 15% de cada proyecto a componentes de igualdad de género.
- Aplicar el marcador de género en la gestión financiera y en los informes de ejecución presupuestaria.
- Velar por la equidad en las remuneraciones y condiciones contractuales de todo el personal, realizando auditorías periódicas de brechas salariales.
- Integrar criterios de igualdad de género en todos los procesos de adquisición y contratación de proveedoras/es.
- Reportar al Comité de Género y Diversidad los datos financieros desagregados necesarios para el monitoreo de la política.

7.5 Coordinaciones de Programas y Áreas Técnicas

- Integrar el análisis de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de todos los proyectos e intervenciones de su área.
- Garantizar la participación igualitaria y protagónica de mujeres y personas de diversidades SOGIESC en todas las actividades.
- Utilizar el marcador de género y la Herramienta de Análisis de Género del Anexo 1 en todos los proyectos.
- Reportar al Comité de Género y Diversidad los datos desagregados por género de los proyectos a su cargo.
- Participar activamente en las instancias de formación y sensibilización sobre género.
- Velar por el uso del lenguaje inclusivo en todos los materiales y comunicaciones de su área.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	26 de 40

7.6 Todo el Personal sin Excepción

- Conocer, comprender y cumplir los compromisos establecidos en esta política.
- Participar en todas las instancias de formación y sensibilización en igualdad de género convocadas por la organización.
- Adoptar el lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas.
- Velar activamente por un ambiente organizacional seguro, libre de discriminación y violencia de género.
- Reportar al Comité de Género y Diversidad cualquier situación de incumplimiento de la política de que tenga conocimiento.
- Incorporar la perspectiva de género en las tareas y responsabilidades propias, en articulación con las orientaciones del Comité de Género y Diversidad.

7.7 Consultoras/es, Voluntarias/os y Personas Colaboradoras

- Conocer y cumplir los compromisos de esta política durante todo el período de vinculación con CEDESEX.
- Suscribir una declaración expresa de adhesión a la presente política como condición previa al inicio de cualquier vinculación con la organización.
- Ser informadas/os sobre el Protocolo de Prevención de Acoso y VBG de CEDESEX en el proceso de inducción.

8. Mecanismos de Implementación

8.1 Plan Operativo de Género (POG)

La presente política se operacionaliza anualmente mediante un Plan Operativo de Género (POG), elaborado por el Comité de Género y Diversidad en el último trimestre de cada año para el período siguiente, y validado por la Dirección Ejecutiva.

El POG define, para cada ámbito de aplicación de la política, los objetivos específicos para el año, las acciones concretas a desarrollar, las personas responsables de su ejecución, el cronograma, los indicadores de logro y el presupuesto asignado. El POG se integra como un componente estructural del Plan Operativo Anual institucional de CEDESEX.

El POG no es un documento estático: el Comité de Género y Diversidad lo revisa semestralmente y lo ajusta según los avances logrados, los obstáculos encontrados y los cambios en el contexto institucional o externo. Cada revisión semestral se documenta en el informe de seguimiento correspondiente.

8.2 Presupuesto con Perspectiva de Género

El presupuesto es un instrumento de política que refleja las prioridades reales de una organización. CEDESEX adopta los siguientes compromisos presupuestarios en materia de igualdad de género:

- Asignación mínima del 15% del presupuesto de cada proyecto o programa a componentes específicos de igualdad de género, ya sean acciones de formación, investigación, participación igualitaria o medidas afirmativas.
- Aplicación del marcador de género (GEN 0 a GEN 3) en la planificación financiera, con la meta de que el 70% de la ejecución anual corresponda a proyectos GEN 2 o GEN 3 al tercer año de implementación.
- Asignación de recursos específicos para el funcionamiento del Comité de Género y Diversidad: horas de personal, materiales, capacitaciones y actividades del POG.
- Movilización activa de recursos externos (fondos, donaciones, cooperación técnica) específicamente destinados a fortalecer las capacidades institucionales de CEDESEX en igualdad de género.
- Revisión anual del presupuesto institucional con perspectiva de género, para identificar y corregir asignaciones que reproduzcan inequidades.

8.3 Plan de Formación y Fortalecimiento de Capacidades

CEDESEX garantiza el acceso de todo su personal a formación continua y pertinente en igualdad de género. El Plan de Formación se estructura en tres niveles:

Nivel Básico (Obligatorio)	Todo el personal, sin excepción, incluyendo nuevas incorporaciones en el proceso de inducción	Conceptos fundamentales de género y DSJR; lenguaje inclusivo; identificación de VBG y discriminación; compromiso de la organización; mecanismos de denuncia
Nivel Intermedio	Coordinaciones, personal técnico y quienes implementan proyectos	Análisis de género; marcador de género; diseño de proyectos con enfoque transformador; indicadores desagregados; presupuesto con perspectiva de género; interseccionalidad aplicada
Nivel Avanzado	Comité de Género y Diversidad, Dirección Ejecutiva, personal directivo	Gestión organizacional feminista; evaluación de impacto de género; masculinidades y género; rendición de cuentas; incidencia política para la igualdad de género

La formación se articulará con recursos y metodologías de referencia como el curso 'Yo sé de Género' de ONU Mujeres, los materiales del PNUD y UNFPA, y la oferta de organizaciones feministas venezolanas especializadas. Al menos dos instancias formativas se realizarán para todo el equipo cada año. La participación en las instancias de formación es obligatoria y forma parte de la evaluación de desempeño del personal.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	28 de 40

8.4 Monitoreo y Evaluación

8.4.1 Sistema de Indicadores

El Anexo 3 contiene el Marco de Indicadores de Seguimiento y Evaluación de la política con los indicadores detallados, líneas base, metas, frecuencia de medición y fuentes de verificación. A continuación se sintetizan los indicadores clave por ámbito:

Personal	% mujeres en cargos directivos Brecha salarial de género % personal formado en género anualmente Casos de VBG/discriminación reportados y resueltos	≥50% 0% 100% 100% resolución
Programas	% proyectos con análisis de género % proyectos GEN 2/3 % presupuesto con marcador de género Beneficiarias mujeres y personas diversidades	100% ≥70% ≥15% Desagregado
Comunicación	% comunicaciones con lenguaje inclusivo # campañas de género anuales % fuentes y portavoces mujeres/diversidades	100% ≥1 anual ≥50%
Cultura organizacional	# instancias formación/sensibilización # reuniones Comité de Género y Diversidad Clima organizacional (encuesta anual)	≥2 anuales ≥6 anuales mejora anual
Alianzas	% convenios con cláusula de género # redes de género en las que participa	100% ≥3

8.4.2 Revisiones y Evaluaciones

- El Comité de Género y Diversidad realizará una revisión semestral del avance del POG y de los indicadores, elaborando un informe de seguimiento que se compartirá con todo el personal y con la Dirección Ejecutiva.
- Anualmente se elaborará un informe completo de rendición de cuentas en materia de igualdad de género, que se presentará al Órgano Directivo y se hará público en los canales institucionales de CEDESEX.
- Al tercer año de vigencia de la política se realizará una evaluación externa participativa, que incluirá consultas al equipo, a las comunidades con quienes trabaja CEDESEX y a organizaciones aliadas.
- Al finalizar el período de cinco años de vigencia, se realizará una evaluación integral que servirá de base para la elaboración de la siguiente versión de la política.

8.5 Rendición de Cuentas

- Informe semestral de avances del POG: elaborado por el Comité de Género y Diversidad, compartido con todo el personal en un espacio de presentación y diálogo.
- Informe anual de rendición de cuentas en género: presentado al Órgano Directivo en sesión ordinaria y publicado en el sitio web de CEDESEX.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	29 de 40

- Reporte en la memoria anual institucional: la memoria anual de CEDESEX incluirá una sección específica sobre igualdad de género con los principales avances, desafíos y datos del año.
- Espacio consultivo con aliadas/os: al menos una vez al año, el Comité de Género y Diversidad organizará un espacio de diálogo con organizaciones aliadas y representantes de las comunidades con quienes trabaja CEDESEX para recoger retroalimentación sobre la implementación de la política.
- Mecanismo de rendición de cuentas del personal directivo: la evaluación de desempeño de toda la Dirección Ejecutiva y las coordinaciones incluirá el cumplimiento del objetivo obligatorio de igualdad de género, cuyo resultado se reportará en el informe anual.

9. Procedimientos ante Situaciones de Incumplimiento

9.1 Alcance

Este capítulo aplica a cualquier conducta que contravenga los principios, compromisos y disposiciones de la presente política, incluyendo: discriminación de género (directa o indirecta), acoso sexual, acoso laboral por razones de género, violencia de género en el espacio de trabajo, uso reiterado y deliberado de lenguaje sexista o discriminatorio, incumplimiento sistemático de los procedimientos establecidos en esta política, o represalia hacia personas que hayan reportado una situación de incumplimiento.

9.2 Principios del Procedimiento

- **Confidencialidad y protección de datos:** la identidad de quienes realicen reportes y la información relativa a los casos se manejará con la máxima reserva y estrictamente por las personas autorizadas.
- **No represalia:** ninguna persona sufrirá consecuencias negativas, disciplinarias o laborales por reportar de buena fe una situación de incumplimiento. Cualquier acción de represalia constituye en sí misma una violación a esta política y será tratada con la máxima gravedad.
- **Celeridad:** los reportes serán atendidos con prontitud, siguiendo los plazos establecidos en este capítulo.
- **Perspectiva de género e interseccional:** el análisis de cada situación considerará las relaciones de poder, los contextos de desigualdad y las vulnerabilidades diferenciadas de las personas involucradas.
- **Presunción de inocencia y debido proceso:** las personas reportadas tienen derecho a ser informadas del reporte, a presentar su versión de los hechos y a recibir un tratamiento justo durante el proceso.
- **Enfoque en la reparación y el aprendizaje:** el objetivo primario del procedimiento no es la sanción sino la reparación del daño, la protección de quienes han sido afectadas/os y la prevención de nuevas situaciones similares.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	30 de 40

9.3 Mecanismos de Reporte

- **Reporte al Comité de Género y Diversidad:** cualquier persona vinculada a CEDESEX puede reportar una situación de incumplimiento, de manera verbal o escrita, de forma nominada o anónima, dirigiéndose a cualquier integrante del Comité de Género y Diversidad o a la dirección de correo electrónico habilitada a tal efecto.
- **Reporte a la Dirección Ejecutiva:** cuando la situación de incumplimiento involucra a un integrante del Comité de Género y Diversidad o cuando la persona reportante prefiere esta vía, el reporte puede dirigirse directamente a la Dirección Ejecutiva.
- **Reporte al Órgano Directivo:** cuando la situación involucra a la Dirección Ejecutiva, el reporte puede dirigirse a la Presidencia del Órgano Directivo.
- **Buzón de reportes:** CEDESEX habilitará un buzón físico y/o digital de carácter confidencial para reportes anónimos, cuyo contenido será revisado mensualmente por el Comité de Género y Diversidad.
- **Derecho a acompañamiento:** la persona reportante tiene derecho a ser acompañada por una persona de su confianza durante todo el proceso.

9.4 Procedimiento de Atención

1. **Recepción y registro (inmediata).** El Comité de Género y Diversidad recibe el reporte, lo registra de forma confidencial en el sistema de gestión de casos, y acusa recibo a la persona reportante dentro de los dos días hábiles siguientes.
2. **Valoración inicial (5 días hábiles).** El Comité realiza una valoración preliminar para determinar la naturaleza y gravedad del caso, si requiere medidas de protección cautelares urgentes (como la separación temporal de las personas involucradas) y si es competencia interna o requiere orientación hacia instancias externas. En esta etapa se informa confidencialmente a la Dirección Ejecutiva de la existencia del reporte.
3. **Medidas cautelares (inmediatas si corresponde).** Cuando la situación lo amerita, especialmente en casos de acoso sexual, violencia u otras formas graves de VBG, el Comité de Género y Diversidad, con autorización de la Dirección Ejecutiva, adoptará de inmediato medidas cautelares para proteger a la persona afectada y garantizar su integridad durante el proceso de investigación.
4. **Investigación (hasta 20 días hábiles, prorrogables por 10 días adicionales con justificación).** El Comité de Género y Diversidad conduce un proceso de investigación que incluye: entrevistas individuales y confidenciales con la persona afectada y con la persona reportada; revisión de evidencias documentales o digitales relevantes; consulta con personas testigo cuando sea procedente y con su consentimiento; y, cuando la complejidad del caso

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	31 de 40

lo requiera, acompañamiento de una persona experta externa en género y derechos laborales.

5. Resolución (5 días hábiles tras el cierre de la investigación). El Comité de Género y Diversidad elabora un informe de investigación y una propuesta de resolución que incluye: la caracterización de los hechos, la determinación de responsabilidades, las medidas correctivas o disciplinarias recomendadas, y las acciones de seguimiento. La propuesta se eleva a la Dirección Ejecutiva para su decisión. En casos que involucren a la Dirección Ejecutiva, la resolución corresponde al Órgano Directivo.

6. Medidas correctivas y disciplinarias. Las medidas pueden incluir, en función de la gravedad de los hechos y de manera progresiva: orientación y compromiso de cambio; amonestación verbal con registro; amonestación escrita; suspensión temporal sin goce de sueldo; formación obligatoria especializada; o terminación del vínculo laboral o contractual. Las medidas deben ser proporcionales a la gravedad de los hechos y considerar la posición de poder de las personas involucradas.

7. Seguimiento (90 días). El Comité de Género y Diversidad hace seguimiento al cumplimiento de las medidas adoptadas y a la situación de la persona afectada durante los 90 días posteriores a la resolución.

8. Derivación externa. En casos de presunta comisión de delitos (acoso sexual grave, violación, feminicidio u otras formas de VBG constitutivas de delito conforme a la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia venezolana), CEDESEX orientará a la persona afectada sobre sus derechos y los mecanismos de denuncia ante el Ministerio Público, la Defensoría del Pueblo u otras instancias competentes. CEDESEX no puede obstruir ni disuadir el acceso a la justicia.

9.5 Registro, Confidencialidad y Aprendizaje

- Todos los casos son registrados de forma confidencial y anonimizada en el sistema de gestión del Comité de Género y Diversidad.
- En ningún caso la información personal identificable de las partes involucradas podrá ser divulgada fuera de las personas directamente a cargo del proceso.
- El Comité de Género y Diversidad reporta estadísticas agregadas y anonimizadas sobre los casos atendidos en el informe anual de rendición de cuentas: número de reportes recibidos, tipos de situaciones, medidas adoptadas y tiempo de resolución.
- Los casos y sus resoluciones alimentan la revisión y mejora continua de esta política, del Protocolo de Prevención de Acoso y VBG, y de las instancias de formación del equipo.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	32 de 40

10. Difusión e Implementación Inicial

La aprobación de esta política es solo el punto de partida. CEDESEX asume compromisos específicos para garantizar su efectiva socialización y apropiación:

- **Presentación formal al equipo:** dentro de los 15 días hábiles siguientes a su aprobación por el Órgano Directivo, la Dirección Ejecutiva convocará una sesión plenaria del equipo para presentar y socializar el contenido de la política, resolver dudas y recoger observaciones para su retroalimentación.
- **Publicación institucional:** la política se publicará en el sitio web institucional de CEDESEX y se pondrá a disposición de todas las personas interesadas.
- **Difusión en formato accesible:** el Comité de Género y Diversidad elaborará un resumen ejecutivo de la política (máximo 2 páginas) y una infografía con los compromisos principales, para facilitar su conocimiento y apropiación.
- **Módulo de inducción:** se incorporará un módulo obligatorio sobre esta política (que incluirá sus principios, los compromisos del personal y los mecanismos de reporte) en el proceso de inducción de todas las nuevas personas que se incorporen a CEDESEX en cualquier modalidad.
- **Difusión a voluntariado y consultoras/es:** las personas que se vinculen con CEDESEX en modalidades de voluntariado o consultoría recibirán un resumen de la política y suscribirán la declaración de adhesión como condición previa al inicio de sus actividades.
- **Difusión a organizaciones aliadas:** la política se compartirá con las organizaciones aliadas y socias estratégicas de CEDESEX, con la invitación a retroalimentarla y a promover procesos similares en sus propias instituciones.
- **Difusión en la red del movimiento:** CEDESEX pondrá la política a disposición del movimiento feminista y de derechos humanos venezolano como un aporte al fortalecimiento institucional del sector.
- **Evaluación del proceso de difusión:** a los 90 días de la aprobación de la política, el Comité de Género y Diversidad realizará una evaluación rápida del proceso de difusión para identificar brechas y adoptar medidas correctoras.

11. Disposiciones Finales

Artículo 1. Entrada en vigor. La presente política entra en vigor a partir de la fecha de su aprobación formal por el Órgano Directivo de CEDESEX, en sesión ordinaria o extraordinaria convocada para tal efecto.

Artículo 2. Vigencia y revisión. Esta política tiene una vigencia de cinco (5) años contados a partir de su fecha de aprobación. A los tres años de vigencia, el Comité de Género y Diversidad realizará una revisión parcial que podrá dar lugar a modificaciones o actualizaciones del documento. Al finalizar el período de cinco años, se realizará una revisión integral con carácter participativo, cuyas

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	33 de 40

conclusiones servirán de base para la elaboración de la versión 2.0 de la política, que deberá ser sometida a la aprobación del Órgano Directivo.

Artículo 3. Jerarquía normativa y compatibilidad. Las disposiciones de esta política son compatibles con la legislación venezolana vigente y con los instrumentos internacionales de derechos humanos a los que hace referencia el Capítulo 3. En casos de discrepancia entre esta política y la normativa venezolana, se aplicará la norma más favorable para las personas afectadas, en consonancia con el principio de progresividad de los derechos humanos.

Artículo 4. Articulación con otros instrumentos institucionales. La presente política se articula y complementa con los demás instrumentos normativos de CEDESEX: el Reglamento Interno, el Código de Principios, Ética y Conducta, el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y VBG, la Política de Comunicaciones, la Política de Adquisiciones y la Política de Privacidad y Protección de Datos. En caso de contradicción entre la presente política y los instrumentos mencionados, prevalecerá la disposición más favorable a la igualdad de género y a la protección de las personas afectadas.

Artículo 5. Proceso de aprobación. La presente política fue elaborada por el equipo de CEDESEX mediante un proceso participativo, revisada por el Comité de Género y Diversidad y la Dirección Ejecutiva, y sometida a la aprobación formal del Órgano Directivo de CEDESEX.

La presente Política de Igualdad de Género y Diversidad entrará en vigencia desde el momento de su aprobación por el Órgano Directivo de CEDESEX.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	34 de 40

Anexo 1. Herramienta de Análisis de Género para Proyectos

La siguiente herramienta debe utilizarse en la fase de identificación y diseño de todos los proyectos e intervenciones de CEDESEX. Sus resultados deben quedar documentados en el formulario de diseño del proyecto.

A. Preguntas de Diagnóstico por Dimensión

Dimensión 1: Diagnóstico de Brechas de Género en el Contexto

¿Cuáles son las principales brechas de género en el área temática de la intervención?	Lista de brechas identificadas con datos desagregados por sexo/género
¿Cómo afecta la división sexual del trabajo a la problemática que aborda el proyecto?	Descripción de roles diferenciados en la producción, cuidado y decisión
¿Qué normas sociales de género perpetúan la situación que se busca transformar?	Identificación de al menos 2 normas sociales relevantes
¿Cuál es la situación específica de mujeres indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, de diversidades SOGIESC u otras en situación de vulnerabilidad?	Análisis diferenciado por identidades interseccionales
¿Existen datos desagregados por sexo/género disponibles? ¿De qué tipo?	Lista de fuentes y brechas de información identificadas

Dimensión 2: Participación y Toma de Decisiones

¿Cómo participarán las mujeres y personas de diversidades en el diseño del proyecto?	Metodología de consulta participativa con perspectiva de género
¿Existen barreras para la participación de las mujeres? (tiempo, movilidad, normas culturales, cargas de cuidado)	Identificación de al menos 2 barreras y medidas para removerlas
¿Quiénes tomarán decisiones sobre la distribución de beneficios del proyecto?	Descripción del mecanismo de gobernanza con perspectiva de género
¿Se prevé la participación equitativa de mujeres en estructuras de liderazgo del proyecto?	Meta de paridad en cargos de decisión del proyecto (≥50%)

Dimensión 3: Recursos, Acceso y Control

¿Quiénes acceden y quiénes controlan los recursos generados o distribuidos por el proyecto?	Análisis diferenciado de acceso vs. control de recursos por género
¿El diseño del proyecto garantiza que las mujeres y personas de diversidades se beneficien de forma equitativa?	% de beneficiarias mujeres y personas de diversidades; desagregación prevista
¿Se destinará al menos el 15% del presupuesto a componentes específicos de igualdad de género?	Detalle del componente y su porcentaje presupuestario

Dimensión 4: Indicadores y Evaluación

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	35 de 40

¿Al menos el 30% de los indicadores están desagregados por sexo/género?	Lista de indicadores desagregados
¿Se prevé la recolección de datos desagregados por otras variables (edad, etnia, discapacidad)?	Variables de desagregación definidas
¿Qué marcador de género (GEN 1, 2 o 3) corresponde a este proyecto y por qué?	Clasificación justificada según el sistema de marcadores de CEDESEX
¿Se prevé una evaluación de impacto de género al finalizar el proyecto?	Metodología e instrumentos de evaluación con perspectiva de género

B. Clasificación según Marcador de Género

Con base en el diagnóstico anterior, indicar el marcador de género del proyecto:

- **GEN 1, Sensible al género:** considera diferencias de género pero no es el objetivo central.
- **GEN 2, Responsivo al género:** la igualdad de género es un objetivo significativo con recursos específicos.
- **GEN 3, Transformador de género:** la igualdad de género es el objetivo principal y apunta a transformar causas estructurales.

Justificación de la clasificación: _____

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	36 de 40

Anexo 2. Guía de Lenguaje Inclusivo y No Sexista de CEDESEX

El lenguaje no es neutral: refleja y reproduce las estructuras de poder y las jerarquías sociales, incluidas las de género. El uso de lenguaje inclusivo y no sexista en CEDESEX es un acto político de reconocimiento y una práctica cotidiana de la igualdad. Esta guía proporciona orientaciones prácticas para su aplicación.

Principios Generales

- Visibilizar a las personas de todos los géneros en el lenguaje, evitando el uso del masculino como forma genérica o universal.
- Evitar expresiones estereotipadas que asocien capacidades, roles o características a un género específico.
- Usar el género gramatical que corresponde a las personas específicas a las que se hace referencia.
- Emplear formas que reconozcan la existencia de personas no binarias e intersex cuando sea pertinente.

Estrategias Prácticas

Usar colectivos y abstractos	Los venezolanos, los empleados	La ciudadanía venezolana, el personal empleado
Usar formas dobles en documentos formales	Los trabajadores y beneficiarios	Las trabajadoras y los trabajadores; las personas beneficiarias
Usar el artículo desdoblado	El director o la directora	La dirección (o las/los directoras/es si es una lista)
Reformular con sustantivos neutros	Los hombres de CEDESEX	El equipo de CEDESEX / quienes integran CEDESEX
Usar la barra inclinada en formularios y listas	Titular: señor/señora	Titular: ____ / Identidad de género: ____
Evitar términos peyorativos o de carga negativa por género	Histórica, mandona, amanerado	Usar descripciones objetivas del comportamiento

Ejemplos Aplicados al Contexto de CEDESEX

- En vez de: 'Los usuarios de los servicios de CEDESEX tienen derecho a...' / Usar: 'Las personas usuarias de los servicios de CEDESEX tienen derecho a...'
- En vez de: 'Los investigadores de CEDESEX han documentado...' / Usar: 'El equipo investigador de CEDESEX ha documentado...' o 'Las y los investigadores de CEDESEX han documentado...'
- En vez de: 'El médico o la médica que atienda el caso...' / Usar: 'La persona profesional de salud que atienda el caso...'
- En vez de: 'Los afectados por la violencia obstétrica...' / Usar: 'Las personas afectadas por la violencia obstétrica...'

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	37 de 40

- En vez de: 'Mujeres y hombres' (siempre en ese orden) / Usar: alternar el orden en distintos documentos o usar 'personas de todos los géneros'.

Sobre el Uso de la 'E' y la '@'

El uso de la 'e' como morfema neutro ('todes', 'les') y la '@' son formas que algunas personas y comunidades emplean para designar personas de géneros no binarios o para hablar de forma inclusiva. CEDESEX reconoce y respeta estas formas, que pueden utilizarse en contextos informales o en materiales específicamente dirigidos a comunidades que las emplean. En documentos institucionales formales, se recomienda privilegiar las estrategias gramaticales neutras descritas en esta guía, complementadas con formas dobles cuando corresponda.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	38 de 40

Anexo 3. Marco de Indicadores de Seguimiento y Evaluación

El siguiente marco define los indicadores para el monitoreo de la implementación de la Política de Igualdad de Género de CEDESEX, organizados por ámbito y con sus metas, frecuencia de medición y fuentes de verificación.

A. Indicadores de Personal y Cultura Organizacional

% mujeres en cargos directivos y de coordinación	Levantar año 1	≥45%	≥50%	Datos RRHH
% mujeres en total del personal	Levantar año 1	≥50%	≥55%	Datos RRHH
Brecha salarial de género (% diferencia media)	Levantar año 1	≤5%	0%	Auditoría salarial
% personal que completó formación en género (anual)	0%	60%	100%	Registro asistencia
# instancias formación/sensibilización realizadas (anual)	0	2	≥3	Actas del Comité
# reuniones del Comité de Género y Diversidad realizadas (anual)	0	6	6	Actas del Comité
% personal que conoce los mecanismos de denuncia por VBG/discriminación	Levantar año 1	80%	100%	Encuesta anual
% casos de incumplimiento resueltos en los plazos establecidos	N/A	100%	100%	Registro del Comité
Clima organizacional favorable a la igualdad de género (escala 1-5)	Levantar año 1	4.0	4.5	Encuesta anual

B. Indicadores de Programas y Proyectos

% proyectos con análisis de género documentado en el diseño	Levantar año 1	80%	100%	Formularios de diseño
% proyectos clasificados GEN 2 o GEN 3	Levantar año 1	70%	85%	Sistema de marcadores
% proyectos con al menos el 15% del presupuesto en componentes de género	Levantar año 1	75%	100%	Informes financieros
% indicadores de proyectos desagregados por sexo/género (al menos 30%)	Levantar año 1	80%	100%	Matrices de indicadores
% de personas beneficiarias que son mujeres o personas de diversidades SOGIESC	Levantar año 1	Desagregado y analizado	Desagregado y analizado	Bases de datos

C. Indicadores de Comunicación y Gestión del Conocimiento

% documentos institucionales con lenguaje inclusivo	0%	80%	100%	Auditoría comunicacional
# campañas institucionales de género realizadas (anual)	0	1	≥2	Registro comunicaciones
% fuentes, portavoces y referentes en comunicaciones que son mujeres o personas de diversidades	Levantar año 1	50%	≥50%	Auditoría comunicacional

<i>POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</i>	Código	Ver.	Año	Página
	PIGD-CEDESEX	2.0	2026	39 de 40

% convenios y acuerdos institucionales con cláusula de género	0%	70%	100%	Registro alianzas
---	----	-----	------	-------------------

