



## Informe de progreso de la Resolución IC33 5 Mujeres y Liderazgo en la acción humanitaria

### Secretaría de GLOW Red



Red Global para Mujeres Líderes en el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

## Resumen ejecutivo

A lo largo de los años, GLOW Red (La Red Mundial de Mujeres Líderes en el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja) ha organizado una variedad de eventos. Desde seminarios web hasta capacitaciones sobre gobernanza y paneles de discusión, los eventos han tenido el mismo objetivo en su núcleo: aumentar el liderazgo de las mujeres en todo el Movimiento CRMLR. Con títulos como "Walking the Talk" y "From Words to Action", GLOW Red siempre se ha centrado en cambios medibles y sostenibles. Tras la aplicación de la Resolución 5 - La mujer y el liderazgo en la acción humanitaria del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. GLOW Red comenzó a tomar medidas para garantizar que se llevara a cabo la presentación de informes y la aplicación adecuados de la Resolución. Este informe es una acumulación de los esfuerzos emprendidos tanto por GLOW Red como por el Grupo de Trabajo de Resolución de Mujeres y Liderazgo.

El propósito de este informe es compartir y celebrar el progreso que se ha logrado hacia la implementación de la Resolución sobre Mujeres y Liderazgo e inspirar a los componentes del Movimiento CRMLR a seguir su ejemplo, así como identificar las barreras y las lecciones aprendidas para comprender qué funciona mejor para promover el liderazgo de las mujeres en todo el Movimiento CRMLR e instigar una cultura de aprendizaje y apoyo entre pares.

El informe resume las 39 respuestas que GLOW recibió de 26 componentes diferentes del Movimiento CRMLR, lo que representa un total del 13,4% de los Componentes del Movimiento que han informado. Se comparten ejemplos de mejores prácticas en cada región, y el 92% de los encuestados indica que han tomado medidas para avanzar en la implementación de la Resolución. Muchos Componentes del Movimiento están llevando a cabo procesos similares para promover el liderazgo de las mujeres, estos incluyen: programas de capacitación y tutoría de liderazgo, cambios en los Estatutos y las políticas organizacionales, y cambios en la orientación y el enfoque del reclutamiento. A lo largo de este documento se exploran estudios de casos en todo el mundo, destacando los cambios realizados, así como las lecciones aprendidas.

Las limitaciones y los éxitos destacados en este documento son consideraciones importantes en el camino hacia adelante en el camino de lograr la paridad de género dentro de todos los componentes del Movimiento para 2030. Debemos tomarnos en serio las cuestiones y encontrar la manera de abordarlas para romper las barreras que aún existen hacia este objetivo.



**Los componentes del Movimiento CRMLR que respondieron al Mecanismo de Notificación de Resoluciones son los siguientes:** Cruz Roja Americana, Cruz Roja Australiana, Cruz Roja Austriaca, Cruz Roja Baphalali Esuatini, Cruz Roja Benin, Cruz Roja Canadiense, Cruz Roja Colombiana, Cruz Roja Ecuatoriana, Cruz Roja de Granada, Cruz Roja Húngara, Cuartel General del CICR, Grupo de países de la FICR: Caribe de habla neerlandesa e inglesa, Cuarteles Generales de la FICR, Cruz Roja Irlandesa, Media Luna Roja De Jordania, Media Luna Roja de Kazajstán, Cruz Roja de Kenia, Cruz Roja de Kiribati, Media Luna Roja de Kuwait, Media Luna Roja de Maldivas, Cruz Roja de Nueva Zelanda, Cruz Roja de Rumania, Cruz Roja Española, Cruz Roja Sueca, Media Luna Roja de Tayikistán, Cruz Roja de Uganda.

## Lista de contenido

Resumen ejecutivo.....	2
Introducción.....	4
Definiciones de Trabajo.....	6
Implementación en un vistazo .....	7
¿Qué funcionó? .....	7
Programas de desarrollo de liderazgo para personal y voluntarias .....	7
Revisión y actualización de los Estatutos y Políticas De la Organización para incluir cuotas de género a nivel de la Junta de Gobierno.....	8
Contratación selectiva de mujeres para puestos de liderazgo.....	9
Nombramiento de mujeres en equipos ejecutivos.....	9
Casos Prácticos .....	10
Cruz Roja Española – La importancia de la alianza masculina.....	10
Factores habilitantes para crear cambios.....	11
Obstáculos.....	11
Cruz Roja Francesa - La importancia de cambiar los estatutos organizativos .....	12
La Media Luna Roja de Maldivas .....	13
Cruz Roja Australiana:.....	14
GLOW Red - La importancia de ser una red.....	15
Obstáculos para la implementación.....	18
Creencias patriarcales .....	18
Necesidad de recursos más dedicados para llevar a cabo programas de liderazgo y desarrollo profesional de las mujeres.....	18
La Resolución carece de poderes vinculantes .....	19
La ¡Asumiendo que el trabajo está hecho! .....	19
Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos de Presidente y Secretario General en las Sociedades Nacionales 2020: .....	20
Distribución de género en los roles de la Sociedad Nacional – promedios anuales: .....	20
Falta de conocimiento de la Resolución en todo el Movimiento CRMLR.....	20
La importancia de una lente interseccional .....	21
¿Qué sigue?.....	21

## Introducción



Foto tomada en la Conferencia Internacional en Ginebra, diciembre 2019. Las líderes del Movimiento CR-MLR firman la resolución de Mujeres y Liderazgo en la acción humanitaria.

La idea de GLOW surgió durante las Reuniones Estatutarias de 2017 en Antalya, Turquía. Las mujeres de todo el Movimiento CRMLR señalaron colectivamente la falta de mujeres elegidas para la recién formada Junta de Gobierno de la FICR, así como la falta de candidatas que se intensificaran para incluso ser consideradas para las elecciones. La resolución del Consejo de Delegados sobre la mujer y el liderazgo se creó rápidamente, y comenzó a tener lugar una red informal. GLOW Red (La Red Mundial de Mujeres Líderes en el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja) se fundó formalmente en 2018 en una reunión en Estocolmo para mujeres líderes de todo el Movimiento.

- Cambiar la cara electoral de la Gobernanza Internacional del Movimiento para 2022;
- Aumentar y fortalecer la cartera de futuras mujeres líderes, permitiendo y apoyando a mujeres de alto potencial del personal y voluntarios para puestos de liderazgo más allá de 2022.

En diciembre de 2019, en la 33ª Conferencia Internacional, el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja dio un paso importante hacia la paridad de género. Reconociendo la importancia de contar con diversas mujeres líderes representadas en todos los niveles de la toma de decisiones en el Movimiento CRMLR, los socios del Movimiento y los Estados acordaron por unanimidad adoptar la [Resolución 5 - Mujeres y liderazgo en la acción humanitaria del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.](#)

En la resolución se insta a los componentes del Movimiento CRMLR a que aumenten la representación de mujeres de diferentes orígenes en todos los niveles de adopción de decisiones. También pide que los componentes del Movimiento identifiquen activamente a las mujeres líderes e inviertan en ellas a través de la tutoría y el desarrollo del liderazgo. Además, la Resolución pide que los componentes del Movimiento alcancen la paridad de género para 2030 y recopilen datos segregados por sexo para garantizar que podamos monitorear el progreso. La Resolución también tiene un componente de investigación y alienta a los componentes y estados del Movimiento a invertir en investigación y proporcionar una base de evidencia sobre el valor del liderazgo de las mujeres. A principios de 2021, GLOW Red inició el Grupo de Trabajo de Resolución de Mujeres y Liderazgo para garantizar que se tomaran medidas para cumplir con los compromisos asumidos en la Resolución. El grupo de trabajo está integrado por 25 miembros de todas las regiones estatutarias y representantes de las

Sociedades Nacionales, la FICR y el CICR. Sus miembros, todos se comprometieron a aumentar el liderazgo de las mujeres en el Movimiento CRMLR, y actúan como embajadoras de la resolución; velan por que se conozca su existencia y alientan a los componentes del Movimiento y a los Estados a que actúen y cumplan sus compromisos. Una de las primeras acciones del grupo de trabajo fue armar un mecanismo de presentación de informes (un formulario en línea) para recopilar información sobre lo que se está haciendo y se ha hecho en todo el Movimiento CRMLR para apoyar a las mujeres en puestos de liderazgo, a las futuras mujeres líderes y aumentar el liderazgo de las mujeres en general. El mecanismo de presentación de informes se lanzó en el seminario web From Words to Action: Updates on the resolution Women and leadership in the humanitarian action of the International Red Cross and Red Crescent Movement (De las palabras a la acción: Información actualizada sobre la resolución La mujer y el liderazgo en la acción humanitaria del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja) en octubre de 2021. Durante el seminario web, al que asistieron más de 100 participantes, los miembros del Grupo de Trabajo sobre Resoluciones también presentaron ejemplos de actividades y acciones que habían implementado dentro de sus componentes del Movimiento.

Con este informe queremos capturar información detallada sobre las iniciativas emprendidas en todo el Movimiento CRMLR para promover el liderazgo de las mujeres. Queremos reunir ejemplos de mejores prácticas y arrojar luz sobre las barreras comunes que se encuentran en todo el Movimiento cuando se trata de promover a las mujeres en el liderazgo. Al capturar esta información, esperamos facilitar un proceso de aprendizaje entre pares en todo el Movimiento. El primer período de informe fue entre el 21 de octubre y el 21 de noviembre de 2021. Durante este tiempo, GLOW Red recibió 39 respuestas de 26 componentes diferentes del Movimiento. La duplicación se produjo cuando varias personas en individual estaban informando para el mismo componente del Movimiento CRMLR. Se debe tener en cuenta que esta fue la primera vez que se utilizó el Mecanismo de Presentación de Informes, y un total de 13,4% de los Componentes de Movimiento RCRC informaron. Este informe resume esas respuestas y destaca algunos de los esfuerzos que se están realizando en todo el Movimiento CRMLR para promover el liderazgo de las mujeres.

El propósito de este informe es compartir y celebrar el progreso que se está logrando e inspirar a los componentes del Movimiento CRMLR a seguir su ejemplo, pero también identificar las barreras y las lecciones aprendidas para comprender qué funciona mejor para promover el liderazgo de las mujeres en todo el Movimiento CRMLR e instigar una cultura de aprendizaje y apoyo entre pares. El Mecanismo de Presentación de Informes permanece abierto hasta seis meses antes de la 34ª Conferencia Internacional y planeamos tener un informe actualizado, con información adicional, listo para ser presentado en la conferencia. Para garantizar que las acciones de su Sociedad Nacional, el CICR o la oficina de la FICR se destaquen en el informe, complete el Mecanismo de presentación de informes en el sitio web de GLOW Red: [www.glowred.org/report-on-the-resolution](http://www.glowred.org/report-on-the-resolution).

Cabe señalar que se trata de un mecanismo oficioso de presentación de informes, elaborado específicamente por GLOW Red y el Grupo de Trabajo sobre la Resolución sobre la Mujer y el Liderazgo, para la Resolución sobre la mujer y el liderazgo en la acción humanitaria del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (33IC/19/R5). La presentación formal de informes a la 34ª Conferencia Internacional se realiza aquí: <https://rcrcconference.org/es/about/reporting/33ic-resolution-5-women-and-leadership/>

## Definiciones de Trabajo

- **Encuestados:** En este informe utilizamos la palabra encuestados para referirnos a las personas afiliadas a una Sociedad Nacional, la FICR o el CICR, que se tomaron el tiempo para responder a las preguntas del Mecanismo de Presentación de Informes.
- **Componentes del Movimiento:** Utilizamos este término para referirnos a las Sociedades Nacionales (SN), la FICR y el CICR como componentes del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
- **Mecanismo de presentación de informes:** El Mecanismo de presentación de informes es un formulario en línea elaborado por la Secretaría Roja de GLOW y lanzado en octubre de 2021, para recopilar información sobre lo que se ha hecho en todo el Movimiento para avanzar en la implementación de la Resolución sobre Mujeres y Liderazgo a partir de 2019. En otras palabras, apoyar a las mujeres en posiciones de liderazgo, futuras mujeres líderes y aumentar el liderazgo de las mujeres en general.
- **Resolución sobre la mujer y el liderazgo:** Cuando utilizamos este término en este informe, nos referimos a la Resolución 5 del IC33 - La mujer y el liderazgo en la acción humanitaria del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.

## Implementación en un vistazo

### De los 39 encuestados...

- El 97% de los encuestados que informaron en nombre de su componente del Movimiento RCRC sobre este mecanismo eran mujeres.
- El 92% de estos encuestados informaron que su componente del Movimiento RCRC ha tomado medidas para avanzar en la implementación de la resolución sobre mujeres y liderazgo desde 2019.
- El 59% de los componentes del Movimiento RCRC informaron haber aumentado la representación de las mujeres en varios niveles de toma de decisiones. Incluidos los órganos de gobierno y los cargos directivos.
- El 49% de los encuestados informó que su componente (o equipo) del Movimiento CRMLR ha alcanzado la paridad de género en algún nivel relevante (gerencia media o superior).
- El 41% de las encuestadas informaron que su componente del Movimiento CRMLR apoyó y fortaleció la cartera de futuras mujeres líderes.
- Solo el 18% de los encuestados NO enfrentó ningún obstáculo al trabajar en la implementación de la Resolución de Mujeres y Liderazgo

Echemos un vistazo más de cerca de las acciones reportadas por los diferentes componentes del Movimiento CRMLR que han trabajado con éxito con la implementación de la Resolución sobre Mujeres y Liderazgo y hacia el logro de la paridad de género en el liderazgo en todo el Movimiento CRMLR.

## ¿Qué funcionó?

### Programas de desarrollo de liderazgo para personal y voluntarias

De conformidad con la solicitud de la Resolución sobre la Mujer y el Liderazgo de fortalecer la cartera de futuras mujeres líderes, varios componentes del Movimiento CRMLR han emprendido programas de desarrollo de liderazgo para el personal femenino y las voluntarias. Estos programas, como el desarrollo de trayectorias profesionales, han sido reportados por: CR Americana , CR Australiana , CR Canadiense RC, la FICR, la FICR del Caribe de Habla Inglesa y Holandesa, y CR Jordana.

A lo largo de 2021, la Cruz Roja Australiana llevó a cabo el Programa Accelerate, un programa dedicado a desarrollar mujeres líderes de alto potencial apoyándolas para crear un plan de desarrollo profesional, accediendo a oportunidades de capacitación y becas identificadas para el desarrollo profesional y proporcionándoles un camino para la progresión profesional dentro de la organización después de completar dichas capacitaciones. Lea más sobre esto en la página 14.

Durante varios años, la Cruz Roja de Kenia ha implementado programas de desarrollo de liderazgo para mujeres miembros del personal y voluntarias, a través de su equipo de Recursos Humanos (RRHH). Sobre la base de un plan de capacitación desarrollado conjuntamente, el equipo de recursos humanos identifica oportunidades de capacitación para que los participantes mejoren su capacidad y crezcan profesionalmente dentro de la organización. La Gerente de Adquisiciones de la Cruz Roja Keniana es una de las historias de éxito de este tipo de iniciativas. Fue una de las mujeres en puestos de gerencia media seleccionadas para asistir a un programa de maestría internacional para gerentes en el Reino Unido financiado por el RC de Kenia. Después de completar sus estudios, solicitó y obtuvo el cargo de Gerente Nacional de Adquisiciones.

En el marco del Proyecto de Preparación para la Respuesta Mundial a Emergencias, la Cruz Roja Canadiense (CRC) elaboró una estrategia para apoyar el desarrollo y la progresión profesional de las mujeres líderes. En la actualidad, la CRC está proporcionando asesoramiento a las mujeres que se considera que tienen potencial de liderazgo en las listas de delegados. Este proceso incluyó una autoevaluación inicial sobre las competencias de los gerentes de operaciones, que proporcionó información sobre dónde el apoyo a las mujeres gerentes era más impactante. Se está explorando el aprendizaje formal e informal, así como las oportunidades de establecer contactos y se incorporarán a la mayor estrategia de desarrollo profesional elaborada para cada una de las participantes de estas mujeres líderes en el programa.

Del mismo modo, el CICR ha alentado al personal a seguir desarrollándose profesionalmente ofreciendo programas de orientación, capacitación y becas a las funcionarias. Con este fin, el CICR ha establecido una escuela de liderazgo y gestión humanitaria. La FICR, a su vez, ha patrocinado a cuatro de sus funcionarias con potencial de liderazgo demostrado para asistir a un programa externo de liderazgo de nueve meses.

### **Revisión y actualización de los Estatutos y Políticas De la Organización para incluir cuotas de género a nivel de la Junta de Gobierno**

Varias Sociedades Nacionales, como la CRS Baphalali Eswatini, CR Benin , La RC francesa, la CR de Granada, la CR de Maldivas, así como la FICR y el CICR, informaron de que habían cambiado sus estatutos y políticas de organización en apoyo de la promoción de la aplicación de la Resolución sobre la mujer y el liderazgo y su compromiso de alcanzar la paridad de género en todos los niveles en los órganos de gobierno y gestión para 2030.

En 2018, después de haber realizado un estudio sobre los niveles de paridad de género en la organización, el Comité de Género de la Cruz Roja Costarricense, apoyado por la Junta de Gobierno, decidió proponer un cambio estatutario ante la Asamblea General Nacional para la Modificación de Estatutos. El CR costarricense necesitaba mantenerse al día con los cambios ya realizados en la Legislación Nacional de Asociaciones, Ley 218, y hacer explícita la necesidad de tener paridad de género en todos los órganos de gobierno de la organización. Por lo tanto, los nuevos estatutos establecieron la responsabilidad organizativa de tener paridad de género en todas las juntas directivas de la organización, asegurando que se hagan todos los esfuerzos para que tantas mujeres como hombres sean elegidos para estos puestos de liderazgo. Actualmente, la Junta de Gobierno de la Sociedad Nacional de Costa Rica ha logrado la paridad de género con 4 mujeres y 5 hombres miembros que ocupan los 9 escaños y en 2021 la organización eligió a su primera mujer Presidenta.



#HagamosEquipoCRC  
#SomosCruzRojaCostarricense

Foto: Cruz Roja Costarricense

Al igual que la Cruz Roja Costarricense, la Cruz Roja Argentina realizó varios cambios en su marco regulatorio en 2021. Entre otros cambios, incluyeron la paridad de género en todos los órganos de gobierno, control y consulta. Establecimiento en su nueva Sociedad Nacional Estatutos que "La equidad de género debe ser considerada en la composición de las Juntas de Gobierno de la Cruz Roja Argentina y en ningún caso la proporción de ambos sexos podrá exceder el 60%"

En relación con estos importantes cambios estatutarios organizativos, el CICR y la FICR han tomado medidas para que sus políticas sean más equitativas en materia de género. Para retener a las nuevas madres que trabajan como delegadas y aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo, el CICR ha cambiado y mejorado su política de licencia de maternidad. Ahora incluye trabajar al 80 por ciento con el salario completo hasta que el niño tenga 1 año de edad. La FICR está llevando a cabo un proceso similar mediante la redacción de nuevas políticas para su fuerza laboral sobre licencia parental y acuerdos de trabajo flexible, así como una estrategia para la inclusión y la diversidad.

### Contratación selectiva de mujeres para puestos de liderazgo

Varias Sociedades Nacionales, como la Cruz Roja Australiana, la Cruz Roja Canadiense, la Cruz Roja ecuatoriana, la Cruz Roja de Granada y la Sociedad de la Cruz Roja de Kiribati, informan de resultados satisfactorios de la realización de campañas de reclutamiento específicas para identificar y alentar a las mujeres a postularse a puestos de liderazgo, lo que ha aumentado la paridad de género en el liderazgo.

En 2020, la Cruz Roja Canadiense desarrolló una estrategia de reclutamiento dirigida a mujeres líderes entre los equipos de Gerente Senior, Gerentes de Respuesta Rápida y Adquisición de Talento. Hasta ahora, los roles de RRM (Gerente de Respuesta Rápida) han alcanzado la paridad de género a medida que esta estrategia continúa aplicándose. Según informes, la Cruz Roja de Kiribati dirigía activamente campañas de reclutamiento dirigidas a mujeres candidatas para lograr el equilibrio entre los géneros en sus juntas directivas nacionales y sectoriales.

### Nombramiento de mujeres en equipos ejecutivos

En la resolución sobre la mujer y el liderazgo se insta a las Sociedades Nacionales, la Federación Internacional y el CICR a que aumenten la paridad entre los géneros en todos los niveles de adopción de decisiones, incluidos los órganos rectores y los puestos directivos; específicamente aumentar la representación de mujeres de diferentes orígenes. El nombramiento de mujeres de diversos orígenes para los equipos ejecutivos ha sido una estrategia emprendida por varios socios del Movimiento para cumplir con este compromiso. En la FICR, entre finales de 2019 y junio de 2021, hubo un aumento en la representación de las mujeres dentro del Liderazgo Superior (niveles de grado G y H), que incluye Directores y

Secretarios Generales Adjuntos. Del mismo modo, durante 2021, la Cruz Roja Australiana informó un aumento en la representación de mujeres de diferentes orígenes en los niveles de toma de decisiones. En primer lugar, nombrando a dos mujeres adicionales para el equipo ejecutivo, una como Jefa de Inclusión y Diversidad y la otra como Jefa de Derecho Internacional Humanitario. En segundo lugar, al nombrar a más funcionarios de las Primeras Naciones para el equipo directivo, lo que, según los encuestados en el mecanismo de presentación de informes, ya ha aportado una perspectiva inestimable a la labor de la organización.

### Programas de tutoría para futuras mujeres líderes

En la Resolución sobre la mujer y el liderazgo se pide a las Sociedades Nacionales, así como a la Federación Internacional y al CICR, que inviertan activamente en la cartera de futuras mujeres dirigentes. Varios componentes del Movimiento RCRC han comenzado a implementar programas de tutoría en sus organizaciones y equipos, con el objetivo de fortalecer el desarrollo personal y profesional de las mujeres que desean avanzar en sus carreras de liderazgo. La Cruz Roja Australiana y el CICR son dos ejemplos de esas iniciativas.

A lo largo de 2021, la Cruz Roja Australiana estableció un programa de tutoría en paralelo al programa de capacitación en liderazgo de mujeres Accelerate. Se ofrecieron asociaciones de tutoría a las mujeres que participaron en Accelerate después de completar el programa, donde las participantes se emparejaron con mujeres en el equipo ejecutivo. Como mentoras, las mujeres del equipo ejecutivo fueron responsables de proporcionar a las aprendices orientación y apoyo a medida que elaboraban sus planes de desarrollo profesional dentro de la organización. El CICR ha adoptado un enfoque similar y comenzará a implementar el proyecto piloto de su programa de tutoría a principios de 2022.

### Casos Prácticos

## Cruz Roja Española – La importancia de la alianza masculina

#### Logros hasta la fecha:

A nivel provincial, Cruz Roja Española ha podido aumentar significativamente el número de mujeres en puestos de liderazgo. Actualmente, 18 de los 51 presidentes provinciales son mujeres y todos los equipos provisionales de la Junta de Gobierno están formados por una mujer y un hombre, por ejemplo, una secretaria y un coordinador masculino, o viceversa. A nivel nacional, Cruz Roja Española ha elegido a una vicepresidenta, e internacionalmente Cruz Roja Española presentó a una candidata como Presidenta de la Comisión Permanente en 2019, donde la candidata trabaja en interés de todo el Movimiento CRMLR.

Existe un fuerte compromiso por parte de Cruz Roja Española para seguir trabajando para conseguir que más mujeres ocupen puestos de liderazgo

## Factores habilitantes para crear cambios

Según la encuestada de Cruz Roja Española, hay tres factores significativos que permitieron el aumento de mujeres en puestos de liderazgo en las juntas de gobierno provisionales, son:

### • Compromiso del liderazgo y aliados masculinos

Empezando por el presidente nacional masculino de Cruz Roja Española que se tomó como misión personal cambiar la composición de las presidencias provinciales y autonómicas de las Juntas de Gobierno. Este compromiso fue compartido por el presidente de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Desde su posición de liderazgo, ha estado apoyando a la Presidenta de la Provincia de Ávila con las iniciativas que ha propuesto para ayudar a aumentar el número de mujeres que se postulan para puestos de liderazgo y el número de mujeres elegidas en esta Sociedad Nacional.

### • Mujeres que apoyan a las mujeres

Mercedes Martínez es la presidenta de Cruz Roja para la provincia de Ávila y fue una de las mujeres que dio un paso adelante para aumentar el número de presidentas en todas las provincias. Ella ha asumido como su misión promover el liderazgo de las mujeres en su provincia y región. Mercedes cree firmemente en el poder de la colaboración y la solidaridad entre las mujeres. Ha participado activamente en la Red de Líderesas, un espacio para que las mujeres líderes tomen medidas para avanzar en la calidad y diversidad de género dentro de Cruz Roja Española. Ha estado reclutando mujeres con perfiles clave y potencial de liderazgo, para unirse a la red y participar activamente en actividades para avanzar en la Estrategia de Género 2018 dentro de Cruz Roja Española. Esta red asesora actualmente a la Comisión Nacional de Género.

### • Sensibilización

Tener espacios para mostrar las habilidades de liderazgo de las mujeres es importante para crear conciencia sobre el papel crucial que tienen las mujeres en toda la Cruz Roja Española y el Movimiento CRMLR en general. Estos foros y capacitaciones son una buena oportunidad para que las mujeres muestren sus habilidades. Desde hablar en público hasta la resolución de problemas y la toma de decisiones, estos foros muestran a sus colegas que tienen lo que se necesita para estar en una posición de liderazgo.

## Obstáculos

Los progresos realizados en los últimos años no han estado exentos de limitaciones. Para Cruz Roja Española uno de los principales retos que han tenido que superar en este viaje es la reacción de sus compañeros varones. Especialmente en las oficinas más pequeñas de las comarcales y las provinciales, ha habido resistencia hacia el trabajo para aumentar el número de mujeres en roles de liderazgo. Algunos hombres han expresado que a las mujeres en posiciones de liderazgo se les han otorgado sus roles porque son mujeres, y la organización está presionando por una mayor paridad de género y no por sus habilidades y capacidades.

## Cruz Roja Francesa - La importancia de cambiar los estatutos organizativos

En septiembre de 2021, la Cruz Roja Francesa aprobó una reforma estatutaria, estableciendo que la proporción de miembros de cada género en el Consejo de Administración no puede ser inferior al 40%. Los cambios estatutarios entraron en vigor de inmediato y en la nueva junta que fue elegida en la misma Asamblea Nacional 12 de los 25 miembros son mujeres, lo que representa el 48%.



Foto de la Junta Directiva de la Cruz Roja Francesa, 2021

### Un impacto de los cambios estatutarios

- En la nueva Junta de Gobierno: 12 de los 25 miembros son mujeres, lo que representa el 48% de la junta. Antes de 2021, las mujeres representaban solo el 25% de todos los miembros de la junta.
- La paridad de género también debe ser respetada en los siguientes comités: Comité de Ética, el Comité Directivo Prospectivo y la Comisión Nacional de Apelaciones y Arbitraje.

### Medidas adoptadas para acompañar la transformación

La Cruz Roja Francesa adoptó varias medidas antes de las elecciones para apoyar la aplicación de estas nuevas disposiciones en sus Estatutos. Se hizo un esfuerzo para distribuir los nuevos estatutos a toda su red de voluntarios y para enviar un recordatorio de la nueva composición paritaria de la Junta de Gobierno a los miembros de la Asamblea General en la convocatoria oficial de solicitudes. También se dio a conocer los nuevos estatutos de paridad cuando se notificó a los candidatos al Consejo de Administración.

### Dificultades y desafíos

El camino para lograr la paridad en la Junta Nacional de Gobierno y para adoptar los nuevos estatutos enfrentó varios desafíos. Para empezar, a pesar de que la Cruz Roja Francesa cuenta con mujeres altamente competentes e implicadas dentro de sus voluntarios, no fue fácil encontrar candidatas para tales puestos. De hecho, como en muchas Sociedades Nacionales, las mujeres están muy presentes a nivel local, pero no tanto a nivel nacional. Hubo un esfuerzo activo para encontrar mujeres líderes que estén interesadas en postularse para estos puestos y apoyarlas en su candidatura. Sobre todo cuando se trata de conseguir que las mujeres jóvenes presenten su candidatura.

### Paridad de género a nivel territorial

Para las juntas de los poderes territoriales, la paridad no se ha impuesto a través de los nuevos estatutos. Sin embargo, es importante señalar que la paridad de membresía se respeta a nivel

local sin que se imponga, ya que de los 1.899 miembros electos para estas ramas, el 59.4% son mujeres.

En cuanto a las mujeres en puestos de liderazgo dentro de los órganos de gobierno en las localidades, la Cruz Roja Francesa está bastante cerca de la paridad, con un 47% de los presidentes siendo mujeres. A nivel territorial, el porcentaje de mujeres presidentas desciende al 30%. En general, son menos las mujeres que ocupan altos cargos a nivel territorial. La Cruz Roja Francesa desea lograr la paridad de género en los próximos años a nivel local y territorial, pero actualmente parece difícil incluir dicha modificación en los estatutos existentes. Ya es difícil para algunas regiones establecer una oficina y la aplicación de cuotas de género correría el riesgo de ralentizar aún más este proceso.

## La Media Luna Roja de Maldivas – La importancia del compromiso organizativo temprano con la paridad de género

Desde que se creó la Media Luna Roja de Maldivas en 2009, hubo un esfuerzo notable para incorporar el liderazgo de las mujeres y la participación significativa en toda la organización. De 2010 a 2012, la Media Luna Roja de Maldivas, con el apoyo de la Embajada de Suiza en Sri Lanka, llevó a cabo un programa de empoderamiento de la mujer para capacitar a las mujeres miembros en el liderazgo y alentarlas a presentarse a las elecciones a todos los niveles. De hecho, tres de cada cuatro anteriores Secretarios Generales de la Media Luna Roja de Maldivas han sido mujeres y siempre han promovido el liderazgo de las mujeres tanto en los equipos directivos como en los de gobernanza durante cada uno de sus mandatos. Con su primer Secretario General, la Media Luna Roja de Maldivas estableció políticas organizativas para garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en cada despliegue operacional y misión de voluntarios. Esto sentó las bases para la cultura organizacional que está presente hasta la fecha. En el patrocinio de la Resolución Mujeres y Liderazgo. En 2019, el Subcomité MRC de la Junta de Gobierno, responsable de la revisión de los estatutos organizativos, sugirió hacer un cambio para alinearse mejor con la resolución. De conformidad con el firme compromiso del MRC de lograr la paridad de género, se propuso asignar escaños específicos para las mujeres.

Hacer este cambio implicó un proceso de consulta en toda la organización. Aunque ese desarrollo no se enfrentó a grandes rechazos por parte de los miembros y voluntarios del MRC, las opiniones fueron variadas en cuanto a cuál era la mejor manera de garantizar la paridad de género en la Junta de Gobierno. Después de varios debates internos, la mayoría de los miembros del MRC votaron a favor de tener un asiento reservado para mujeres para los puestos que tenían dos representantes. Esta asignación específica de género significó que, a partir de abril de 2021, se asignan tres escaños a las mujeres. Una de las palabras de la Primera Vicepresidenta de la Media Luna Roja de Maldivas en ejercicio, "esto creó un entorno propicio para dar a las mujeres la misma oportunidad de ocupar los mismos puestos que los hombres"<sup>1</sup>.



Aisha Niyaz, Vicepresidenta de la Junta Directiva de la Media Luna Roja de las Maldivas. Foto: Media Luna Roja de las Maldivas.

<sup>1</sup> Cita de la primera Vicepresidenta de la Media Luna Roja de Maldivas durante una entrevista

Este compromiso temprano para promover el liderazgo de las mujeres fue enfatizado por la estrecha participación del MRC en el desarrollo y comiembro de los dos Vicepresidentes, dos Miembros de la Región Norte y dos Miembros de la Región Sur, debe ser una mujer.

#### Impacto de los cambios estatutarios

- Tres de los doce puestos de la Junta Nacional de Gobierno están ahora reservados para mujeres.
- Un asiento adicional creado para representar a las personas marginadas, como los migrantes y las personas con discapacidad.
- Aunque los cambios entrarán en vigor a partir de la próxima Asamblea General que se celebrará en 2023, una joven líder con discapacidad fue elegida en la Asamblea General de 2021, como una de las representantes de la Región Norte en la Junta de Gobierno.
- Por primera vez, se ha logrado la paridad de género en la Junta Nacional de Gobierno.
- Una líder migrante fue elegida para el Comité de Quejas, y ahora representa como Presidenta del Comité.

## **Cruz Roja Australiana:** la importancia de construir una fuerza laboral inclusiva y diversa

A lo largo de 2021, la Cruz Roja Australiana invirtió activamente en el fortalecimiento de la cartera de futuras mujeres líderes mediante la implementación de una serie de programas de liderazgo. La Cruz Roja Australiana ya contaba con un marco de liderazgo, que consistía en programas de desarrollo de liderazgo de niveles de entrada, medios y superiores. También tenían una fuerte representación de mujeres en toda la fuerza laboral.

Estos factores presentaron la oportunidad para que consideraran armar un programa que no solo se centrara en el desarrollo del liderazgo, sino más bien en la construcción de una fuerza laboral inclusiva y diversa. Se estableció un grupo de proyecto para examinar este tema de manera más amplia, lo que dio lugar a dos acciones; desarrollar un nuevo rol para que un Director de Inclusión y Diversidad participe en el Equipo Ejecutivo, y desarrollar un programa de mujeres en liderazgo. Inspirándose en temas que estaban dentro de la comunidad australiana y el entorno político, y observando las tendencias en todo el mundo, se propusieron construir un programa que fuera más sobre el impacto que sobre una progresión jerárquica. El programa Accelerate Talented Women's Development fue el resultado.

"Sentimos que era más importante proporcionar a las miembros de nuestro equipo femenino habilidades para desarrollar su impacto en el campo elegido, ya sea con la Cruz Roja Australiana o, más ampliamente, dentro de la comunidad. No se trataba de construir el próximo CEO, se trataba de permitir que las miembros de nuestro equipo femenino fueran la próxima líder de la comunidad, representante política o cambiadora de juego en su campo elegido de experiencia y pasión".

Melinda Godber, Jefa de Desarrollo Organizacional en la Cruz Roja Australiana y diseñadora de todos sus programas de liderazgo.

El programa se lanzó en junio de 2021 y 16 miembros del equipo completaron el programa en diciembre de 2021. Hasta ahora, tres participantes han asumido roles nuevos o más altos, y otro ha obtenido una beca para comenzar sus estudios de doctorado. La CR australiana ha desarrollado un panel de control para rastrear el progreso de cada participante y ha programado conversaciones de desarrollo posteriores al programa con cada participante. Estas conversaciones posteriores al programa y la evaluación de habilidades se llevarán a cabo nuevamente en la marca posterior al programa de 6 meses para verificar el progreso y el impacto.

Al establecer el programa Accelerate Talented Women's Development, la Cruz Roja Australiana se asoció con una organización externa llamada The Remarkable Woman. A través de esta asociación, las 16 participantes recibieron un año de desarrollo profesional, creación de redes y tutoría. Las participantes tuvieron la posibilidad de conectarse con varios mentores diferentes en función de sus necesidades y deseos a medida que avanzaban en el programa. A través del programa, las participantes también se formaron en grupos de aprendizaje entre pares y se conectaron con una miembro femenina del equipo ejecutivo australiano de CR. Esto se llamó el "proceso CoEntor", una combinación de coaching y tutoría. Los grupos de pares se conectaron con los miembros del ejecutivo para hablar sobre de qué se trataba el programa, qué estaban aprendiendo y compartir experiencias y apoyo.

## GLOW Red - La importancia de ser una red

Tras la decisión de la Asamblea General y la resolución del Consejo de Delegados sobre Mujeres y Liderazgo de 2017, GLOW Red se fundó formalmente en 2018 en una reunión en Estocolmo para mujeres líderes de todo el Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. A continuación, encontrará una descripción general de las acciones que GLOW Red ha tomado para promover el liderazgo de las mujeres. GLOW Red fue creada como una red de mujeres para fomentar la implementación de la resolución recientemente aprobada y para avanzar en los siguientes objetivos; Cambiar la cara electoral de la Gobernanza Internacional del Movimiento para 2022 y aumentar y fortalecer la cartera de futuras mujeres líderes, permitiendo y apoyando a



Mujeres líderes del Movimiento CR-MLR en las Reuniones Estatutarias 2017. Foto: GLOW Red

mujeres de alto potencial del personal y voluntarios para puestos de liderazgo más allá de 2022.

Al estar organizado como una red, GLOW Red ha podido participar y abogar por el cambio en varias reuniones regionales en todo el Movimiento RCRC en los últimos años. GLOW llevó a cabo años de actividades y trabajo de promoción, que se describe más adelante. Antes de la adaptación de la resolución Mujeres y liderazgo en 2019, el trabajo activo de promoción de los miembros de GLOW Red en las reuniones estatutarias regionales dio como resultado los siguientes compromisos:

- **En Europa:** como resultado de los esfuerzos de promoción de GLOW Red en los Compromisos de Almaty, los líderes de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja en Europa expresaron su determinación de "aumentar la diversidad en todos los niveles de las Sociedades Nacionales para ser representativos de las comunidades a las que servimos".
- **En Asia y el Pacífico:** Uno de los objetivos del documento final de la conferencia, la Declaración de Manila, es alcanzar: Al menos el 50% de los dirigentes elegidos y designados de las Sociedades Nacionales y la gobernanza de la FICR son mujeres.
- **En las Américas:** Durante la Conferencia Interamericana en Argentina en 2019, el Compromiso de Buenos Aires fue firmado por todas las Sociedades Nacionales de las Américas. Se propuso una sección específica para la mujer y el liderazgo, para abogar por el papel de liderazgo de la mujer mediante la promoción de la equidad en todos los niveles, dentro y fuera del Movimiento.

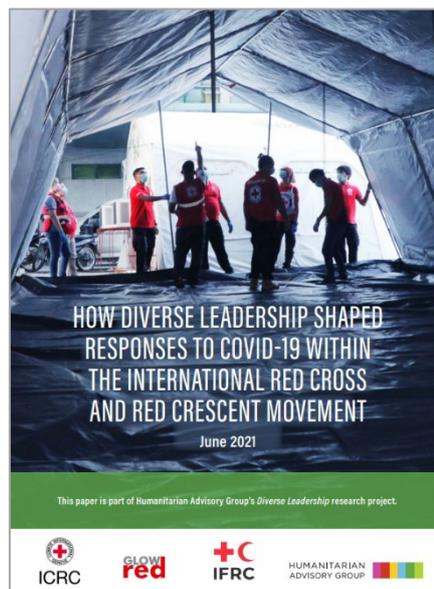
Antes de la Conferencia Internacional en 2019, GLOW Red desempeñó un papel importante en la defensa y la reunión de apoyo para la resolución sobre mujeres y liderazgo. Además, se lanzó la plataforma 100 voces para destacar las contribuciones de las mujeres al Movimiento CRMLR desde sus inicios, y se organizó una capacitación para mujeres candidatas a puestos de gobernanza internacional, de la cual se eligió al 25% de los participantes.



Margareta Wahlström, Jill de Bourg, Petra Nyberg, en una reunión de la GLOW Red, Ottawa 2019.  
Foto: Cruz Roja Canadiense

Un compromiso importante en la resolución sobre la mujer y el liderazgo es que los Estados y los componentes del Movimiento deben "invertir en investigación, involucrando a las mujeres para identificar buenas prácticas y cómo eliminar las barreras a la participación de las mujeres, en particular en el liderazgo y la toma de decisiones en las respuestas humanitarias".

En 2021, GLOW Red realizó el informe de investigación [How Diverse Leadership Shaped Responses to COVID-19 within the International Red Cross and Red Crescent Movement](#). Esta investigación fue iniciada por GLOW Red y se convirtió en una iniciativa de todo el Movimiento en colaboración entre el Grupo Asesor Humanitario (HAG), la FICR, el CICR y GLOW Red.



GLOW Red también ha trabajado para la implementación de la resolución sobre mujeres y liderazgo mediante la organización de capacitaciones y otras iniciativas para apoyar el liderazgo de las mujeres:

- **Humanitarian Coaching Network:** A través de una colaboración con la Humanitarian Coaching Network (HCN) GLOW Red ha podido ofrecer coaching profesional en línea a más de 30 mujeres, entre 2019 y 2021.
- **Talleres de liderazgo de mujeres:** en 2020, GLOW Red tomó el taller de liderazgo de mujeres 2019 en línea. Un total de 42 mujeres de todo el mundo han tomado la capacitación en línea para desarrollar sus habilidades de liderazgo, fortalecer sus capacidades en presencia personal, aprender a llevar a cabo una campaña efectiva y profundizar su comprensión de la política y las políticas del Movimiento CRMLR.
- **Grupo de trabajo de Mujeres y Liderazgo:** En 2021, GLOW Red formó un grupo de trabajo compuesto por representantes de todo el Movimiento RCRC para asegurarse de que se implemente la Resolución sobre Mujeres y Liderazgo de 2019. Este grupo se compromete a rastrear y recopilar datos sobre la implementación de esta Resolución en todo el Movimiento.
- **EmpoweRED:** Es la última de las iniciativas de GLOW Red, organizada conjuntamente con la FICR y el CICR. Es una iniciativa de liderazgo de apoyo entre pares donde las mujeres líderes de CRM LR pueden crecer y mejorar su liderazgo al conectarse con otras mujeres y discutir temas que las mujeres líderes a menudo consideran desafiantes o sobre los que desean aprender más.

## Obstáculos para la implementación

A través del mecanismo de presentación de informes, los encuestados informaron de varios logros exitosos en lo que respecta a la ejecución de actividades destinadas a promover el liderazgo y la representación de la mujer. Sin embargo, como parte de este trabajo, se identificaron varios obstáculos para avanzar en esta causa.

### Creencias patriarcales

Varias componentes del Movimiento CRMLR se refirieron a la existencia restante de creencias patriarcales tanto en las sociedades a las que sirven como en las organizaciones componentes del Movimiento CRMLR para las que trabajan como el mayor desafío para promover la paridad de género y aumentar el liderazgo de las mujeres. Las creencias patriarcales crearon una reacción violenta para algunas de las iniciativas exitosas mencionadas anteriormente. Los encuestados que se refieren a este obstáculo dijeron que los colegas masculinos en el sector creen que las mujeres están siendo seleccionadas para puestos de liderazgo debido al cumplimiento de políticas específicas de género; no necesariamente porque las mujeres tengan las habilidades y capacidades necesarias para desempeñar esos roles. En sus propias palabras:

**"El principal obstáculo al que nos enfrentamos cuando tratamos de avanzar en el liderazgo de las mujeres es la cultura. Por el predominio del machismo".**

Encuestado anónimo

**"Los hombres no confían en nuestras habilidades... hay muchas creencias patriarcales".**

Encuestado anónimo

### Necesidad de recursos más dedicados para llevar a cabo programas de liderazgo y desarrollo profesional de las mujeres

Aunque en la resolución se menciona la importancia de designar recursos para su aplicación, no se estipula ninguna orientación concreta sobre la forma en que deben asignarse los recursos ni se proporcionan recursos para la aplicación de la resolución. Los encuestados consideraron que esto era un factor limitante importante para la aplicación de la resolución. Los encuestados pidieron claridad sobre cómo se financiará la aplicación de los compromisos contraídos en virtud de la Resolución. En general, los encuestados reflexionaron sobre el hecho de que el liderazgo en todos los componentes del Movimiento CRMLR debe comenzar a priorizar la implementación de esta Resolución. Los encuestados recomendaron que se establecieran canales de financiación y que se asumieran compromisos firmes sobre la asignación de recursos.

**"Las resoluciones deben venir acompañadas de recursos y un cambio en las prioridades para que el liderazgo, los donantes y el personal sean claros y estén alineados con las prioridades".**

Encuestado anónimo

### **La Resolución carece de poderes vinculantes**

En la resolución se insta y se pide a las Sociedades Nacionales, así como a la Federación Internacional y al CICR, que emprendan iniciativas para aumentar la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones (incluidos los órganos rectores y los puestos directivos). También alienta la inversión en la cartera de futuras mujeres líderes a través de medios tales como el desarrollo de la trayectoria profesional y los programas de liderazgo dirigidos a las mujeres. Sin embargo, la resolución no incluye orientación sobre cómo se puede promulgar la resolución y la implementación podría beneficiarse de un Plan de Acción claro y de los esfuerzos regulares de promoción de la FICR. Como la resolución no tiene poder vinculante para su aplicación, su promulgación y seguimiento se basa exclusivamente en la buena voluntad y el compromiso de los componentes del Movimiento. Su capacidad de ejecución puede verse considerablemente limitada por los distintos niveles de financiación y capacidad de liderazgo.

**"Para empezar, no hay nada fuertemente vinculante en la resolución. Tal como está, es un llamado a la acción que insta a los ESTADOS nacionales y a los estados a apoyar los objetivos destacados. La resolución se limita a señalar a la atención la cuestión, pero no esboza adecuadamente los métodos para seguir desarrollando los esfuerzos existentes".**

Encuestado anónimo

### **La ¡Asumiendo que el trabajo está hecho!**

Es un obstáculo pensar y asumir que debido a que hay una o dos mujeres en algunos de los equipos ejecutivos de algunos de los componentes del Movimiento CRMLR o porque la mayor parte del personal y la fuerza de voluntarios son mujeres, la igualdad de género y la paridad ya existen en nuestras organizaciones. Incluso si este es el caso en algunos de los componentes del Movimiento CRMLR, es crucial desafiar estas suposiciones y echar un vistazo más profundo. Las mujeres representan el 53% del personal y la fuerza de voluntarios del Movimiento CRMLR. Sin embargo, las mujeres constituyen pocos de los altos directivos del Movimiento CRMLR, y el porcentaje de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de antigüedad. Actualmente, en todas las regiones, sólo el 23% de los Presidentes de las Sociedades Nacionales son mujeres y el 29% de los Secretarios Generales<sup>2</sup>. Si bien los

<sup>2</sup> IFRC Everyone Counts Report, 2022.

componentes individuales del Movimiento RCRC están haciendo grandes avances, a nivel mundial el Movimiento RCRC tiene un largo camino por recorrer.



"No se piensa en apuntar a las mujeres para cosas especiales (como capacitaciones, oportunidades de entrenamiento, etc.), ya que se considera que ya se hace por el hecho de que el Presidente de mi Sociedad Nacional es una mujer, y una gran parte de los empleados son mujeres. Por lo tanto, el trabajo sobre la igualdad de género se considera ya hecho".

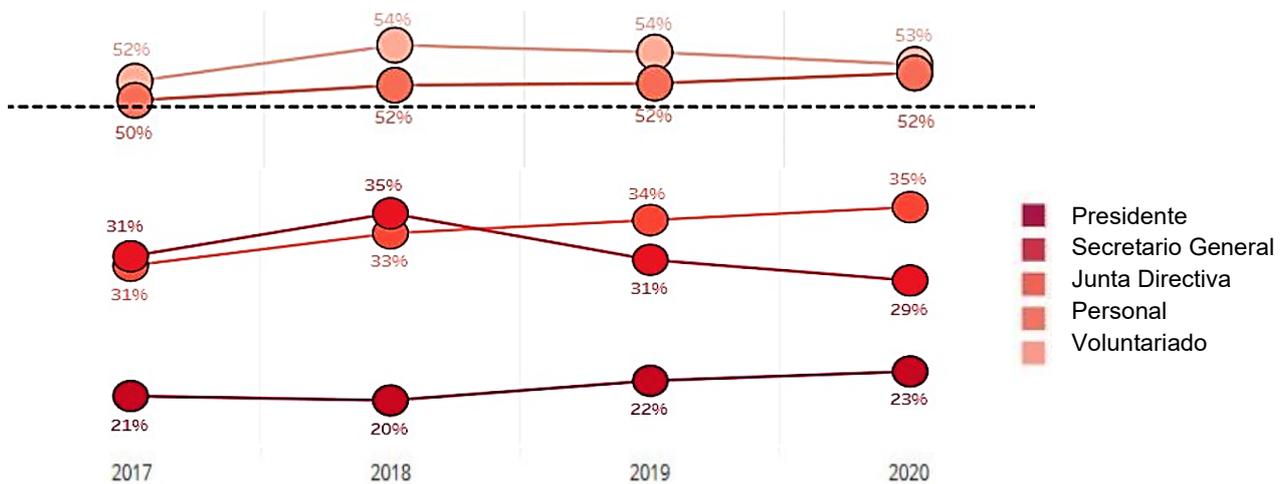
Encuestado anónimo



**Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos de Presidente y Secretario General en las Sociedades Nacionales 2020:**



**Distribución de género en los roles de la Sociedad Nacional – promedios anuales:**



Fuente: IFRC Everyone Counts Report, 2022.

**Falta de conocimiento de la Resolución en todo el Movimiento CRMLR**

Otra limitación identificada por varios encuestados es la falta de conocimiento sobre la Resolución sobre Mujeres y Liderazgo en algunos de los componentes del Movimiento RCRC. Según estos encuestados, existe una necesidad significativa de crear conciencia en todo el

Movimiento RCRC sobre la existencia y el contenido de la Resolución como un paso principal hacia el avance de su implementación. Algunos de los encuestados destacaron la necesidad de que la FICR lleve a cabo capacitaciones periódicas sobre el contenido de la Resolución y su gama de acciones para resaltar su importancia y ayudar a hacer cumplir y difundir su ejecución. Las sugerencias incluyen: organizar seminarios web y foros en línea centrados en explicar el contenido de la resolución como medio para abordar esta brecha de conocimiento, facilitando el desarrollo de una plataforma para fomentar el debate, ya sea a nivel individual u organizativo, para permitir el intercambio de mejores prácticas y barreras o desafíos encontrados.

### La importancia de una lente interseccional

La Resolución sobre mujeres y liderazgo pide especialmente la representación de mujeres de diversos orígenes, en puestos de liderazgo. En este caso, "diverso" se refiere a la importancia de tener mujeres de una variedad de orígenes diferentes en posiciones de liderazgo, esto incluye pero no se limita a mujeres de diferentes etnias, edades, habilidades, antecedentes educativos, clase, casta, orientación sexual y / o condición de migrante.

Los encuestados destacaron que algunos de los procesos actuales de reclutamiento de talentos se basan de hecho en estándares que no son alcanzables para todas las mujeres. Existen limitaciones inherentes en la forma en que se redactan actualmente las descripciones de los puestos y los criterios de selección cuando se trata de normas de calificación, derechos y permisos de trabajo, e incluso requisitos de ciudadanía y movilidad, que están creando obstáculos innecesarios para las mujeres. Los encuestados señalaron que es especialmente difícil para los jóvenes acceder a los grupos de talentos.

Es clave que se realice un análisis interseccional para entender las barreras que impiden que todas las mujeres accedan a puestos de liderazgo. Debemos recordar que las mujeres de todo el Movimiento CRMLR provienen de una variedad de orígenes y todas tienen necesidades individuales. Los encuestados destacaron que las mujeres jóvenes en el Sur Global a menudo encuentran barreras significativas para acceder a la educación terciaria y, a menudo, tienen menos opciones de movilidad. Los requisitos para los trabajos de nivel de entrada a menudo son demasiado altos, y los solicitantes necesitan una amplia experiencia educativa y laboral. Los encuestados destacaron la necesidad de revisar las normas y políticas de contratación para centrarse en identificar la competencia y las habilidades necesarias para el trabajo en lugar de adoptar un enfoque de "talla única".

### ¿Qué sigue? - Planes para avanzar

Alentamos a todos los miembros del Movimiento CRMLR a que informen sobre el progreso que han logrado en la implementación de la Resolución sobre mujeres y liderazgo. La presentación formal de informes a la 34ª Conferencia Internacional se realiza aquí: <https://rcrcconference.org/es/about/reporting/33ic-resolution-5-women-and-leadership/>

Además, el mecanismo de presentación de informes del Grupo de Trabajo sobre la Resolución sobre la Mujer y el Liderazgo permanece abierto hasta seis meses antes de la 34ª Conferencia Internacional y planeamos tener un informe actualizado, con información adicional, listo para ser presentado en la conferencia. Para garantizar que las acciones de su Sociedad Nacional, el CICR o la oficina de la FICR se destaquen en el informe, complete el Mecanismo de

presentación de informes en el sitio web de GLOW Red, [www.glowred.org/report-on-the-resolution](http://www.glowred.org/report-on-the-resolution). Reconocemos las limitaciones de este informe, ya que solo el 13,4% de los componentes de movimiento de CRMLR informaron. El Grupo de Trabajo sobre la Resolución sobre la Mujer y el Liderazgo estudiará formas de racionalizar y facilitar la presentación de informes en el futuro con la esperanza de aumentar la participación.

El Grupo de Trabajo de Resolución sobre Mujeres y Liderazgo, así como GLOW Red, desean agradecer formalmente a todos los que se tomaron el tiempo para completar el Mecanismo de Presentación de Informes, así como a aquellos que contribuyeron a otros elementos de este informe. El liderazgo que usted ha demostrado ha ayudado a romper los silos, asegurando que las mejores prácticas para promover el liderazgo de las mujeres se compartan en todo el Movimiento RCRC.

Si está interesada en unirse al grupo de trabajo o le gustaría ponerse en contacto con cualquier socio del Movimiento RCRC mencionado en este informe, comuníquese con GLOW Red ([glowred@redcross.se](mailto:glowred@redcross.se)).

Esperamos con interés la labor que realizarán los Componentes del Movimiento CRMLR en el futuro, así como un mayor aprendizaje mutuo.