

Promover la igualdad
entre las mujeres y los hombres :
LA PUESTA EN PRÁCTICA



Paquete de formación para los organismos de cooperación internacional
Una publicación de la comunidad "Genre en pratique" del Comité quebequense mujeres y desarrollo de la AQOCI

Promover la igualdad
entre las mujeres y los hombres :
LA PUESTA EN PRÁCTICA

Paquete de formación para los organismos de cooperación internacional

Promover la igualdad entre las mujeres y los hombres : LA PUESTA EN PRÁCTICA

Paquete de formación para los organismos de cooperación internacional

Una publicación de la comunidad "Genre en pratique" del Comité quebequense mujeres y desarrollo de la AQOCI

Investigación y corrección : Emmanuel Trépanier y Marie Ginette Bouchard

Supervisión y corrección : Fréda Thélusma y Julie Martineau

Comité de lectura :

Linda Gagnon, SUCO

Odette McCarthy, CECI

Nathalie Roy, Carrefour Canadien International

Rita Soares-Pinto, Oxfam-Québec

Lysiane van der Knaap, SACO

Diagramación : Anne-Marie Lemay-Frenette

Revisión lingüística : Liz Suarez, FEM International

Revisión de la redacción no sexista : Linda Gagnon, SUCO

Traducción del francés : Jorge Parra

Esta publicación ha sido posible gracias a la contribución financiera del

Centro de Investigaciones para el Desarrollo Internacional (IDRC-CRDI) y los siguientes organismos :



Association québécoise des organismes
de coopération internationale

AQOCI

1001, rue Sherbrooke Est, bureau 540

Montréal (Québec) H2L 1L3

Tél : 514-871-1086

www.aqoci.qc.ca

Diciembre de 2011

ÍNDICE

| | |
|--------------------------------------------------------|---|
| Prólogo..... | 5 |
| Agradecimientos..... | 6 |
| Contexto..... | 7 |
| Descripción y objetivos del Paquete de formación | 8 |

PRIMERA PARTE: LA TEORÍA

Módulo 1- Igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH): perspectivas

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1 Introducción..... | 13 |
| 1.2 La situación de la mujer: luchas y logros | 14 |
| 1.2.1 Breve descripción de la situación de las mujeres en Quebec y en Canadá..... | 16 |
| 1.2.2 Líneas suplementarias de investigación..... | 16 |
| 1.3 Marco conceptual..... | 18 |
| 1.3.1 Principales enfoques de la IMH | 18 |
| 1.3.2 Enfoques complementarios de la IMH..... | 20 |
| 1.4 Debates acerca del tema..... | 23 |
| 1.4.1 Debates terminológicos | 23 |
| 1.4.2 Punto de vista acerca de la participación de los hombres | 24 |

Módulo 2: Institucionalización de la IMH

| | |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Introducción..... | 29 |
| 2.2 Etapas de la institucionalización | 31 |
| 2.3 Herramientas para facilitar la institucionalización de la IMH | 33 |
| 2.3.1 Diagnóstico y auditoría de género..... | 33 |
| 2.3.2 La <i>política</i> de IMH..... | 39 |
| 2.3.3 El plan de acción de la IMH..... | 42 |

Módulo 3: Integración de la IMH en los programas y proyectos

| | |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 Introducción..... | 47 |
| 3.2 Definición de los grupos meta..... | 48 |
| 3.3 Análisis diferenciado según sexo | 49 |
| 3.4 Estrategia de género | 51 |
| 3.5 Gestión por resultados (GPR) | 53 |
| 3.5.1 Integrar el género en la fase de planificación | 53 |
| 3.5.2 Integrar el género en la fase de implementación..... | 55 |
| 3.5.3 Integrar el género en la fase de seguimiento y evaluación | 56 |
| 3.5.4 Resultados de la IMH e indicadores sexoespecíficos..... | 57 |

| | |
|------------------------------------------------------------|----|
| 3.6 Elaboración de un Presupuesto sensible al género | 59 |
| 3.7 Estándares mínimos | 60 |
| 3.8 Listas de verificación (<i>check-lists</i>) | 62 |

Módulo 4 : Acompañamiento a las contrapartes

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 Introducción | 67 |
| 4.2 Selección de las contrapartes | 68 |
| 4.3 Determinar con las contrapartes los objetivos de la IMH..... | 70 |
| 4.4 Fortalecimiento de las competencias para la IMH (defensa, integración, financiación)..... | 71 |
| 4.5 Construcción de una visión compartida acerca de la IMH..... | 73 |

SEGUNDA PARTE: LA PRÁCTICA

Módulo 5 : Herramientas prácticas y metodología

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.1 Introducción | 79 |
| 5.2 Pedagogía | 80 |
| 5.2.1 Enfoques y técnicas | 80 |
| 5.2.2 Preparación del taller | 80 |
| 5.2.3 Manejo de las discusiones en grupo | 81 |
| 5.2.4 Realizar la IMH en un contexto intercultural..... | 82 |
| 5.2.5 Evaluación | 83 |
| 5.3 Modelos de sesiones de formación..... | 84 |
| Sesión 1 : Administradores y administradoras de programas y proyectos..... | 85 |
| Sesión 2 : Cooperantes en el terreno (gestión, técnica) | 87 |
| Sesión 3 : Cooperantes en IMH | 89 |
| Sesión 4 : Las organizaciones contrapartes establecidas en el exterior | 91 |
| Sesión 5 : Equipos de dirección y Consejo de administración de las organizaciones..... | 93 |
| Sesión 6 : Voluntarios, voluntarias y personal de la oficina central..... | 94 |
| 5.4 Banco de ejercicios..... | 96 |

TERCERA PARTE: ANEXOS

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Anexo 1- Formulario modelo para la evaluación de una sesión de formación | 158 |
| Anexo 2- Conceptos claves acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres..... | 160 |
| Anexo 3- Cómo redactar un modelo lógico teniendo en cuenta la IMH | 166 |
| Anexo 4- Abreviaciones y siglas..... | 169 |
| Anexo 5- Referencias y recursos complementarios | 170 |

PRÓLOGO

En la primavera de 2009, el Comité quebequense mujeres y desarrollo (CQFD) de la AQOCI implementó la comunidad de práctica "Género en práctica". Esta plataforma busca fortalecer el compromiso y renovar las prácticas de las organizaciones de cooperación de Quebec y Canadá en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres y de autonomización de las mujeres.

Esta comunidad de práctica fue concebida inicialmente con el fin de compartir los saberes y crear una dinámica de aprendizaje e intercambio de buenas prácticas entre las organizaciones en materia de igualdad entre los sexos (IES). El objetivo era igualmente fortalecer las competencias de los miembros en materia de integración del género tanto a nivel de los proyectos de desarrollo como a nivel institucional.

El proyecto de elaboración de un Paquete de formación en igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH) fue concebido con la idea de compartir y avanzar los conocimientos, como complemento al Paquete de formación de "Género y desarrollo", elaborado por el CQFD en 2004.

Este proyecto busca así refrescar los conocimientos y las herramientas del Paquete de formación de 2004, aun ampliamente utilizado en varios organismos de cooperación internacional. Igualmente, busca continuar la sistematización de los nuevos conocimientos acerca de las cuestiones relacionadas con la IMH.

Presentamos con satisfacción este Paquete de formación titulado "Promover la igualdad entre las mujeres y los hombres: la puesta en práctica". Esperamos que en éste encuentren las herramientas que contribuyan a integrar el género de manera efectiva en los proyectos y/o programas de sus organizaciones y, de esta manera, hacer transformar las prácticas en materia de promoción de los derechos de las mujeres y de integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

AGRADECIMIENTOS

Deseamos agradecer al Centro de Investigaciones para el Desarrollo Internacional (CRDI), Carrefour Canadien International (CCI), CECI-Uniterra, CESO-SACO, CUSO-VSO, Desarrollo y Paz, Jeunesse Canada Monde, L'Oeuvre Léger, Oxfam-Quebec, Youth Challenge International y SUCO por su valioso apoyo financiero para el desarrollo de esta herramienta.

Adicionalmente deseamos agradecer a los organismos que aceptaron compartir documentos y recursos de información en el tema de la igualdad entre las mujeres y los hombres, particularmente al CECI y a Oxfam-Quebec, que amablemente pusieron a nuestra disposición numerosos estudios de caso para completar este Paquete de formación. Agradecemos igualmente a todas aquellas personas que participaron en el análisis de las necesidades que precedió a la investigación y a la redacción del presente documento.

Este Paquete de formación es el resultado de un trabajo de colaboración con los miembros de la Comunidad de práctica (CdP) "Género en práctica". Estamos muy agradecidos con nuestros colegas de la CdP quienes, sin ahorrar esfuerzos, pusieron su experiencia al servicio de este proyecto. Por sus valiosos consejos y su apoyo indefectible, agradecemos particularmente a Linda Gagnon (SUCO), Odette McCarthy (CECI), Nathalie Roy (CCI), Rita Soares-Pinto (Oxfam-Quebec) y a Lysianne Van der knaap (SACO).

Igualmente agradecemos a los demás miembros de la CdP por su apoyo en este proceso: Marie-Anne Cantin, Debbie Bucher, AndréAnne Cloutier, Ghyzlaine Benzerrouk, Jocelyne Bourbeau, Anick Druelle y Sabine Michaud.

Un caluroso agradecimiento a Hélène Lagacé (CECI), por sus sabios consejos a lo largo del proceso de redacción. Un agradecimiento especial igualmente al equipo de la AQOCI por su apoyo y por las palabras de aliento a lo largo de este proyecto.

Finalmente, agradecemos al autor y autora Emmanuel Trépanier y a Marie-Ginette Bouchard por la elaboración de este documento, así como a las coautoras y coordinadoras Fréda Thélusma y Julie Martineau, por sus esfuerzos de coordinación y su contribución en la realización de este proyecto.

Gervais L'Heureux, en nombre del Consejo de administración
Director general
AQOCI

CONTEXTO

En 2006, la AQOCI fue el principal instigador de los estados generales de la cooperación y de la solidaridad internacional, que condujeron a la adopción de la declaración de Quebec "También responsable del mundo"¹. Esta declaración, firmada por los miembros de la AQOCI y las organizaciones de la sociedad civil de Quebec, expresa una visión común del desarrollo y de la solidaridad internacional. Los signatarios se comprometieron principalmente a promover la igualdad entre las mujeres y los hombres en los programas de desarrollo y de cooperación internacional.

Al interior de la AQOCI, el Comité Quebequense Mujeres y Desarrollo (CQFD), existente desde 1984, es un espacio que permite particularmente hacer efectivo este compromiso. En efecto, al favorecer el aprendizaje y el intercambio crítico acerca de todos los aspectos que se relacionan con el papel de las mujeres en el desarrollo, este comité busca promover una visión feminista del desarrollo y favorecer los vínculos de solidaridad entre los grupos de mujeres del Norte y del Sur.

En esta óptica, el CQFD concibió en 2004 un primera Paquete de formación titulado "Género y desarrollo"² para facilitar el compartir los conocimientos relacionados con la igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH). Este Paquete de formación tuvo un gran éxito entre los miembros de la AQOCI, particularmente gracias al desarrollo de un lenguaje común y por sus ejercicios de formación, que buscan la sensibilización de quienes trabajan en el área de la cooperación internacional.

En 2009, el CQFD puso en pie la comunidad de práctica "Género y prácticas", uno de cuyos objetivos es promover la sistematización y la difusión de los saberes y de las herramientas.

El presente documento concretiza este objetivo y, por otra parte, constituye una herramienta complementaria al Paquete de formación de 2004. Éste responde a las necesidades relacionadas con la planificación estratégica a favor de la IMH, haciendo un énfasis particular en las herramientas prácticas que permiten profundizar los conocimientos de base. Esta herramienta busca igualmente renovar el compromiso de las OCI con los desafíos de la IMH, e impulsar prácticas innovadoras relacionadas con la promoción de los derechos de las mujeres y la integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres al interior de las OCI.

¹ AQOCI, "Le développement humain et la coopération: Une autre efficacité", Actas de la Conferencia de la cooperación internacional, Montreal, 2006, pgs. 85-88

² CQFD de la AQOCI, Trousse de formation: Genre et développement. 2004.
http://www.aqoci.qc.ca/ressources/pdf/Guides_2004-03_GuideGED.pdf

DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS DEL PAQUETE DE FORMACIÓN

El objetivo principal de este Paquete de formación es suministrar a las organizaciones de cooperación internacional algunos elementos de formación teórica así como una caja de herramientas, incluyendo un conjunto de competencias que les permita operacionalizar la IMH en sus prácticas cotidianas.

Este Paquete de formación puede ser utilizado de varias maneras: ya sea para buscar explicaciones y recursos específicos para ser utilizados en el marco de su trabajo, o para buscar ejercicios específicos para ser utilizados en el marco de una formación dirigida a grupos meta. De forma general, este Paquete de formación ha sido concebido con el fin de hacer posible adaptar su contenido y los ejercicios en función de las particularidades de cada grupo.

El presente documento está compuesto por dos partes principales y una sección de anexos.

La primera parte está constituida por módulos que presentan diversos elementos teóricos y diferentes desafíos relacionados con cuestiones de igualdad entre las mujeres y los hombres en la cooperación internacional. En esta sección los equipos de animación podrán encontrar aquellas informaciones teóricas que requieren para preparar sus sesiones de formación.

Los módulos contienen las siguientes partes:

- principales enfoques de la IMH;
- institucionalización de la IMH al interior de los organismos de cooperación internacional;
- integración de la IMH en los proyectos y/o programas;
- acompañamiento de las contrapartes en la implementación de la IMH.

La segunda parte está centrada en la presentación de herramientas prácticas para desarrollar sesiones de formación con públicos objetivo claramente identificados:

- administradores y administradoras de programas y proyectos;
- cooperantes de terreno (gestión, técnica);
- cooperantes en IMH;
- organizaciones contrapartes establecidas en el exterior;
- equipos de dirección y Consejos de administración de las organizaciones
- voluntarios, voluntarias y personal de la oficina central.

Esta sección incluye un panorama de las técnicas y metodologías de animación, de las propuestas para el desarrollo de sesiones de formación adaptadas a diversos públicos así como un banco de ejercicios.

Finalmente, los anexos, que incluyen recursos complementarios y herramientas adicionales.

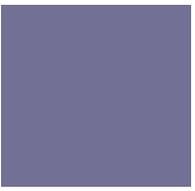


1

A PARTE:

la teoría





MODULO 1

La IMH en perspectiva



MÓDULO 1: LA IMH EN PERSPECTIVA

| | | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1 | Introducción..... | 13 |
| 1.2 | La situación de las mujeres: logros y luchas..... | 14 |
| 1.2.1 | Breve descripción de la situación de las mujeres en Quebec y Canadá | 16 |
| 1.2.2 | Líneas suplementarias de investigación..... | 16 |
| 1.3 | Marco conceptual..... | 18 |
| 1.3.1 | Principales enfoques de la IMH..... | 18 |
| 1.3.2 | Enfoques complementarios de la IMH | 20 |
| 1.4 | Debates acerca del tema..... | 23 |
| 1.4.1 | Debates terminológicos | 23 |
| 1.4.2 | Punto de vista acerca de la participación de los hombres | 24 |

1.1 INTRODUCCIÓN



Los movimientos por los derechos de las mujeres así como el desarrollo del pensamiento feminista están fundamentalmente relacionados con el camino recorrido por el reconocimiento de los derechos de las mujeres y su participación activa en el desarrollo. Desde la época industrial, las luchas en diversas áreas tales como el acceso a la educación, el derecho de la mujer al voto, el derecho al trabajo y a la salud reproductiva y sexual, han construido el desarrollo político, económico y social de las sociedades occidentales.

Desde el punto de vista de la realidad de los países del Sur, es importante recordar que el pensamiento feminista y los movimientos nacionales propios de estas culturas existían antes de los períodos de las independencias nacionales del decenio 1950-1960³. La intervención occidental en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres en los países del Sur no es el único factor que explica el progreso alcanzado en estos países. Sin embargo, el trabajo de varias investigadoras en desarrollo, como la economista feminista Esther Boserup⁴, así como las Conferencias mundiales de mujeres en México (1975), Copenhague (1980) y Nairobi (1985), contribuyeron para cuestionar la concepción patriarcal del desarrollo internacional y aumentar la integración, la consideración y la participación de las mujeres en el mismo.

³ Angela Davis. *Femmes, race et classe*. Éditions des femmes. 1983

⁴ Ester Boserup. *La femme face au développement économique*. París. Presses Universitaires de France. Colección "Sociologie d'aujourd'hui". 1983. 317 pgs.

1.2 LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES: LOGROS Y LUCHAS

Desde la 4ª Conferencia de mujeres de Beijing en 1995, se ha observado un importante progreso relacionado con los derechos de mujeres:

"Un número creciente de países se encuentra [actualmente] dotado de políticas y leyes destinadas a promover la igualdad entre los sexos y la salud reproductiva... La mayor parte de las jóvenes recibe ahora educación, en particular a nivel de primaria. Las mujeres tienen ahora más posibilidades de dirigir empresas y obtener préstamos... E, igualmente, tienen más posibilidades de ocupar un cargo en el gobierno."⁵

En 2010, el progreso se centra principalmente en leyes, políticas, programas y mecanismos que se espera se concreten en cambios reales en la vida de las mujeres. De esta manera, en 2009, más de 186 países habían ratificado la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación de las mujeres⁶. Ese tipo de marco legal impulsa a los Estados a contribuir más concretamente al avance de los derechos de las mujeres. No obstante, aún falta dar numerosos pasos antes de que la cuestión de los derechos de las mujeres llegue a ser una prioridad estratégica para los Estados.

No se trata de realizar una descripción idílica de la situación de las mujeres, sino más bien de reconocer los importantes avances resultando de su compromiso a lo largo de los años. No obstante, a pesar de estos importantes avances, el desarrollo económico, político y social de las mujeres continúa inscribiéndose en un contexto de desigualdades persistentes

y de nuevas amenazas a las conquistas sociales ya alcanzadas.

Así, el Informe 2010 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio⁷ da cuenta de los numerosos desafíos que deben superarse en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres, particularmente:

- En ciertas regiones, el derecho a la educación aún está fuera de su alcance;
- La pobreza es un obstáculo mayor para la educación, principalmente para las jóvenes de mayor edad;
- En todas las regiones en desarrollo, con excepción de la Comunidad de Estados Independientes (CEI), el número de hombres con un empleo remunerado es superior al de las mujeres;
- Las mujeres se encuentran sobre-representadas en el sector informal, lo que conlleva a la ausencia de seguridad y beneficios sociales;
- En su mayoría, los empleos de alto nivel aún son reservados para los hombres;
- Las mujeres acceden lentamente al poder político, esencialmente cuando se les asignan cuotas y otras medidas especiales para facilitar su acceso.

Adicionalmente, las nuevas tecnologías, la militarización y el radicalismo, las crisis financieras, el recalentamiento global y el surgimiento de nuevos desafíos, acentúan la importancia de ejercer una mayor vigilancia en cuanto a la igualdad entre las mujeres y los hombres en la cooperación internacional. En efecto, el conjunto de estos fenómenos genera implicaciones diferentes para las mujeres, los hombres, las y los jóvenes. Adicionalmente, la consolidación de los logros sociales continúa siendo

⁵ Ban Ki-moon, Secretario General de las Naciones Unidas. *Objetivos de desarrollo del milenio: Informe 2010*. http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2010_SP.pdf

⁶ Organización de Naciones Unidas: <http://www.un.org/fr/women/cedaw>

⁷ Ban Ki-moon, Secretario General de las Naciones Unidas. *Objetivos de desarrollo del milenio: Informe 2010*. http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2010_SP.pdf

una importante preocupación, particularmente en cuanto a las cuestiones altamente políticas como la salud reproductiva de las mujeres y el derecho al aborto.

En cuanto a las buenas noticias, a pesar de las fluctuaciones de la financiación disponible⁸, el movimiento mundial por los derechos de las mujeres continúa fortaleciéndose gracias al compromiso de sus militantes, ya sea que se trate de quienes actúan al interior de las organizaciones no gubernamentales a título individual, en el sector privado o en las esferas gubernamentales.

La eficacia de la ayuda para el desarrollo ha llegado igualmente a ser un vehículo que debería apoyar la causa de la igualdad entre los géneros, a partir de la Declaración de París, en 2005. Esta declaración constituye:

*"Un acuerdo internacional al cual adhieren un centenar de ministros, coordinadores de organismos de ayuda y otros altos funcionarios, comprometiéndose a que los países y los organismos que representan acentúen sus esfuerzos de armonización, alineamiento y gestión por resultados de la ayuda, interponiendo acciones que se presten a un seguimiento y el recurso a un conjunto de indicadores."*⁹

Importantes actores internacionales tales como el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Europea (CE) ya han iniciado programas en varios países¹⁰ con el fin de ayudar a realizar el componente "Igualdad hombres, mujeres y desarrollo" de la Declaración de París. Algunas organizaciones de mujeres de la sociedad civil como, por ejemplo, la Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID), han contribuido igualmente en la realización de este esfuerzo.

Desde 2010, la ONU agrupó igualmente el conjunto de sus agencias activas por la igualdad entre los géneros (DAW, INSTRAW, OSAGI, UNIFEM)¹¹ bajo la bandera de la ONU Mujeres, con el fin de aumentar la eficacia de su acción.

Aun cuando la mayor parte de los países en desarrollo presenten una importante brecha en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres, éstos pueden jugar igualmente un papel de pioneros, líderes y fuerzas progresistas. En ese sentido, Ruanda es el país que cuenta con el mayor número de mujeres en el parlamento, sobrepasando a las naciones escandinavas reconocidas por los esfuerzos que apuntan a alcanzar una representatividad igualitaria en las instancias políticas. Bangladesh, por su parte, es el líder indiscutible en materia de microcrédito, una práctica conocida por fortalecer el empoderamiento económico de las mujeres y que, además, ha sido exportada a escala mundial.

⁸ AWID. *Tendencias en el financiamiento bilateral y multilateral*. 2010. <http://awid.org/es/Library/Cuaderno-1-Serie-de-Cuadernos-Financia-las-2009-2010>

⁹ OCDE. *Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide*. 2010. http://www.oecd.org/document/15/0,3343,fr_2649_3236398_37192719_1_1_1_1,00.html

¹⁰ Asociación entre la Comisión Europea y las Naciones Unidas sobre la igualdad de género para el desarrollo y la paz. <http://www.gendermatters.eu/index.php?lang=es>

¹¹ Definición de las siglas aquí mencionadas: (DAW) División de la promoción de la mujer; (INSTRAW) Instituto internacional de investigaciones y de formación para la promoción de la mujer; (OSAGI) Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género; (UNIFEM) Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer;

1.2.1 BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN QUEBEC Y EN CANADÁ

Canadá y, particularmente Quebec, constituyen modelos en materia de igualdad de sexos en varios aspectos. Los y las canadienses se benefician de un nivel de libertad y de oportunidades envidiable desde el punto de vista social, económico y político.

Sin embargo, aún existen varias etapas que deben ser superadas en Canadá. Las desigualdades salariales, las diversas formas de violencia contra las mujeres (doméstica o institucionalizada), la situación de las mujeres indígenas (dificultades de valerse de sus derechos territoriales y de aquellos derechos asociados a la participación política) constituyen injusticias que aún deben ser corregidas.

La nueva política del gobierno de Quebec en materia de igualdad de sexos analiza varias problemáticas frente a las cuales será necesario realizar esfuerzos en el transcurso de los próximos años, particularmente en cuanto a¹²:

- la promoción de modelos y comportamientos igualitarios;
- la igualdad económica entre mujeres y hombres;
- la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales;
- la adaptación de la asistencia médica a las especificidades de las mujeres;
- el respeto de la integridad de las mujeres y de su seguridad en todos los medios de vida;
- la participación de las mujeres en las instancias decisorias.

1.2.2 LÍNEAS SUPLEMENTARIAS DE INVESTIGACIÓN

Existen varias maneras de encontrar estadísticas relacionadas con la igualdad entre las mujeres y los hombres, particularmente por medio de herramientas de búsqueda de las más importantes organizaciones que trabajan en el área del desarrollo internacional.

¹² Portal del gobierno de Quebec: *Igualdad entre los sexos*.

http://www.gouv.qc.ca/portail/quebec/international/general/quebec/valeurs/droits_citoyens/egalite_sexes/?lang=es

Recuadro 1

Algunos ejes de investigación interesantes

SALUD

- Organización Mundial de la Salud (ES) <http://www.who.int/research/es/>
- Organización Panamericana de la Salud (AN, ES) <http://www.paho.org>

EDUCACIÓN

- Instituto de Estadísticas de la UNESCO (FR, IN) <http://www.uis.unesco.org>
- MDG Monitor (IN) <http://www.mdgmonitor.org>

AGRICULTURA

- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (ES)
http://www.fao.org/index_es.htm
- Programa Mundial de Alimentos (ES) <http://es.wfp.org/>
- Proyecto Dimitra (FR, AN) género, mujeres rurales y desarrollo
<http://www.fao.org/dimitra/base-de-donnees-dimitra/fr/>

ECONOMÍA

- Organización Internacional del Trabajo (ES) <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Banco Mundial (ES) <http://www.worldbank.org>
- Women Watch (AN) <http://www.un.org/womenwatch/>

OTROS SECTORES

- Wikigender (OECD, 2010) – Estadísticas por sector y por país. Disponible tan sólo en inglés.
http://wikigender.org/w/index.php/New_Home
- Gender Stats (Banco Mundial, 2010) <http://go.worldbank.org/YMPEGXASH0>
- Índice sexo-específico de desarrollo humano (ISDH) e Índice de la participación de las mujeres (IPF) del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
http://hdr.undp.org/fr/statistiques/indicadores/isdh_ipf/

1.3 MARCO CONCEPTUAL

No existe un único enfoque para concebir la igualdad entre las mujeres y los hombres, a partir del cual desarrollar las estrategias operativas que de él se desprenden. Existen diferentes enfoques feministas que se interesan en el desarrollo sostenible, lo que constituye un testimonio de la rica herencia epistemológica de la IMH¹³.

1.3.1 PRINCIPALES ENFOQUES DE LA IMH

El cuadro 1, presentado en la siguiente sección, presenta los **tres principales enfoques IMH** que han sido utilizados hasta el momento por los organismos de cooperación internacional, incluyendo sus definiciones y características. Es importante anotar que estos enfoques¹⁴ son presentados de manera cronológica (de izquierda a derecha).

El enfoque más antiguo y menos utilizado actualmente es de **Integración de las mujeres al desarrollo** (IMD), dado que no cuestiona ni las relaciones hombres-mujeres, ni las estructuras patriarcales. Sin embargo, éste es el origen de los enfoques contemporáneos.

El enfoque más utilizado actualmente es el de **Género y desarrollo** (GyD).

El enfoque más reciente, **basado en los derechos humanos**, permite politizar aún más las intervenciones de la IMH en el contexto contemporáneo. Cabe anotar que estos enfoques no son mutuamente excluyentes y representan de alguna manera la evolución histórica de los enfoques IMH¹⁵.

¹³ Es de notar que el feminismo se sitúa en el siglo 17 y que su influencia va mucho más allá que el desarrollo sostenible.

¹⁴ Para mayor información acerca de estos enfoques véase: CQFD de la AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*. 2004. p. 20.

¹⁵ Para mayor información acerca de la evolución de los enfoques del desarrollo, véase: CQFD de la AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*. 2004. p. 22.

Cuadro 1

Los tres principales enfoque IMH en desarrollo:

| | Integración de las mujeres al desarrollo (IMD) | Género y desarrollo (GyD) | Enfoque basado en los derechos humanos ¹⁶ |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Enfoque | Enfoque que ve la ausencia de las mujeres en los proyectos, políticas y programas de desarrollo, como principal obstáculo para su emancipación. | Enfoque interesado particularmente en las desigualdades de género | Enfoque basado en los derechos humanos para el desarrollo. Éste consiste a la vez en una visión y en una herramienta de intervención: los derechos humanos pueden ser los medios, los objetivos, el mecanismo de evaluación y el punto de convergencia del desarrollo humano sostenible. |
| Centro de interés | Las mujeres | Relaciones sociales (construcciones sociales) entre las mujeres y los hombres , y más particularmente el vínculo de subordinación de la mujer con relación al hombre. | Protección y aplicación de los derechos humanos |
| Problema | La exclusión de mujeres (la mitad de los recursos productivos del mundo) de los procesos de desarrollo. | Las relaciones desiguales de poder que impiden un desarrollo justo y la plena participación de las mujeres en el desarrollo. | La discriminación basada en el sexo , a pesar del reconocimiento por parte de los Estados y otras entidades políticas de los derechos humanos universales. |
| Objetivo | Un desarrollo más eficaz y eficiente que incluya a las mujeres | Un desarrollo justo y sostenible donde las mujeres y los hombres tomen las decisiones | Garantizar a toda persona, mujeres y jóvenes, el pleno ejercicio de todos sus derechos |
| La solución | Integrar a las mujeres en los procesos de desarrollo existentes | Empoderar, Dar poder (empower) a las mujeres para transformar las relaciones desiguales de poder. | 1) Comprender y reconocer la IMH como un derecho humano . 2) Respetar, proteger y cumplir progresivamente todas las obligaciones de los derechos humanos es percibido como el medio para lograr el desarrollo. |
| Estrategias | <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos para mujeres • Componente mujeres en proyectos ampliados • Proyectos integrados • Aumentar la productividad de las mujeres • Incrementar los ingresos de las mujeres • Incrementar la capacidad de las mujeres para efectuar las tareas tradicionalmente asociadas a su rol | <ul style="list-style-type: none"> • Revisar el concepto de desarrollo, teniendo en cuenta la dimensión de género y otras desigualdades sociales, económicas o políticas. • Identificar y considerar las necesidades prácticas (tal como son definidas por los hombres y las mujeres) para que mejoren su condición. • Buscar el logro de los intereses estratégicos de las mujeres. • Favorecer un tipo de desarrollo centrado en la gente | <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la situación dentro de la perspectiva holística de los derechos humanos • Quienes detentan los derechos deben expresar sus exigencias políticas en materia de derechos humanos a los gobiernos, a las empresas y a otros actores internacionales. • Las entidades que tienen obligaciones en materia de derechos deben beneficiarse del apoyo necesario que les permita garantizar tales derechos a todos y todas. • Como titulares de derechos, las mujeres participan y aumentan su poder en cuanto al fortalecimiento de su capacidad para hacer valer sus reivindicaciones. |

Fuente: SACO-CESO. Cuaderno de notas IMH¹⁷

¹⁶ Un enfoque de género para el desarrollo con base en los derechos humanos "se construye a partir de las experiencias y conocimientos de dos importantes ramas del movimiento de mujeres: el desarrollo de los derechos humanos" (por ejemplo el derecho a la libertad ante la ley o la libertad de expresión), enfoque que reconoce la concepción universal de los derechos humanos como punto de partida. Enfoque en oposición a una visión culturalmente relativista de los derechos humanos de la mujer. En este contexto, el derecho de la mujer al acceso y al control del agua y los servicios de saneamiento puede ser considerado como un punto de partida válido, independientemente del contexto en el cual el análisis tenga lugar.

¹⁷ Cuadro realizado a partir de: "Theoretical Perspectives on Gender and Development". CRDI. Ottawa. (http://www.idrc.ca/en/ev-9419-201-1-DO_TOPIC.html); y CQFD de la AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*. 2004.

1.3.2 LOS ENFOQUES IMH COMPLEMENTARIOS

A. ENFOQUE INTEGRADO

El **enfoque integrado (transversal o *mainstreaming* (integrativo) del género)** es una estrategia para tratar los asuntos relacionados con la desigualdad entre los sexos a nivel estructural y provocar una transformación fundamental, eliminando los prejuicios sexoespecíficos y los desequilibrios de poder entre los hombres y las mujeres.¹⁸ Este enfoque implica

“reconocer que las mujeres y los hombres tienen con frecuencia necesidades y prioridades diferentes, hacen frente a diferentes limitantes, no tienen las mismas aspiraciones y cada uno contribuye a su manera al desarrollo. Uno de los fundamentos de este enfoque es la transformación de las organizaciones y de las sociedades de manera que puedan responder a las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres y que ellas puedan tratarlos a igual título.”¹⁹

Este enfoque, proveniente del GyD (Género y desarrollo), busca operar cambios no solamente a través de los proyectos y/o programas, sino igualmente en el conjunto de las prácticas de una organización (*mainstreaming*), con frecuencia a través de sus estructuras y procesos. El poder de transformación del enfoque integrado afecta no solamente la calidad de la programación internacional, sino igualmente, a través del *mainstreaming*, la sensibilización de los actores del desarrollo a través de todos los aspectos de su trabajo.

Este enfoque (que constituye la materialización programática de la integración del género) se distingue de la programación que busca **específicamente** la IMH (es decir, aquella que tiene como objetivo principal la IMH, sin necesariamente tratar todos los asuntos de género a través del conjunto de las estructuras). Por ejemplo, un proyecto puede tener como objetivo específico transformar las relaciones entre hombres y mujeres en una comunidad, ofreciendo para ello formación profesional a las mujeres en un oficio considerado no tradicional para ellas (por ejemplo, la construcción de viviendas). Este enfoque de programación **específico** se distingue de un enfoque integrado, el cual no buscaría necesariamente realizar transformaciones en los papeles de las mujeres y los hombres, sino que podría tener en cuenta las diferencias de intereses y necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y los hombres sin que, sin embargo, éste sea su objetivo principal.

B. ENFOQUE INTERSECCIONAL

El **análisis interseccional tiene por objetivo revelar las múltiples identidades y exponer diferentes tipos de discriminaciones y desventajas que se desprenden del conjunto de estas identidades**²⁰. Su objetivo es afrontar la manera como el racismo, el patriarcado, la opresión basada en la clase social y otros sistemas de discriminación, crean las desigualdades que estructuran el estatus relativo de las mujeres. Este análisis tiene en cuenta los contextos históricos, sociales y políticos y reconoce igualmente las experiencias individuales únicas, resultado de la convergencia de los diferentes tipos de identidades.²¹

¹⁸ AWID. *L'approche intégrée de l'égalité entre les sexes et les droits de la femme*. 2008.

<http://www.awid.org/fre/Actualites-et-Analyses/Enjeux-et-Analyses/L-approche-integree-de-l-egalite-entre-les-sexes-et-les-droits-des-femmes>

¹⁹ SDC-Gender Equality Network. *Integración del enfoque de género*, 2010.

http://www.sdc-gender-development.net/es/Home/Instrumentos_Metodos/Integracion_del_enfoque_de_genero

²⁰ Para mayor información acerca del enfoque interseccional como herramienta práctica, consultar: AWID. *L'intersectionnalité: un outil pour la justice de genre et la justice économique*. 2009.

²¹ Según el artículo de Wikipedia acerca de la "Tercera ola del feminismo" ("*Troisième vague féministe*").

http://fr.wikipedia.org/wiki/Troisi%C3%A8me_vague_f%C3%A9ministe#Aspirations_et_objectifs

"En su conjunto, la segunda ola feminista dejó de lado a muchas mujeres. Durante todo este periodo, los movimientos de mujeres minoritarias rechazaron la hipótesis según la cual las mujeres blancas de clase media podían pretender representar a todas las mujeres, entre las que un gran número no lograba identificarse con esta definición homogénea. (...) Según estas feministas, la raza, la etnicidad, las sexualidades, la clase social y el país de origen son factores tan importantes, o más, para determinar la manera como las mujeres viven y cómo la sociedad las define."

Fuente: Instituto canadiense de investigaciones sobre las mujeres. 2006.

El enfoque interseccional se concentra en la individualidad de la persona oprimida y su experiencia personal, sujeta a los múltiples factores identitarios que la someten a una discriminación social. Al desear fragmentar demasiado las identidades, dicho enfoque conlleva el riesgo de reducir las causas sociales comunes. Por ejemplo, una mujer monoparental, lesbiana y de raza negra, vive ciertamente múltiples formas de opresión. Sin embargo, su caso puede resultar tan único que sería necesario encontrar beneficios con el avance de los derechos de las mujeres o, inclusive, la aceptación social de los homosexuales y las lesbianas. En resumen, las críticas a este enfoque subrayan el hecho de que éste corre el riesgo de disminuir las luchas colectivas, al favorecer una solidaridad social en un grupo con una característica común.

C. ENFOQUE BASADO EN LA INCLUSIÓN Y/O EXCLUSIÓN SOCIAL

Aun cuando se trate principalmente de un concepto complementario más que de un enfoque propiamente dicho, el enfoque basado en la inclusión (igualmente identificado con el vocablo de exclusión social) considera esta noción como el punto de partida de la desigualdad entre los géneros.

"La exclusión social es un proceso por medio del cual un grupo es sistemáticamente desventajado, puesto que es discriminado ya sea por su etnicidad, raza, religión, orientación sexual, casta, descendencia, género, edad, discapacidad, seropositividad, estatus de inmigrante o por su lugar de residencia. La discriminación tiene lugar en las instituciones públicas, en el sistema legal o en los servicios educativos y de salud, así como en las instituciones sociales y las familias."

Fuente: Governance and Social Development Recursos Centre. *Introduction to social exclusion*. 2005. <http://www.gsdrc.org/go/topic-guides/social-exclusion/introducción>

Es posible considerar una perspectiva de IMH al interior de un enfoque basado en la exclusión social (es decir, considerar el género como uno de los numerosos factores de exclusión), así como es posible considerar la exclusión social como uno de los desafíos que debe considerarse al interior de un enfoque centrado en la IMH. En este sentido, el género y la exclusión social son, aún más, nociones complementarias.

D. ENFOQUE ANTIOPRESIVO

Empleado originalmente como crítica a un tipo de trabajo social considerado homogéneo y poco inclinado a reconocer la discriminación en las sociedades marcadas por la diversidad, el enfoque antiopresivo (anti opresión)²² es empleado actualmente por una amplia gama de organizaciones. Entre ellas se incluye a grupos de estudiantes, instituciones académicas, organizaciones de derechos humanos, ciertas organizaciones alter mundialistas y grupos feministas en ocasiones radicales (es decir, un feminismo que cuestiona una estructura social patriarcal y opresiva). Este enfoque se ha inspirado, entre otras, de teorías feministas, estructuralistas, antirracistas, etc.

"El enfoque antiopresivo reconoce la necesidad de contar con aliados y las limitaciones y barreras encontradas cuando se trabaja con éstos. Una estructura antiopresiva incluye un análisis de los efectos de la demarcación de clase, del poder, de los privilegios, de la ausencia y presencia de las libertades civiles, del clasicismo interiorizado y externo, del sistema de casta social, de la opresión de los sexos, del heterosexismo, de la homofobia y de la transfobia en el seno de la sociedad, con el fin de eliminar la carga impuesta a los individuos y a los grupos oprimidos y marginalizados. Una estructura antiopresiva da cierta responsabilidad a quienes generan o influyen en el poder con el fin de poner en pie un cambio y exhortar simultáneamente a individuos y a grupos oprimidos y marginalizados a movilizarse y construir aquellas competencias que les permita ofrecer los paradigmas necesarios para lograr un cambio de equidad."

Fuente: Consejo de africanos y caribeños para el VIH SIDA en Ontario (Le conseil des africains et caribéens sur le VIH SIDA, en Ontario, CAVCO). *Guide et manuel de prévention du VIH: Outil pour les fournisseurs de services servant les communautés africaines et africaines caribéennes vivant au Canada.* 2006. http://www.accho.ca/pdf/hiv_manual-part_1_FRENCH.pdf

²² Para mayor información acerca de este enfoque, véase principalmente la sección antiopresión del sitio web de la Coalition jeunesse Sierra: <http://www.syc-cjs.org/fr/anti-oppression>

1.4 DEBATES ACERCA DEL TEMA

1.4.1 DEBATES TERMINOLÓGICOS

¿Igualdad entre las mujeres y los hombres, igualdad entre los sexos o, incluso, género y desarrollo?

Estos términos son, con frecuencia, utilizados equivocadamente como sinónimos. La elección de los términos implica significaciones diferentes, las cuales serán percibidas positiva o negativamente según el contexto en el cual son empleados. Adicionalmente, las diferencias lingüísticas y culturales aumentan la complejidad. Es importante mencionar que, en la mayoría de los casos, la gente no percibe los matices entre los diferentes términos, de donde viene la necesidad de abordar el tema durante una formación en IMH.

- **La igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH)** es la noción a la cual se hace ampliamente referencia en este documento, dado que ésta va a la par con el lenguaje adoptado por la AQOCI y

varios de sus miembros. Esta noción representa claramente el objetivo general de la utilización de las herramientas contenidas en este documento. Adicionalmente, la IMH representa el área general al interior de la cual cohabitan los enfoques, las herramientas y los ejercicios presentados en el presente documento.

- Por su parte, **la igualdad entre los sexos**, es una noción complementaria que será menos utilizada en este trabajo.
- **El género**²³ es un término que puede presentarse a la vez como un **enfoque IMH** y como **concepto teórico**. Como concepto, se definirá como **la diferencia sociológica (no biológica) entre hombres y mujeres**. El género, que hace referencia a los papeles y responsabilidades de hombres y mujeres, es una construcción social específica a la cultura, que evoluciona con el tiempo. El siguiente cuadro ayuda a diferenciar las nociones de sexo y género.

Cuadro 2

Distinción entre sexo y género

| SEXO | GÉNERO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hace referencia a las diferencias biológicas son universales / "sexo biológico" | Hace referencia a las diferencias culturales construidas por la sociedad, y que varía según el medio social, el contexto cultural... / "sexo social" |
| Carácter innato: definido en el nacimiento | Carácter adquirido: aprendido, no definido en el nacimiento |
| Generalmente no cambia con el transcurso del tiempo | Puede cambiar el transcurso del tiempo |
| <u>Ejemplos:</u> <ul style="list-style-type: none"> • sólo las mujeres pueden procrear • sólo los hombres tienen barba | <u>Ejemplos:</u> <ul style="list-style-type: none"> • El padre y la madre pueden dar el biberón a un bebé (no está determinado "biológicamente" que tan sólo las mujeres puedan alimentar a un bebé) • Los hombres y las mujeres pueden ejercer responsabilidades políticas (no hay ningún obstáculo "físico" o biológico para la participación de las mujeres en política) |

Fuente: Tanmia. *Définition du genre*, 2006. http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreentheorie_definition.htm

²³ El **género**, aun cuando es lingüísticamente apropiado en francés (reconocido principalmente en la Europa francófona), continúa siendo una noción poco utilizada en Quebec, donde se prefiere la **igualdad entre las mujeres y los hombres**. Además, es importante anotar que el concepto de género va más allá de la cuestión de igualdad entre las mujeres y los hombres, y trata igualmente de las necesidades estratégicas de los hombres y de las minorías sexuales, así como las relaciones sociales.

Es posible que, en función del contexto, las personas que utilicen este documento deban adaptar su terminología para facilitar la integración de los conocimientos por parte del público objetivo.²⁴ Adicionalmente, como la terminología difiere de una fuente de información a otra, los términos utilizados en este documento podrán variar pero todos convergen hacia el objetivo de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

1.4.2 PUNTO DE VISTA ACERCA DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS HOMBRES

La participación de los hombres para el alcance de la igualdad entre los géneros ha llegado a ser un tema importante en el discurso de Género y desarrollo (GyD). Al hacer énfasis en las realizaciones de poder entre hombres y mujeres, es inconcebible que el GyD no tenga en cuenta la mitad de la ecuación, al no dar ninguna atención a los hombres y a los jóvenes como agentes de desarrollo.

No se trata aquí de concebir estrictamente al hombre como el responsable de las desigualdades y de la violencia contra las mujeres (el estereotipo del hombre soldado, del marido abusivo, etc.) que puede corregir su comportamiento (aun cuando se trate con frecuencia del ángulo de las iniciativas centradas en las identidades masculinas). Se trata más bien de considerar el papel positivo que éste puede jugar como aliado en la lucha por la igualdad entre los sexos. Ya sea a título de grupos solidarios (por ejemplo, la organización Men Cap Stop Rape), especialistas

de la IMH, parlamentarios feministas o simples ciudadanos solidarios con las mujeres que los rodean, las razones del compromiso de los hombres por la igualdad entre los géneros y la exploración de las "masculinidades" son múltiples:

- Porque los hombres tienen la responsabilidad moral de promover la igualdad entre los géneros, dado el poder y los privilegios que, con frecuencia (o sistemáticamente), les han sido conferidos.
- Porque las desigualdades sexuales están estrechamente relacionadas con una versión estereotipada, homogénea y con frecuencia negativa de las identidades masculinas, reproducida y fortalecida por la sociedad y los medios.
- Porque la identidad de los hombres como la de las mujeres es también "generificada" (construida socialmente) y una reflexión acerca de la identidad puede llevar a cambiar los papeles que juegan las mujeres y los hombres en la sociedad.
- Porque la igualdad entre las mujeres y los hombres beneficia igualmente a los hombres, puesto que son también padres, hermanos y maridos que desean el bienestar y la realización de las mujeres y las jóvenes que los rodean.
- Porque la participación de los hombres aumenta la pertinencia de las iniciativas IMH, particularmente enriqueciendo el análisis de género. De esta manera se evita considerar que el componente masculino en un análisis de género pueda tener consecuencias nefastas en la realización de las iniciativas IMH.²⁵

²⁴ El concepto de **igualdad entre los sexos** no es generalmente empleado en África del Oeste, lo que explica que ciertas organizaciones han decidido adaptarse en función del contexto cultural.

²⁵ Sylvia Chant y Matthew Guttman. *Mainstreaming Men into Gender and Development*. Oxfam GB. 2000.

Actualmente existe una importante literatura acerca de la participación de los hombres y los jóvenes en la IMH, lo que sugiere principalmente los siguientes elementos de buenas prácticas²⁶:

- Valorizar las contribuciones (reales y potenciales) de los hombres y los jóvenes en cuanto a la IMH.
- Fomentar en los hombres y los jóvenes una reflexión acerca de su masculinidad como una construcción social dinámica (en oposición a un determinismo biológico y estático).
- Reconocer la diversidad de las identidades masculinas, las necesidades, los intereses y las opiniones de los hombres y combatir los estereotipos.
- Valorizar una identidad masculina que vea el feminismo como un instrumento positivo de progreso social.
- Desarrollar una identidad masculina alternativa basada en la compasión y que revalorice la atención dada a la vulnerabilidad y a la vida emocional de los hombres.

No obstante, la participación de los hombres en las iniciativas IMH no deja de tener riesgos y consecuencias. Es posible que la dedicación a los asuntos identitarios masculinos tenga como efecto eliminar una atención particular a las necesidades prácticas estratégicas de las mujeres y de las jóvenes, además de reducir los recursos dedicados a esto. Por esta razón, continúa siendo muy importante subrayar la primacía de la opresión de las mujeres y de las jóvenes y de su lucha por la igualdad y la equidad como aspecto central de la IMH. Una atención específica en la integración de los hombres a la IMH no significa perder de vista los objetivos principales de la igualdad entre los sexos.

²⁶ Michael Kaufman. *Cadre d'Action pour Faire Participer les Hommes*. 2003. <http://www.michaelkaufman.com/articles/>



MÓDULO 2

Institucionalización de la IMH



MÓDULO 2: INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IMH

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Introducción..... | 29 |
| 2.2 Etapas de la institucionalización | 31 |
| 2.3 Herramientas para facilitar la institucionalización de la IMH... | 33 |
| 2.3.1 Diagnóstico y auditoría de género..... | 33 |
| 2.3.2 La política de IMH | 39 |
| 2.3.3 El plan de acción de la IMH | 42 |

2.1 INTRODUCCIÓN

Particularmente popular después de la Conferencia Mundial de las Mujeres de 1995 en Beijing, la institucionalización de la IMH (gender mainstreaming) significa tomar en cuenta de forma sistémica las cuestiones de género a través de todas las políticas, programas y actividades de las organizaciones. Este mecanismo sistemático constituye la alternativa a la planificación centrada en el género, cuyo objetivo es producir transformaciones específicas hacia la igualdad entre los géneros a través de diversas iniciativas.

"... para las OCI, la institucionalización del género constituye un mecanismo importante que permite integrar las preocupaciones de igualdad entre los sexos en el conjunto de programas y proyectos. Estos pueden conducir a resultados interesantes cuando son implementados de manera que lleguen realmente a transformaciones de las relaciones sociales de género y a la autonomización de las mujeres. Ello implica tener una visión clara de la teoría del cambio que se desea implementar y emprender acciones que permitan a la vez fortalecer el poder de las mujeres y construir la igualdad entre los sexos a nivel estructural en la sociedad."

Fuente: Rita Soares Pinto, *Institutionnalisation du genre de la conceptualisation du genre a la mise en pratique*, CQFD de la AQOCI, 2008.

Para empezar, es importante subrayar que el concepto de la institucionalización del género puede expresarse de múltiples maneras en las diversas OCI.

Según Sarah Hendricks, de Plan internacional, la integración de la IMH a escala institucional puede articularse alrededor de las siguientes iniciativas:²⁷

- la adopción de una terminología propia al género (reconociendo que las mujeres y los hombres tienen prioridades y necesidades diferentes);
- la elaboración de políticas en materia de integración del género;
- el recurso a una práctica de integración del género en el marco organizativo y de la programación.

Con relación a este tercer y último punto, la práctica de la integración del género podría incluir, en parte o en su totalidad, algunos de los siguientes elementos:

- Estructuras que aseguren la integración de la igualdad entre los sexos: roles claramente definidos en materia de liderazgo y apoyo a la integración del género. ¡Es así que nacen la "consejera en género", el "punto de convergencia del género" o la "especialista en género"!
- Análisis comparativo entre los sexos: adquirir competencias relacionadas con el análisis comparativo entre los sexos de las políticas y los programas. Efectuar esos análisis comparativos entre los sexos puede orientar más adecuadamente las acciones y estrategias de integración del género en las prácticas organizativas y en la programación.
- Formación en género: formar recursos humanos competentes que estén en condiciones de comprender e implementar una política en materia de género, así como acciones concretas de promoción de la IMH y de transferencia de sus conocimientos en IMH a sus colegas e interlocutores.
- Recursos en materia de conocimiento: crear redes y posibilidades para compartir prácticas ejemplares

y estrategias eficaces en materia de institucionalización de la IMH.

- Presupuestos sensibles al género: atribuir recursos financieros con el fin de implementar políticas y planes de acción que tengan en cuenta el género.
- Sistemas y herramientas de seguimiento y evaluación: indicadores cualitativos y cuantitativos desagregados por sexo; indicadores específicos para resultados esperados en materia de IMH.

Un elemento primordial de la institucionalización está relacionado con los individuos que trabajan e influyen en las organizaciones. Así, la integración del género depende de las competencias, los conocimientos y el compromiso del personal de la organización en su conjunto. El éxito de un proceso de institucionalización implica necesariamente una transformación de las mentalidades de los individuos, las organizaciones y los sistemas.

En su conjunto, la mayoría de las OCI canadienses ha adoptado el discurso de la igualdad entre las mujeres y los hombres, y un buen número de ellas ha elaborado igualmente una política o una estrategia en materia de integración del género. No obstante, son escasas aquellas organizaciones que, efectivamente, han realizado concretamente la integración del género de manera holística. Son más escasas aún aquellas que han hecho énfasis, en el marco de este proceso, en los derechos y en la autonomización de las mujeres. Por esta razón, los compromisos estratégicos a favor de la integración del género se volatilizan con frecuencia.

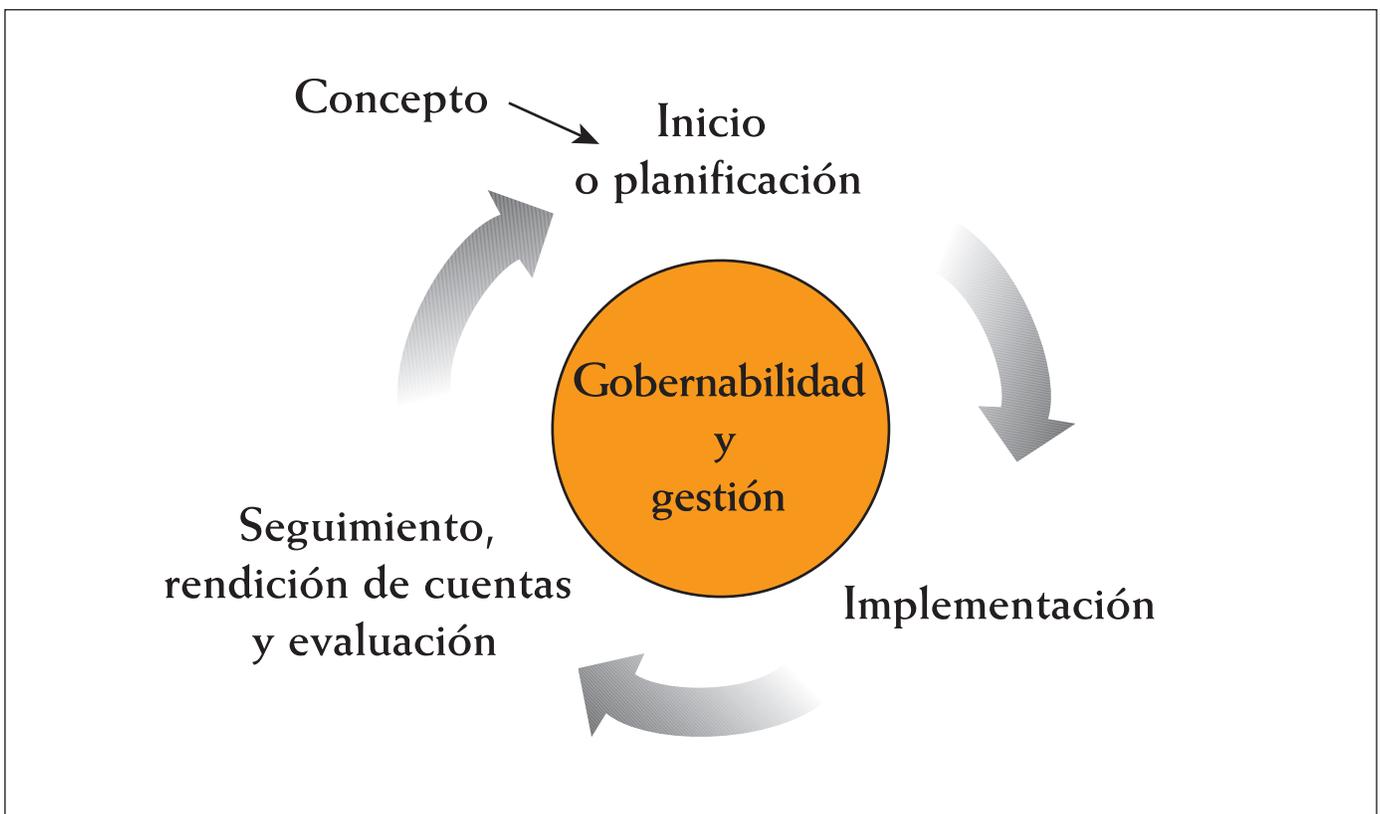
En el marco de este módulo acerca de la institucionalización, se tratarán las etapas a seguir para integrar el género a través de los procesos políticos de la organización y de las principales herramientas utilizadas en la integración institucional del género, tal como el diagnóstico y la auditoría de género, la política de género y el plan de acción de la IMH.

²⁷ Sarah Hendricks. *Qu'avons-nous perdu avec l'approche de l'intégration genre. In Actes du colloque : Droits des femmes et égalité entre les sexes dans la coopération canadienne.* Sous la dir. de : Rita Soares Pinto, Fréda Thélusma, Julie Martineau. 2010. pages 67-68.

2.2 ETAPAS DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN

En el siguiente esquema se presentan las diferentes etapas del ciclo del proyecto, tal como lo utiliza la ACDI y la mayoría de las ONG. La institucionalización de la IMH se inscribe en el interior de las etapas de este ciclo.

Figura 1
Ciclo de los proyectos



Fuente: ACDI, *Le cycle des projets*, 2008

<http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/NIC-62115519-QDV>

La integración de la IMH en el ciclo del proyecto abarca los siguientes elementos:

Recuadro 2

La IMH en el ciclo del proyecto

Inicio y planificación:

- El personal de gestión de una organización y, en particular, la dirección general, juegan un papel de líderes en la articulación de los objetivos de la institucionalización y su realización.
- Identificación e integración en la planificación de la organización de actividades específicas (por ejemplo, la creación de una política IMH).

Implementación:

- Las herramientas conceptuales IMH (auditoría de género, plan de acción IMH, etc.) son aplicadas en el transcurso de la realización del proyecto.
- Todo el personal de la organización, incluyendo las personas que ocupan cargos administrativos, comprenden la importancia de la institucionalización de la IMH y la integran en sus funciones.

Seguimiento, rendición de cuentas y evaluación:

- Identificación de recursos, específicamente para alcanzar estos resultados (p. ej., un presupuesto para contratar especialistas técnicos en género, en caso necesario).
- El seguimiento regular del proceso de cambio se asegura por medio de informes, encuentros o discusiones formales de manera que se facilite el alcance de los objetivos.

La elaboración de una lista de elementos conceptuales puede ser de utilidad para compilar informaciones a lo largo de las fases de planificación e implementación de la institucionalización de la IMH, particularmente:

- las necesidades prácticas y los intereses estratégicos
- los niveles de participación
- los indicadores de género

Algunas de estas herramientas pueden resultar indispensables para medir y evaluar el avance en materia de institucionalización del género, particularmente los indicadores en materia de IMH. En el Paquete de formación GyD del CQFD de la AQOCI²⁸ se presenta una lista completa de estas herramientas conceptuales. Ésta contiene herramientas e indicadores de género útiles para evaluar las desigualdades entre las mujeres y los hombres en los proyectos de terreno y/o en las instituciones, particularmente en cuanto a la división del trabajo, el acceso al control de los recursos y los beneficios, las necesidades prácticas y los intereses estratégicos, la participación y el empoderamiento (*empowerment*).

²⁸ CQFD de la AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*. 2004, pgs. 26-33.

2.3 HERRAMIENTAS PARA FACILITAR LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IMH

2.3.1 EL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y LA AUDITORÍA DE GÉNERO

Independientemente del contexto en el cual tenga lugar la integración de la IMH, una primera etapa consiste en comprender el entorno (institucional y cultural) en el cual se trabaja. Esta toma de conciencia puede realizarse por medio de diferentes procesos.

A. EL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

El diagnóstico de género, llamado también análisis de necesidades, corresponde a una evaluación de las fortalezas y debilidades de una organización que, particularmente, puede permitir identificar los elementos que deben ser tratados durante una formación acerca de la IMH. Para comprender la situación en curso de la organización y definir posibles soluciones para el mejoramiento de su rendimiento, puede resultar apropiado emplear el análisis FDOA con una perspectiva IMH. El análisis FDOA es una sigla que significa Fortalezas (aquello que la organización realiza bien), Debilidades (aquello que hace menos bien), Oportunidades (condiciones positivas) y Amenazas (condiciones negativas). Una vez realizado el análisis de manera participativa y exhaustiva, éste producirá informaciones pertinentes para continuar el proceso de institucionalización del género.

Cuadro 3
Análisis FDOA IMH

| | Positivo | Negativo |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Interno | <p>Fortaleza</p> <p>P. ej.: La experiencia y el liderazgo de la coordinadora del grupo de equidad.</p> | <p>Debilidad</p> <p>P. ej.: La falta de claridad en las funciones y responsabilidad de los miembros del grupo de equidad.</p> |
| Externo | <p>Oportunidad</p> <p>P. ej.: La existencia de una fuente de financiación en materia de IMH, proveniente de los proveedores de fondos regionales.</p> | <p>Amenaza</p> <p>P. ej.: La incertidumbre política y su impacto en la estrategia nacional en materia de igualdad de sexos en el sector de la educación.</p> |

Es posible igualmente realizar un diagnóstico de género por medio de un marco de análisis tal como *Gender at Work*. El **Marco conceptual para la evaluación de la institucionalización de la igualdad entre los sexos a nivel institucional** (cuadro 4) propone algunas reflexiones que permiten evaluar la situación de la organización en materia de IMH.

Cuadro 4

Marco conceptual para la evaluación de la institucionalización de la igualdad entre los sexos a nivel de la organización

| INDIVIDUAL | | |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INFORMAL | <p>Conciencia de las mujeres y los hombres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres y los hombres se sienten respetados, confiados y en seguridad en su entorno de trabajo • El personal posee conocimientos y han adquirido un compromiso en cuanto a la igualdad entre los sexos • Compromiso por parte de la dirección • Capacidad para el diálogo y la gestión de conflictos, para la priorización y la coherencia | <p>Acceso y control de los recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto, tiempo y recursos humanos dedicados a acciones para promover la igualdad entre los sexos • Número de mujeres en posiciones de liderazgo • Formación y fortalecimiento de las competencias para alcanzar los objetivos de igualdad entre los sexos |
| | <p>Cultura interna y "estructura profunda"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación del liderazgo de las mujeres • Apropiación por parte de la organización de los asuntos de género • Aceptación de los ajustes necesarios para la conciliación trabajo-familia • Las preocupaciones de mujeres son prioritarias • Existe la posibilidad de cambiar y adaptar la elección de prioridades estratégicas y la repartición del poder • Personas influyentes al interior de la organización están en condiciones de ocuparse del tema de la IES • El sistema de valores prioriza el conocimiento y el trabajo, favoreciendo la inclusión social y la igualdad entre los sexos • La cultura institucional impide el acoso y la violencia | <p>Reglas y políticas formales</p> <ul style="list-style-type: none"> • El marco estratégico permite la conceptualización de un avance hacia la igualdad ante los sexos a nivel de la misión y del mandato de la organización • La igualdad entre los sexos constituye una importante prioridad en los objetivos de los programas y proyectos • El análisis de género es incorporado desde el inicio y es realizado de manera lógica a nivel de los programas y proyectos (de la planificación a la implementación y a la evaluación) • La dirección y el personal son responsables de la implementación de las políticas de igualdad entre los sexos • Existencia de políticas anti-acoso, de conciliación trabajo-familia y de equidad en la contratación • Mecanismos y procesos de responsabilización que hacen a la organización imputable frente a las mujeres que participan en los programas y proyectos |
| SISTÉMICO | | |

Fuente: Elaborado por la organización *Gender at Work*, <http://www.gendertatwork.org>

Luego de este tipo de análisis, la organización deberá priorizar sus necesidades de fortalecimiento de capacidades en IMH, capitalizando sus fuerzas y

manteniéndose centrada en la realidad externa. Adicionalmente, estará en condiciones de dotarse de un plan de acción para lograr los objetivos IMH²⁹.

²⁹ CQFD de la AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*. 2004. pgs. 96-101.

B. LA AUDITORÍA DE GÉNERO

La auditoría de género consiste en realizar una autoevaluación de la organización con el fin de constatar o analizar la situación actual de la organización con relación a la toma en cuenta del género en su estructura y sus programas. La auditoría de género es un proceso evaluativo mucho más exhaustivo que el diagnóstico IMH.

En función de los resultados obtenidos durante la auditoría, la organización estará en condiciones de hacer frente a algunas mejoras (o a una estrategia de género) con el fin de tener más en cuenta el género de manera que favorezca la IMH.

La auditoría de género es un enfoque que permite interrogarse acerca del "por qué" y del "cómo" de la fuerte o

débil integración del género al interior de la organización estudiada. Una auditoría de género debe permitir suscitar entre los miembros de la organización el entusiasmo para trabajar conjuntamente, con el fin de lograr la igualdad entre las mujeres y los hombres.

De manera global, la auditoría de género³⁰ consiste en:

- conocer la situación de los hombres y las mujeres en la asociación (funciones ocupadas, condiciones de trabajo y/o acción...);
- reunir datos desagregados (hombres/mujeres) con relación a la selección, formación, actividades ejercidas;
- indicar los puntos fuertes y los puntos débiles (desigualdades de género), las lagunas de la asociación; y

Recuadro 3

Etapas para la realización de una auditoría de género

- 1) Constituir un equipo mixto de 2 ó 3 personas, encargado de realizar la auditoría e informar a las y los miembros de la asociación acerca de los objetivos de la auditoría
- 2) Recopilar algunos datos de base acerca el organización (datos diferenciados según el sexo)
- 3) Completar esas informaciones por medio de sondeos, entrevistas y análisis de los documentos de la asociación
- 4) Analizar la percepción y el nivel de conocimientos y comprensión del tema del género por parte de las y los miembros de la asociación
- 5) Una vez recopiladas las diferentes informaciones, éstas deberán ser sintetizadas, presentadas y discutidas colectivamente con los miembros de la asociación
- 6) Presentar las informaciones recopiladas en el marco de la auditoría y someterlas a discusión con las y los miembros de la asociación

Fuente: Tanmia. *L'audit organisationnel de genre*. 2006

http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreenpratique_audit.htm

³⁰ Tanmia. *L'audit organisationnel de genre*. 2006. http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreenpratique_audit.htm

- analizar las causas de los desequilibrios.

Las constataciones surgidas de este tipo de análisis generalmente se dividen en los siguientes cuatro grandes ejes³¹:

- la voluntad política en materia de IMH;
- la capacidad técnica de la organización;
- la imputabilidad del personal con relación a la IMH;

- la cultura institucional.

Existe una multitud de guías para describir las diferentes metodologías utilizadas en la práctica de la auditoría de género. El siguiente cuadro establece un repertorio con algunas preguntas que podrán utilizarse durante la auditoría de género.

Cuadro 5

Ejemplos de preguntas para realizar durante una auditoría de género

| | |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Voluntad política | <p>¿En qué medida existe una voluntad y/o compromiso para integrar el género en las actividades de la asociación?</p> <p>¿Cuáles son los objetivos y valores fundamentales de la asociación?</p> <p>¿Integran estos la igualdad entre los hombres y las mujeres?</p> |
| Capacidad técnica | <p>¿Qué proporción de los recursos actuales está consagrada a la integración del género en los proyectos dirigidos a la igualdad hombres-mujeres?</p> <p>¿Existen recursos específicos (humanos o financieros) para la integración del género?</p> |
| Imputabilidad del personal | <p>¿Existen en la asociación personas responsables de la integración del género?</p> <p>¿Es clara su misión y es aceptada por todos y todas (p. ej., por quienes ocupan posiciones jerárquicas) y es respetada por las y los miembros de la asociación?</p> |
| Cultura institucional | <p>¿Incluyen los procedimientos que rigen el funcionamiento de la asociación límites y/o una forma de discriminación hacia las mujeres o los hombres? (p. ej.: disposición en los estatutos que impidan el acceso de las mujeres a cargos de una responsabilidad particular...)</p> <p>¿En qué medida los hombres y las mujeres pueden tomar parte en la toma de decisiones? ¿Quiénes participan con frecuencia en la toma de decisiones?</p> |

Fuente: Tomado y adaptado Tanmia. *L'audit organisationnel de genre*. 2006
http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreenpratique_audit.htm

³¹ Interaction. *The Gender Audit Questionnaire Handbook*. 1995

La **Ficha CdP “Género en práctica”**: las auditorías de género establecen un resumen general de los elementos que deben tenerse en cuenta para efectuar una auditoría de género.

Ficha “Género en práctica”: las auditorías de género

METODOLOGÍAS UTILIZADAS EN EL MARCO DE LA AUDITORÍA DE GÉNERO

- Análisis de documentos, informes
- Sondeos, cuestionarios
- Grupo de discusión
- Jornadas de análisis

OBSTÁCULOS ENCONTRADOS FRECUENTEMENTE AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES DURANTE EL PROCESO DE AUDITORÍA

- Falta de tiempo y de recursos humanos
- Nivel variable de conocimientos acerca de la IMH al interior de la organización
- Nivel variable de entusiasmo y compromiso
- La cultura institucional de sobrecarga de trabajo y de gestión de crisis dan poco espacio a la reflexión y al análisis
- Cambios frecuentes de personal
- Debilidad en las prácticas de gestión de los recursos humanos en materia de ES (rol clave en la selección y en la responsabilización)
- Imagen negativa del término auditoría (en su lugar, favorecer la expresión “autoevaluación de género”)
- Dificultades para lograr la participación de la gente en el terreno (desarrollar una estrategia de comunicación específica)

LECCIONES APRENDIDAS Y MEDIDAS PARA SUPERAR LOS OBSTÁCULOS ENCONTRADOS

- Prever tiempo y recursos (humanos y financieros). Las organizaciones han realizado la auditoría durante un periodo que varía de 6 meses a 3 años.
- Asignar una persona dentro de la organización y garantizar su disponibilidad para manejar el tema y/o ayudar a la consultora (si fuese necesario). La creación del Comité de auditoría podría facilitar la realización del trabajo y la comunicación con la dirección y el personal.
- Prever un trabajo de sensibilización dirigido a todos los equipos antes de iniciar la auditoría, y promover el interés a lo largo de las etapas del proceso (oportunidad favorable para la formación para equipar a las partes interesadas con el fin de definir la estrategia, si el proceso es participativo).

LECCIONES APRENDIDAS CON RELACIÓN A LA UTILIZACIÓN DE LOS SONDEOS Y LOS CUESTIONARIOS

- Garantizar la confidencialidad del sondeo (la auditoría incluye algunas veces cuestiones delicadas)
- Evitar un sondeo muy largo puesto que esto podría disminuir la participación
- Asegurar la participación de todo el personal a todos los niveles (en la sede principal y en el terreno; personal del Norte y del Sur; asalariados y cooperantes, etc.)
- Ofrecer una variedad de ocasiones y enfoques para participar (entrevistas individuales, en grupo, preguntas escritas, orales, en línea). Crear instancias anónimas y públicas.
- Prever un o una especialista para el análisis estadístico de los datos (particularmente para utilizar el programa SPSS) puesto que esto requiere competencias específicas.

RECOMENDACIONES PARA LOS(AS) FACILITADORES(AS)

- Garantizar una comunicación regular acerca del estado, los objetivos y el avance de la auditoría (transparencia, incitar a la participación y evitar los rumores de carácter peyorativo)
- Incluir la participación de las y los miembros del Consejo de administración y del Comité de gestión con el fin de asegurar un proceso más profundo
- Buscar y obtener el apoyo, el compromiso y la voluntad política de la dirección (p. ej., validar las etapas y el contenido del sondeo, enviar mensajes claves al resto del equipo a través de la dirección)
- Buscar y obtener el apoyo de los administradores con el fin de promover la participación de todo el personal
- Responsabilizar a la gente y fijar objetivos de rendimiento con el fin de implementar la estrategia que resultante de la auditoría

RECOMENDACIONES GENERALES

- La durabilidad de los resultados depende del trabajo en la cultura institucional de la OCI
- Ser flexible, dado que la acogida varía según el país, el estatus, etc.
- Intercambiar con otras personas que hayan realizado auditorías en su organización

POSIBLES BENEFICIOS DE LA AUDITORÍA

- Formación de un grupo de trabajo sobre género luego de la auditoría
- Una mejor comprensión de los desafíos asociados a la IMH al interior de la organización (principalmente en el equipo de la dirección)
- Ocasión favorable para una formación acerca de la IMH (fortalecimiento de capacidades)
- A nivel de los RH, la selección se hace más consciente de la igualdad entre los sexos
- Desarrollo de actividades prácticas de género en la organización (p. ej., desarrollo de herramientas, semana del género)
- Elaboración y actualización de la política de género de la organización
- Desarrollo de una estrategia y un plan de acción de género para operacionalizar la política (a nivel de la programación, los recursos humanos, la cultura institucional, las contrapartes)

Fuente: Comunidad "Genre en Pratique" del CQFD de la AQOCI, 2009

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- InterAction. The Gender Audit Questionnaire Handbook. (1995)
- Auditoría participativa de género: http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/171/F1631765358/03_esp_gender_audit.pdf
- L'audit organisationnel de genre: http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreenpratique_audit.htm

2.3.2 LA POLÍTICA DE IMH

Una política de igualdad entre las mujeres y los hombres es la articulación de la visión de una organización en materia de igualdad de sexos. Se trata igualmente de una herramienta de cambio que centraliza la igualdad entre las mujeres y los hombres al interior de otras políticas internas y externas de una organización. Una política IMH oficializa la igualdad en materia de poder, autoridad y recursos

a través de las metas, las estrategias, la estructura y la cultura de una organización. Se trata de ir más allá del principio del número de mujeres en posiciones de dirección y de examinar la cuestión del género (los aspectos "generificados") en el proceso de toma de decisiones, la selección de las organizaciones contrapartes y el impacto de las políticas de recursos humanos en la vida privada de las mujeres y los hombres que trabajan en la organización³².

La **Ficha CdP "Género en práctica": Las políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres** ofrecen un panorama de las principales características de las políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres:

Ficha CdP "Género en práctica": Las políticas de igualdad entre las mujeres y los hombres³³

PRINCIPALES COMPONENTES³⁴

La política IMH de las diferentes organizaciones estudiadas tiene con frecuencia dos niveles de integración: (1) a nivel de la programación y (2) internamente. Las políticas contienen con frecuencia los siguientes elementos:

- Una definición de la IMH (según la comprensión y la interpretación de la organización que formula la política)
- Un resumen del análisis comparativo entre los sexos
- Una descripción del enfoque IMH de la organización
- Una estrategia doble: transversal y específicas
- Las metas y los objetivos de la política
- La descripción de la evaluación y del seguimiento correspondientes
- Una sección acerca de la sensibilización y el fortalecimiento de las capacidades de las contrapartes y los empleados
- Una asociación con organizaciones de mujeres y/o redes de mujeres Norte-Sur

Igualmente, es posible encontrar informaciones acerca de:

- La capitalización de los conocimientos (mecanismos de gestión de los conocimientos)
- La existencia de un Comité de género en la OCI

Ocasionalmente:

- Una estructura de responsabilización y mecanismos de imputabilidad
- Un enfoque de distribución de responsabilidades (entre los(as) especialistas de género y todo el personal)

Ciertas políticas son integradas en una política de equidad más general y otras incluyen mecanismos de implementación o un plan de acción.

³² Women's Network Croatia. *Gender Policy: goals and actions*. (Fecha indeterminada). http://www.zenska-mreza.hr/prinucnik/en/en_read_gender_diversity_3.htm

³³ Las informaciones recogidas en esta ficha han sido mejoradas por el estudio de Rita Soares Pinto, *Institutionnalisation du genre de la conceptualisation du genre à la mise en pratique*, CQFD de la AQOCI, 2008; los estudios del SID-Gender Network de Ottawa y las discusiones al interior de la CdP El género en la práctica del CQFD de la AQOCI.

³⁴ Rita Soares Pinto, *Institutionnalisation du genre de la conceptualisation du genre à la mise en pratique*, CQFD de la AQOCI, 2008.

ETAPAS PARA EL DESARROLLO DE UNA POLÍTICA IMH³⁵

- 1) Organizar un comité IMH o de elaboración de política
- 2) Definir las tareas del comité IMH
- 3) Realizar un inventario de documentos, herramientas y prácticas en IMH al interior de la organización
- 4) Discutir acerca de las herramientas y la sistematización de las mejores prácticas
- 5) Desarrollar una definición IMH común para las partes interesadas de la organización
- 6) Definir la visión y el enfoque IMH para la organización
- 7) Definir los objetivos y los indicadores IMH (según el contexto y las prácticas de la organización)
- 8) Poner a prueba las herramientas desarrolladas
- 9) Crear referentes para el personal, (por ejemplo, recomendaciones para desarrollar los proyectos y/o programas sensibles al género, cómo utilizar las herramientas IMH, etc.)
- 10) Obtener insumos y retroacción de la dirección, del comité IMH, de un o una consultora acerca de la política preliminar
- 11) Efectuar una revisión final de la política
- 12) Presentar la política y efectuar la promoción de la IMH al interior de la organización
- 13) Realizar sesiones de sensibilización y formación en IMH

RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IMH³⁶

- Fortalecimiento del enfoque transversal (capacidades, recursos, responsabilización)
- Fortalecimiento del enfoque específico
- Politizar y renovar nuestras prácticas
- Fortalecimiento de la responsabilidad mutua (ACDI, OCI y CQFD/AQOCI)

LECCIONES APRENDIDAS

- Necesidad de desarrollar mecanismos de imputabilidad y de responsabilización estructural compartida a todos los niveles de la organización
- Elaboración de un plan de acción e implementación de mecanismos que faciliten la institucionalización de la política (desarrollo de indicadores de calidad y de los resultados previstos con el fin de facilitar el seguimiento de la evaluación)
- Elaboración de un eje estratégico que permita pasar de la política a la acción
- Desarrollar tanto el enfoque técnico (herramientas, mecanismos) como el político (valores profundos)
- La participación de las partes interesadas en el proceso de elaboración de la política IMH favorece su vitalidad, apropiación e implantación
- La necesidad de desarrollar a la vez el aspecto transversal y el específico de la integración IMH en la política, para que esto se haga realidad
- Promover el fortalecimiento de las capacidades de las contrapartes
- En caso necesario, recurrir a un o una especialista en IMH

³⁵ Según las declaraciones recogidas por el SID-Gender Network de Ottawa, 2009

³⁶ Rita Soares Pinto, 2008.

POSIBLES BENEFICIOS

El desarrollo de la política IMH es una palanca, una herramienta de diálogo. Su elaboración constituye un elemento clave para movilizar su equipo y su organización acerca del tema de la IMH, favoreciendo el debate interno y la apropiación de los conocimientos en esta área.

HERRAMIENTAS E IDEAS DE INTEGRACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

- Implementación de un plan de acción IMH (medios y recursos a disposición)
- Elaboración de una orientación estratégica (eje estratégico)
- Elaboración de una estrategia de comunicaciones (política de redacción)
- Elaboración de un código de ética (como herramienta de sensibilización)
- Formación anual obligatoria para el personal (sede principal y terreno)

PRINCIPALES FACTORES DE ÉXITO DE UNA POLÍTICA IMH

- Un compromiso del liderazgo de la organización
- Un o una especialista central para reunir al personal alrededor de los objetivos de la política. Esta persona deberá contar con suficientes recursos, estatus, influencia, experiencia, conocimientos, sentido del humor y visión estratégica en materia de IMH
- Metas realistas
- La comprensión del personal de enlace entre la igualdad de los sexos y la misión de la organización
- La posibilidad de reflexionar, detallar y descentralizar los objetivos y las iniciativas
- Constatar el progreso realizado a partir de resultados concretos
- La participación y el apoyo al interior de organización
- Promocionar el éxito y subrayar los logros

Fuente: Comunidad "Genre et pratique", del CQFD de la AQOCI. 2009

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- ACIDI. Politique de l'ACIDI en matière d'égalité des sexes. 2010.
<http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/EMA-218123616-NN9>
- Oxfam-Quebec. Politique en matière de justice entre les femmes et les hommes. 2010.
http://oxfam.qc.ca/sites/oxfam.qc.ca/files/OQ_politique_justice_femmes_hommes.pdf
- GENFINANCE. Walking the Talk: Organizational Gender Mainstreaming, 2006.
<http://www.genfinance.info/7InternalPolicy.htm>

2.3.3 EL PLAN DE ACCIÓN DE LA IMH

El plan de acción corresponde al enfoque empleado para poner en marcha y administrar el proceso de la institucionalización, tal como se define en la estrategia de género de la organización. El plan de acción constituye una de las herramientas esenciales para materializar la política de IMH. Adicionalmente, el plan de acción permite ilustrar el hecho de que la igualdad entre las mujeres y los hombres debe ser una preocupación que atraviese las estructuras y los procesos de la organización

El plan de acción debe contener:

- la orientación general de la organización con relación a la IMH (los principales componentes de la estrategia, particularmente los objetivos de la IMH y la definición de la IMH dada por la organización);
- los sectores incluidos por este plan de acción (planificación, programación, políticas internas, etc.);
- las principales medidas adoptadas para efectuar los cambios (p. ej., la sistematización del análisis de género como etapa en la programación).

El plan de acción deberá detallar de manera gráfica:

- las diferentes tareas que deberán ser realizadas
- las etapas específicas para su implementación, los y las responsables (personal interno, comité o recursos externos, tales como consultores y consultoras)
- Los recursos necesarios (por lo general, en términos del número de días necesarios para efectuar cada una de las etapas).
- el calendario para la implementación (o fecha límite para la ejecución de cada etapa). Cada una de las tareas y etapas que deberá realizarse es definida concretamente y puede ser efectuada de forma secuencial, maximizando a la vez la imputabilidad de las personas concernidas.

A continuación presentamos un ejemplo de plan de acción, detallando una de las tareas que deberán ser ejecutadas para lograr la institucionalización del género:

Cuadro 6

Ejemplo de un plan de acción

| Tarea a realizar | Etapas | Personas responsables | Tiempo necesario | Calendario de implantación Año 2011 | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------|----------------------------------------|---|---|---|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Elaboración y adopción de una política de igualdad entre las mujeres y los hombres | i) Selección de un consultor o consultora | Departamento de recursos humanos | 3 días | | | | |
| | ii) Consulta interna y desarrollo de la política IMH | Consultor(a) | 15 días | | | | |
| | iii) Presentación de la política al personal y adopción de la política por parte del Consejo administración | Consultor(a) y Consejo administración | 2 días | | | | |
| 2. Incorporación de la IMH en los procesos de gestión | ... | ... | ... | | | | |
| 3. Preparación de los módulos de formación IMH para el personal | ... | ... | ... | | | | |
| 4. Otros | ... | ... | ... | | | | |

Es importante señalar que aquí se habla de un plan de acción para **la institucionalización del género**. En el marco de la integración del género **en los programas y proyectos**, es conveniente referirse a la sección 3.5 de este Paquete de formación que trata acerca de la **gestión por resultados**. En el contexto

de un proyecto específico, el plan de implementación podría contener muchos más detalles (particularmente un **modelo lógico**) y, normalmente, el cuadro precedente debería ser remplazado por un **cronograma de afectación** y un **calendario de actividades**.

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

Para mayor información acerca de los métodos de implementación de la institucionalización del género:

- Genre en action. *Gender Mainstreaming : De l'égalité des sexes a la diversité?* 2008.
<http://www.genreenaction.net/spip.php?article6465>
- Manuel pour la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge :
http://igvm-iÉFH.belgium.be/fr/binaries/32%20-%20Gendermainstreaming_FR_tcm337-99636.pdf
- Kelleher, Stuart. *L'égalité des sexes, de la promesse a la pratique : Une étude des progrès accomplis par les membres du CCCI en matière d'égalité des sexes.* 2008.
http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/CQFD/002_ethics_gender_equality_study.pdf
- Comité québécois femmes et développement de la AQOCI, *L'institutionnalisation du genre : De la conceptualisation théorique a la mise en pratique.* 2008
http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/pdf/CQFD_analyse_institucionalización.pdf
- DAC-OCDE. *Gender Equality, Women's Empowerment and the Paris Declaration on Aid Effectiveness : Issues Brief 5. Managing for Gender Equality Results in Partner Countries.* 2009
<http://www.oecd.org/dataoecd/49/19/42936177.pdf>
- PNUD. *Guide pour l'institutionnalisation de l'Approche Genre :*
http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/guide_d_institucionalización_du_genre-PNUD_Alger.pdf

MÓDULO 3

Integración de la IMH en los programas y proyectos



MÓDULO 3: INTEGRACIÓN DE LA IMH EN LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS

| | |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 Introducción..... | 47 |
| 3.2 Definición de los grupos meta..... | 48 |
| 3.3 Análisis diferenciado según los sexos..... | 49 |
| 3.4 Estrategia de género..... | 51 |
| 3.5 Gestión por resultados..... | 53 |
| 3.5.1 Integrar el género en la fase de planificación..... | 53 |
| 3.5.2 Integrar el género en la fase de implementación..... | 55 |
| 3.5.3 Integrar el género en la fase de seguimiento y evaluación..... | 56 |
| 3.5.4 Resultados de la IMH e indicadores sexo-específicos..... | 57 |
| 3.6 Elaboración de un presupuesto sensible al género..... | 59 |
| 3.7 Estándares mínimos..... | 60 |
| 3.8 Listas de verificación (check-lists)..... | 62 |

3.1 INTRODUCCIÓN



Para un buen número de ONG, la programación de actividades en el exterior continúa siendo un importante medio para realizar su misión de reducción de la pobreza y las desigualdades. Tradicionalmente, las y los miembros del personal asignado a los programas internacionales tendían poco a integrar la dimensión de género en la programación por falta de recursos, competencias y tiempo, pero igualmente porque las expectativas en este sentido, particularmente la de los y las administradoras y los proveedores de fondos, eran modestas. Actualmente, la responsabilidad de las ONG en cuanto la IMH es mucho más comprendida, una mayor cantidad de recursos de formación y de asistencia técnica se encuentran disponibles, y los proveedores de fondos utilizan con frecuencia la integración IMH como condición sine qua non para el financiamiento. La presente sección tiene por objetivo prestar asistencia a los y las responsables de programas o de proyectos en la elaboración y gestión, según un enfoque centrado en el género, a través de cada una de las etapas de estos programas y proyectos. Esta sección podrá ser igualmente útil para los y las cooperantes voluntarios y voluntarias que acompañan a las contrapartes en el terreno, para implementar ciertos proyectos o programas de desarrollo. En efecto, las y los cooperantes podrán así familiarizarse con los conceptos de análisis comparativo entre los sexos, así como con la integración de la IMH en la implementación de programas y/o proyectos de las OCI canadienses.

Este módulo ayudará a comprender el proceso de identificación del grupo meta y el análisis diferenciado según los sexos, y a analizar cómo estas informaciones pueden contribuir a la elaboración de una estrategia de género. Enseguida, se tratará la cuestión de la gestión por resultados, la elaboración de un Presupuesto sensible al género (PSG) así como diversos métodos de respeto de las normas relacionadas con la igualdad entre las mujeres y los hombres, tales como los estándares mínimos y las listas de verificación.

Antes de iniciar, es necesario revisar el ciclo del proyecto³⁷ y recordar que el objetivo es integrar el género, no solamente a lo largo de las diferentes etapas de los programas y proyectos, sino igualmente por medio de los diversos sistemas de gestión.

³⁷ ACIDI, *Le cycle des projets*. 2008.
<http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/NIC-62115519-QDV>

3.2 DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS META

El grupo meta de un proyecto es el grupo para el cual se definen los objetivos de la iniciativa. Por consiguiente, es esencial definir adecuadamente el grupo meta con el fin de estar en condiciones de alcanzar los objetivos del proyecto. Una definición subjetiva o imprecisa de los grupos meta impedirá definir y alcanzar dichos objetivos. Un estudio de base puede contribuir a enriquecer la definición del grupo meta. De otra manera, algunas etapas simples pueden servir de metodología de base.

Etapas 1: Se trata de definir las características socioculturales del grupo meta del proyecto. Entre ellas, pueden incluirse algunos de los siguientes elementos³⁸:

- Grupo de edad
- Proporción de cada sexo
- Pertenencia a una capa social, estatus social, ingreso
- Formación y educación
- Situación familiar
- Lugar de domicilio (urbano o rural)
- Idioma(s) materno(s)
- Orientación sexual
- Etnia
- Opinión política
- Convicción religiosa

Etapas 2: Es necesario tener en cuenta las dinámicas internas, las relaciones de poder, así como las diferencias entre las personas que representan el grupo meta. Las diferencias de opinión e intereses competitivos hacen mucho más complejo un grupo que podría parecer homogéneo en virtud de las características que comparte. Un ejemplo de ello puede ser las mujeres maya adultas de una comunidad guatemalteca, quienes pueden pertenecer al mismo grupo de artesanas, sin que, no obstante, tengan necesidades idénticas en materia de apoyo para la comercialización de sus productos.

Etapas 3: Es necesario asegurarse que el grupo no sea ni demasiado amplio (p. ej., las mujeres) ni demasiado estrecho (p. ej., jóvenes mujeres entre 22 y 28 años de edad, madres de 3 hijos y más, de la comunidad de...). Éste podrá corroborarse a través de la experiencia de las organizaciones contrapartes (idealmente la misma organización contraparte deberá definir el grupo meta a nivel local y de manera participativa) o por medio de las y los miembros de la comunidad en la cual la iniciativa tendrá lugar. La ventaja resultante es definir las necesidades específicas del grupo meta y aumentar su eficacia y eficiencia, así como la pertinencia de la iniciativa. Adicionalmente, este proceso permite calcular con más exactitud el número de personas beneficiaria del proyecto.

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- Promotion Santé Suisse. Définir les groupes cibles du projet. 2010. <http://www.quint-essenz.ch/fr/topics/1100>
- Programa mundial de alimentos de las Naciones Unidas. *How to Plan a Baseline Study: Monitoring And Evaluating Guidelines* (fecha indeterminada) http://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/ko/mekb_module_10.pdf
- IFAID Aquitaine. *Prise en compte des approches du genre dans les interventions de développement: Outils méthodologiques et fiches pratiques*. 2001. <http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/classeur.pdf>

³⁸ Promotion Santé Suisse. *Définir les groupes cibles du projet*. 2010. <http://www.quint-essenz.ch/fr/topics/1100>

3.3 ANALYSE SEXOSPÉCIFIQUE

El Centro de Investigaciones para el Desarrollo Internacional (CRDI) define así el análisis diferenciado según los sexos :

“Se trata de integrar las diferencias entre los sexos en la definición e implementación de las políticas y en la concepción de los programas, y de tener en cuenta la eficacia de las políticas según los grupos de la sociedad. Los diferentes grupos de la sociedad no tienen un mismo modo de vida, de suerte que las políticas no tienen los mismos efectos en ellos. (...) Dada la falta de análisis comparativos, las recomendaciones y las decisiones se basan en hipótesis no verificadas en cuanto a las exigencias respectivas de hombres y mujeres.”³⁹

El **análisis** diferenciado según los sexos puede igualmente ser llamado **análisis de género**, **análisis sexoespecífico** o **análisis comparativo entre los sexos**. Puede entonces resultar útil tener presente que estos cuatro términos son utilizados con frecuencia indistintamente.

La guía de análisis de género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define así las características del análisis diferenciado según los sexos.

Recuadro 4

Características del análisis diferenciado según los sexos :

¿Qué es el análisis de género ?

- Se reconoce como una dimensión intrínseca del análisis de las políticas
- Permite la identificación específica de la manera por la cual las políticas afectan diferentemente a las mujeres y a los hombres
- Demuestra que ninguna política ni su aplicación pueden ser “neutras” (no sexuadas) en sociedades “generificadas”
- Se lleva a cabo por medio de la ayuda de herramientas de análisis (por ejemplo : Harvard, Moser, relaciones sociales, empoderamiento (*empowerment*) de las mujeres, etc.)⁴⁰

¿Qué competencias son necesarias para efectuar un análisis de género ?

- Familiaridad con los principales marcos de referencia
- Habilidad para seleccionar el marco de referencia más susceptible de generar los resultados pertinentes a los problemas de género que serán tenidos en cuenta
- Habilidad para interpretar los datos
- Habilidad para tomar decisiones estratégicas

³⁹ CRDI. Glosario (inglés-francés). http://www.idrc.ca/fr/ev-78405-201-1-DO_TOPIC.html

⁴⁰ Para mayor información acerca de las herramientas conceptuales y los marcos de referencia, véase CQFD de la AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement*, 2004. pgs. 26-35.

Recuadro 4 (continuación)

Características del análisis sexo-específico:

¿Qué es un buen análisis sexo-específico?

- Es sensible al género y permite la comprensión de las relaciones de género y sus implicaciones en las políticas de desarrollo y la implantación
- Analiza la división del trabajo según los géneros (actividades, acceso y control)
- Ofrece un panorama de las prioridades de las mujeres, sus obstáculos y catalizadores
- Incluye recomendaciones para responder a las necesidades prácticas y a los intereses estratégicos de las mujeres

Fuente: UNDP. UNDP Gender and Development Programme. *Learning and Information Pack*. 2001.
<http://www.undp.org/women/mainstream/docs/GenderAnalysis1.pdf>

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- Femmes Prévoyantes Socialistes. *Genre et santé: vers une analyse sexospécifique de la santé*. 2007
<http://www.mujeresprevoyantes.be/SiteCollectionDocuments/analyses/fpsanalyse07Genreetsante.pdf>
- Coalition Interagence Sida et Développement. *Analyse sexospécifique a l'intention des planificateurs de projet*. 2010 <http://www.icad-cisd.com/content/fr/component/content/article/110-gender-analysis-for-project-planners>
- Principales marcos de referencia en análisis de género, así como sus fortalezas y debilidades (inglés): <http://nzaidtools.nzaid.govt.nz/gender-analysis/annex-2-common-gender-analysis-frameworks>

3.4 ESTRATEGIA DE GÉNERO

La estrategia de género permite articular la manera por medio de la cual las desigualdades entre las mujeres y los hombres serán abordadas a través de un programa y/o proyecto, y lo que éstos prevén para promover la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Primero, es necesario distinguir la **estrategia de género** de la **política de género** (posición oficial de la organización acerca de la cuestión de género) y el **plan de acción** en materia de IMH (procedimiento a seguir para implantar esta política en la organización). Aunque la estrategia de género esté directamente relacionada con estos procesos institucionales, aquí hacemos referencia a una estrategia dirigida explícitamente a un programa o a un proyecto.

Segundo, es necesario distinguir entre una estrategia de género aplicada al conjunto de **programas** y **proyectos** de una organización y en oposición, una estrategia de género empleada en el marco de un proyecto específico.

A. EN EL MARCO DE UN PROYECTO

Esta estrategia debe desarrollarse en función del grupo meta identificado y de las desigualdades de género identificadas durante el análisis diferenciado según los sexos.

La estrategia empleada deberá destacar los siguientes elementos:

1. El **grupo meta** identificado, objeto de este proyecto.
2. Las **desigualdades** identificadas entre las mujeres y los hombres y los **obstáculos** que les afectan específicamente.

3. Una definición de dichas desigualdades u obstáculos bajo la forma de **resultado** (de forma que sea utilizable al interior del marco lógico del proyecto⁴¹). Por ejemplo, en el marco de un proyecto acerca de la prevención del VIH/SIDA, podría verse el siguiente resultado (producto): "un mejor conocimiento de los métodos de prevención de la transmisión del VIH/SIDA por los y las adolescentes de 14 a 17 años."
4. Las **actividades** específicas permiten alcanzar este resultado y serán realizadas durante este proyecto.
5. Por último, los **indicadores de rendimiento** y una lista de las **hipótesis e indicadores de riesgo** que deberán ser considerados.

B. EN EL MARCO DE UN PROGRAMA

Los modelos de estrategias de género en cuanto a los programas son variados y dependen del objetivo específico de la estrategia (una estrategia puede hacer énfasis en la igualdad entre los géneros o incluso, en la realización de los derechos de las mujeres). A pesar de la diversidad de formatos y contenido adoptados por las estrategias de programación en materia de género, por lo general en ellos se encuentra algunos de los siguientes elementos:

1. El **mandato** de la organización en materia de IMH (con relación a la política de género de la organización).
2. Las **buenas prácticas** y las **lecciones aprendidas** por la organización en la integración del IMH en los programas.

⁴¹ Véase igualmente la sección 3.5 acerca de la gestión por resultados.

3. El rol de los **administradores** y **administradoras** como líderes para la integración del IMH en los programas.
4. La **implementación** de los programas (el contenido):
 - La utilización sistemática del análisis de género (con el fin de identificar las desigualdades definidas por el programa) como parte integrante del desarrollo del programa.
 - La coordinación de los diferentes programas en materia de IMH.
 - La coherencia de la estrategia de género en la elaboración de los proyectos al interior del programa.
 - La inversión en investigación acerca de la IMH con el fin de alimentar la estrategia de género del programa.
 - El enfoque utilizado (transversal vs. específico) con el fin de lograr los resultados a través de cada uno de los programas y proyectos.
5. Aspectos **institucionales** (estructuras de la organización) relacionados con la programación
 - El rol de los recursos humanos
 - Elementos financieros y presupuestales relacionados con el alcance de los objetivos IMH
6. Las **relaciones públicas**
 - Prácticas de seguimiento y evaluación que permiten realizar el seguimiento del avance logrado por los programas en materia de IMH
 - Creación de comités y de procesos para el seguimiento de la integración del género en los programas
 - Vínculos entre la estrategia de género del programa y las actividades de defensa
 - Vínculos entre la estrategia de género del programa y las actividades de sensibilización del público.

La organización contraparte deberá jugar un papel central en el proceso de desarrollo de una estrategia de género a nivel del proyecto y, en algunas ocasiones, inclusive de los programas de las OCI. El módulo 4 propone importantes nociones en cuanto a la selección de la organización contraparte y al desarrollo de una visión común de los objetivos IMH.

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- ACIDI. *Les cadres de l'intégration de l'égalité entre les sexes : Note explicative*. 2008
<http://acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/STE-320155158-SJ4>
- USAID, *Integrating multiple gender strategies to improve HIV and AIDS interventions : A compendium of programs in Africa*. 2009. http://www.irdc.org/what/programs/PDFs/Gender_compendium_Final.pdf

3.5 GESTIÓN POR RESULTADOS (GPR)⁴²

Según la definición de la ACIDI, la gestión por resultados es:

"un enfoque de gestión basado en el ciclo de vida de un programa o de un proyecto que integra las estrategias, las personas, los recursos, los procesos y las herramientas de medición, con el fin de mejorar la toma de decisiones, la transparencia y la rendición de cuentas. El enfoque hace énfasis en el alcance de los resultados, la implementación de las medidas de rendimiento, el aprendizaje, la adaptación, así como la producción de informes acerca del rendimiento."

Fuente: ACIDI, *La gestion axée sur les résultats*, 2009
<http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/NIC-31595014-KEF>

De la definición del **modelo lógico** a la del **plan de implementación**, pasando por la elaboración del **marco de evaluación del rendimiento y del registro del riesgo**, es esencial asegurarse que el análisis de género constituya uno de los fundamentos de la elaboración, seguimiento y evaluación del proyecto. La IMH es un eje transversal de los proyectos y debe ser integrada en el ciclo de vida de gestión del proyecto, así como en las herramientas y metodologías de la GPR. A continuación presentamos un resumen de las diferentes etapas previstas del enfoque GPR, las cuales deben ser integradas sistemáticamente a la IMH:

- identificar el **problema** y las **causas** subyacentes. Evaluar el papel y la implicación de las diferentes partes interesadas en el problema;
- definir **resultados esperados realistas**, con base en análisis apropiados;
- determinar claramente los **beneficiarios y beneficiarias de los programas** y concebir los programas de manera que respondan a sus necesidades;
- realizar el seguimiento del avance en función de los **resultados** y los **recursos** utilizados, utilizando para ello indicadores apropiados;
- determinar y manejar los **riesgos** teniendo en cuenta los resultados esperados y los recursos requeridos;
- aumentar los conocimientos sacando **lecciones** de la experiencia e integrándolas en los procesos de toma de decisiones;
- presentar **informes acerca de los resultados** obtenidos y los recursos utilizados.⁴³

3.5.1 INTEGRAR EL GÉNERO EN LA FASE DE PLANIFICACIÓN

Generalmente, la planificación comprende las siguientes etapas:

- identificación del problema
- análisis de las partes interesadas
- definición de los resultados que desean alcanzarse
- identificación de los beneficiarios y beneficiarias del proyecto y/o programa
- identificación de los riesgos

⁴² El objetivo de esta sección es ofrecer un panorama general de la aplicación de la GPR en las diferentes etapas de los proyectos. Sin embargo, algunos recursos más elaborados y dedicados específicamente a la GPR se encuentran igualmente disponibles, por ejemplo en: ACIDI. *La gestion axée sur les résultats*, 2009. <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/NIC-31595014-KEF>

⁴³ <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/fra/NAT-92213444-N2H>

A nivel de la **planificación**, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define así los elementos que deben ser tomados en cuenta o los criterios esenciales que deben ser observados para integrar la IMH:

Recuadro 5

Integración de la IMH durante la planificación

- Identificar y apropiarse de los estudios previos –técnicos y sociales– incluyendo un análisis de género ;
- Mujeres y hombres de la población meta participan en la identificación de los problemas, de las necesidades y de las posibles soluciones ;
- Las necesidades específicas de las mujeres y los hombres son identificadas y tenidas en cuenta con el fin de identificar los resultados que deberán ser alcanzados y las estrategias de intervención que deberán adoptarse ;
- Los obstáculos frente a la participación de las mujeres y/o de los hombres en el programa y/o proyecto son identificados, así como las acciones para superarlos ;
- La metodología de intervención debe favorecer un acceso justo a los recursos y a los beneficios del programa y/o proyecto ;
- Planificación de las acciones para responder a las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres ;
- Integración de objetivos y resultados que busquen reducir las desigualdades de género (en el modelo lógico, según la expresión empleada por la ACIDI en su enfoque GPR) ;
- Definición de los indicadores de seguimiento y de resultados que midan la reducción de la desigualdad entre las mujeres y los hombres y la transformación de las relaciones de género, así como la integración de los mismos a las herramientas de seguimiento y de evaluación (en el marco de la evaluación del rendimiento).

Fuente: PNUD. *Guide pour l'institutionnalisation de l'Approche Genre* (fecha desconocida)

http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/guide_d_institutionnalisation_du_genre-PNUD_Alger.pdf

3.5.2 INTEGRAR EL GÉNERO EN LA FASE DE IMPLEMENTACIÓN

La implementación conlleva evidentemente la realización de las actividades previstas que deben conducir al alcance de los resultados esperados. No obstante, la implementación consiste también en evaluar los riesgos, administrar las operaciones y adaptar las estrategias en función de los imprevistos, de las

lecciones aprendidas y del avance de los resultados esperados. La mayor parte de las organizaciones implementan igualmente un plan de comunicaciones que acompaña su proyecto o programa de desarrollo.

A nivel de la implementación, utilizando una perspectiva de género, el PNUD subraya la importancia de los siguientes elementos :

Recuadro 6

Integración de la IMH durante la implementación

- La metodología de intervención favorece la participación de las mujeres y los hombres a todos los niveles y en todos los aspectos de la implementación del programa y/o proyecto, así como en los procesos de gestión y decisión ;
- El programa y/o proyecto contribuye a desarrollar y a valorizar el potencial de las mujeres y los hombres ;
- Los equipos de gestión e intervención, así como las contrapartes, se encuentran formados y dominan el enfoque de género ;
- La apertura y el compromiso de promover la igualdad hacen parte de los criterios de selección de las contrapartes ;
- Las contrapartes son conscientes de los desafíos en materia de igualdad y se encuentran formadas en el enfoque de género ;
- Se integra personal femenino a todos los niveles de intervención y de gestión

Fuente: PNUD. *Guide pour l'institutionnalisation de l'Approche Genre* (fecha desconocida)

http://www.greenaction.net/IMG/pdf/guide_d_institutionnalisation_du_genre-PNUD_Alger.pdf

3.5.3 INTEGRAR EL GÉNERO EN LA FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento (evaluación continua de la implantación de un proyecto con relación a la planificación y la utilización de los insumos, las infraestructuras y los servicios por parte de los beneficiarios y beneficiarias del proyecto) y la evaluación (evaluación periódica de la pertinencia, el rendimiento, la eficacia y el impacto del proyecto en función de los objetivos iniciales) son también dimensiones centrales de la programación internacional y un componente esencial de la gestión por resultados.

La integración de la IMH en los procesos de seguimiento y evaluación permitirá asegurarse que las necesidades prácticas y estratégica de las mujeres y los hombres hayan sido consideradas y que se logre un impacto real (p. ej., las transformaciones sociales de

los papeles y la posición social de las mujeres y los hombres). Adicionalmente, el seguimiento permite hacer ajustes en el transcurso del proyecto mientras que la evaluación permite obtener lecciones o buenas prácticas con el fin de reproducirlas en proyectos ulteriores.

En la GPR, la herramienta de seguimiento y evaluación es el **marco de evaluación del rendimiento**. Si éste ha sido construido durante la fase de planificación de manera que se haya integrado el género, tan sólo se requiere entonces evaluar el alcance de los resultados por medio de los indicadores seleccionados.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), los siguientes elementos pueden contribuir a un sistema de **seguimiento y evaluación** del programa que tenga en cuenta la IMH:

Recuadro 7

Integración de la IMH durante la evaluación

- Utilización de indicadores cuantitativos y cualitativos para medir el impacto del programa en las mujeres y los hombres, así como en los informes de género;
- Ventilación de los resultados de evaluación según el género (impactos positivos o negativos en las mujeres y los hombres);
- Participación de las mujeres y los hombres del grupo meta en la evaluación
- Definición de indicadores para medir la transformación de las relaciones de género; el mejoramiento de la situación de las mujeres y aumento de su poder son definidos y tenidos en cuenta como parte integrante de los resultados del programa, al igual que los demás resultados.

Fuente: PNUD. *Guide pour l'institutionnalisation de l'Approche Genre* (fecha desconocida)

http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/guide_d_institutionnalisation_du_genre-PNUD_Alger.pdf

3.5.4 RESULTADOS DE LA IMH E INDICADORES SEXO-ESPECÍFICOS

Si se desea promover una mayor igualdad entre las mujeres y los hombres al interior del proyecto, es importante integrar la dimensión IMH a partir de la fase de planificación de los proyectos, por medio de los indicadores de resultados. En efecto, la estrategia IMH debe buscar necesariamente resultados concretos y sostenibles en materia de IMH, a corto, mediano y largo plazo. Si se quiere recurrir al vocabulario de la ACIDI, es posible hablar entonces de resultados inmediatos, intermedios y finales.

Por el contrario, si la identificación de los resultados IMH estuviese excluida del proceso de planificación y si no hubiese la obligación de obtener resultados en este sentido, se podría correr el grave riesgo de que la IMH no sea tenida en cuenta en el transcurso de la implementación del proyecto.

A continuación presentamos algunos ejemplos de resultados que indican que el proyecto o programa tendrá un impacto en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres. Es de anotar que, en cada uno de los siguientes enunciados, hay una noción de **cambio** (crecimiento, disminución, etc.):

- disminución de la incidencia de la violencia contra las mujeres en la comunidad
- un acceso más justo a la información por parte de las mujeres y los hombres
- un acceso más justo, tanto para las mujeres como para los hombres, a los recursos del programa (formación, tecnología, recursos financieros, organizaciones, etc.).
- aumento de la confianza en sí mismas de las mujeres
- un mayor acceso para las mujeres a la información jurídica

- un mayor acceso para las mujeres a los espacios públicos
- aumento del número de mujeres en el mercado del empleo
- más opciones de carrera para las mujeres y los hombres
- una mayor capacidad de las mujeres para responder por sí mismas a sus necesidades
- mayor autonomía de las mujeres y los hombres

Los **indicadores de rendimiento** sirven para medir estos resultados. Éstos permiten medir los cambios dados en las relaciones mujeres-hombres o en la situación de las mujeres en el transcurso de un periodo dado. La identificación de los indicadores de resultados a corto, mediano y largo plazo es necesaria para evaluar los cambios y/o las mejoras logradas en el tiempo, en el marco de un programa.

Los indicadores específicos para evaluar el progreso realizado en términos de igualdad entre las mujeres y los hombres deben ser definidos y hacer parte integrante de la evaluación de un programa de desarrollo.

A continuación presentamos algunos ejemplos de indicadores de resultados:

Cuadro 7

Ejemplos de indicadores de resultados

| RESULTADOS | INDICADORES |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Un acceso más equitativo a la información para las mujeres y los hombres. | Número de las mujeres y los hombres que consultan los recursos documentales del gobierno en el tema XYZ |
| Un acceso más equitativo para las mujeres y los hombres a los recursos del programa (por ejemplo a sesiones de formación). | Proporción de mujeres que participan en las sesiones de formación ofrecidas por el programa. |
| Aumento de la confianza en sí mismas de las mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres que participan en el programa que afirman tener una mayor confianza en sí mismas. • Número de mujeres que toman la palabra durante las reuniones de trabajo. |

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- ACIDI. *Manuels pour les projets : Pourquoi et comment utiliser des indicateurs tenant compte des écarts entre les hommes et les femmes.* 1997. <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/REN-218124425-NTF>
- ACIDI. *Égalité des sexes : Cadre d'évaluation des résultats de l'ACDI.* 2010. [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/GenderEquality3/\\$file/GE-framework-fr.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/GenderEquality3/$file/GE-framework-fr.pdf)
- Genre en Action. *Suivi et évaluation selon le genre.* <http://www.genreenaction.net/spip.php?article3374> (liens de Siyanda)
- "Gender in Monitoring and Evaluation in Rural Development : A Toolkit" : *évaluation de projets de développement rural dans une perspective de genre.* <http://siteresources.worldbank.org/INTARD/214578-1112681119394/20434002/IntegratingGenderToolkit.pdf>
- AQOCI. *La Gestion axée sur les résultats (GAR) en Lien avec l'Approche genre et développement (GyD)* 2008). Disponible aquí : http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/pdf/CQFD_analyse_institutionnalisation.pdf
- ACIDI. *Guide pour l'élaboration du cadre logique.* [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Funds/\\$file/Elements_du_cadre_logique_de_lACDI.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Funds/$file/Elements_du_cadre_logique_de_lACDI.pdf)
- BRIDGE. *Genre et indicateurs : Boîtes à outils.* 2007. www.bridge.ids.ac.uk/reports/IndicatorsSRCfrench.doc

3.6 ELABORACIÓN DE UN PRESUPUESTO SENSIBLE AL GÉNERO

El presupuesto es un elemento central de la planificación de la organización, dado que permite la realización del conjunto de sus objetivos, entre ellos aquellos relacionados con la igualdad entre las mujeres y los hombres. Definir las prioridades, los procesos y las estructuras presupuestales en función de la perspectiva centrada en el género (documentada a partir de las necesidades y los múltiples intereses de las mujeres y los hombres) aumenta de manera significativa las posibilidades de lograr realizar avances en materia de IMH. La elaboración de un Presupuesto sensible al género (PSG) no significa entonces elaborar un presupuesto separado para las mujeres y los hombres.

UNIFEM define la elaboración de un Presupuesto sensible al género de la siguiente manera :

"La elaboración de un presupuesto sensible al género permite controlar la manera como los presupuestos responden a las prioridades de las mujeres y cómo los gobiernos utilizan los fondos públicos para reducir la pobreza, promover la igualdad entre los géneros, reducir la propagación del VIH y las tasas de mortalidad materna-infantil. Igualmente permite asegurarse que el gobierno respete sus compromisos a favor de las mujeres según el Programa de acción de El Cairo sobre población y desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing para la igualdad entre los géneros y la autonomización de las mujeres y los Objetivos de Desarrollo del Milenio."

Fuente: UNFPA, UNIFEM. *Pratique de la budgétisation sensible au genre : un manuel de formation.* 2006. p.4 http://www.unifem.org/attachments/products/GRBinPractice_TrainingManual_fre.pdf

El PSG constituye un conjunto de prácticas y de diferentes herramientas de análisis y evaluación que hacen parte de aquél, consistente principalmente en subsidios presupuestales. Adicionalmente, los niveles de análisis (planificación, implantación, autorización de presupuestos) y el contexto (gobierno local, regional, nacional u organización no gubernamental) pueden variar ampliamente. Por lo general, se trata de identificar QUIÉNES utilizan los recursos y CON QUÉ FINALIDAD.

Para realizar el PSG, es posible asignar líneas presupuestales específicas para los siguientes objetivos⁴⁴:

- Desarrollo de competencias y formación en IMH
- Proyectos piloto en IMH
- Apoyo a instituciones nacionales de mujeres
- Apoyo a organizaciones de mujeres y a sus redes
- Gestión de una base de datos de especialistas en IMH
- Promoción de la institucionalización del género (p. ej., a través de la formación en análisis de género o la documentación del avance efectuado).
- Investigación en el tema de igualdad entre las mujeres y los hombres y empoderamiento (*empowerment*) de las mujeres.

⁴⁴ UNESCO. *UNCT Performance Indicators for Gender Equality and Women's Empowerment.* 2008. pgs. 10-11

El PSG hace referencia principalmente al análisis de los presupuestos nacionales, un proceso del cual las organizaciones no gubernamentales pueden hacer parte con el fin de asegurar la imputabilidad y la transparencia de su gobierno. Este proceso tiene lugar con ayuda de un gran número de participantes, a gran escala e incluyendo varias etapas (y diferentes metodologías para cada una de ellas). Sin embargo, las ONG pueden y deben necesariamente prever

recursos financieros y medir su impacto para favorecer la IMH al interior de su institución y su programación. Así, un medio para implementar el PSG al interior de una ONG, consiste en prever las líneas presupuestales necesarias para la realización de un análisis comparativo entre los sexos y ofrecer una formación en IMH tanto al personal como a las y los cooperantes voluntarios.

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- Simel Esim. *Analyse Genre des Budgets*. 2000. <http://www.genreenaction.net/spip.php?article3087>
- UNIFEM, UNFPA. *Presupuestos sensibles al género en la práctica: manual de capacitación*. 2006. http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/documents/publications/2006/gender_manual_spa.pdf
- UNIFEM (Florence Raes). *La Budgétisation Sensible au Genre: Formation pour le SNU, Alger*. UNIFEM, 2006, http://Formation_budgétisation_sensible_au_genre

3.7 ESTÁNDARES MÍNIMOS

Existe una importante literatura acerca de la ética del desarrollo sostenible y las obligaciones de las organizaciones no gubernamentales. En materia de igualdad, un proyecto no debería fortalecer las desigualdades entre las mujeres y los hombres. Esto puede parecer evidente, pero muchas iniciativas de desarrollo pueden tener este efecto económico.

Ilustraciones:

- Al favorecer la financiación de actividades económicas para los hombres en un sector tradicionalmente ocupado por las mujeres (p. ej., el secado del pescado)
- Al patrocinar la inversión en actividades económicas que pongan en riesgo la seguridad, el acceso a los servicios sociales o la protección contra la violencia hacia las mujeres o las jóvenes.

Estos estándares juegan también un papel de referencia que permite a las personas afectadas hacer valer la importancia del género en el desarrollo, la implantación, el seguimiento y la evaluación de los proyectos y/o programas. Existen estándares internacionales (en género y otros temas) en varios campos de acción de la cooperación internacional, particularmente aquellos del Proyecto Esfera, relacionado con el compromiso humanitario⁴⁵.

Para las OCI resulta apropiado participar en la elaboración de nuevos estándares en función del avance realizado o de las necesidades a satisfacer. De todas

maneras, a escala de las organizaciones no gubernamentales, el desarrollo de un documento de estándares mínimos para el género representa una herramienta importante, con el fin de asegurarse que las prácticas de las organizaciones no contribuyan a un retroceso en materia de igualdad y equidad entre los sexos. El siguiente recuadro ilustra, por medio de algunos ejemplos, las dimensiones institucionales con las cuales pueden articularse dichos estándares.

Recuadro 8

Dimensiones institucionales para la integración de la IMH

- Planificación (p. ej., la inclusión del análisis de género, de los roles de género, del estatus, de las desigualdades y de la discriminación);
- Programación (p. ej., existe un programa de género que contribuye a la integración transversal del género en los demás programas internacionales);
- Asociaciones (p. ej., la organización cuenta con contrapartes activas con organizaciones de mujeres en el terreno);
- Capacidades internas (p. ej., la organización posee un grupo que realiza acciones en materia de IMH);
- Toma de decisiones (p. ej., las discusiones en materia de IMH son integradas en la mayor parte de las reuniones de planificación y/o programación);
- Presupuestos (p. ej., existe un plan para documentar los gastos relacionados con el alcance de los objetivos IMH);
- Seguimiento y evaluación (p. ej., se utilizan indicadores sexo-específicos y sensibles al género para medir el impacto en la igualdad de los sexos);
- Control de la calidad y rendición de cuentas (p. ej. las evaluaciones profesionales incluyen un componente de institucionalización del género).

⁴⁵ Manual Esfera (*Esfera, Carta humanitaria y normas mínimas para la respuesta humanitaria*, 2011. <http://www.sphereproject.org/index.php?lang=spanishf>)

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- Documento de estándares mínimos del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
http://hdr.undp.org/en/media/minimum_standard_sp.pdf
- Gender in Sphere (Carta humanitaria) Standards:
<http://www.sphereproject.org/content/view/259/256/lang>
- Gestion de risques pour managers de projets:
<http://www.chef-de-projet.org/essentiels/gestion-des-risques.htm>
- Risk management : An alternative perspective in gender analysis :
http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/env_manage/documents/EP7-2001Nov06.pdf
Gestión del riesgo : una perspectiva alternativa en análisis de género

3.8 LISTAS DE VERIFICACIÓN (CHECK-LISTS)

Este módulo hace énfasis en la integración del género en los proyectos y/o programas. Este proceso está compuesto por diferentes fases detalladas a lo largo del módulo y que, normalmente, deben ser utilizadas de manera secuencial. No obstante, puede resultar útil el uso de la lista de verificación (checklist) con el fin de asegurarse que los diferentes componentes de género hayan sido tenidos en cuenta adecuadamente. Estas listas, aun cuando no representan un sustituto al análisis comparativo entre los hechos, pueden ayudar para asegurarse que los estándares mínimos en cuestiones de género hayan sido respetados.

En este sentido, se encuentran disponibles una gran cantidad de recursos. Es de anotar que, en la mayoría de los casos, las listas de verificación se centran específicamente en un sector y/o una etapa precisa de la integración del género en los proyectos y/o programas (por ejemplo, una lista de verificación de

género para el desarrollo de proyectos de agua y saneamiento).

La ACIDI suministra igualmente una lista de elementos para ser tenidos en cuenta por los organismos que financian, ya sea que se trate de proyectos o programas. Esta lista, inscrita en el "Marco de la integración de la igualdad entre los sexos"⁴⁶, en los programas o proyectos de intención de las contrapartes de la DGPC, permite a las organizaciones financiadas por la ayuda canadiense, prever mejor y aplicar los criterios de igualdad entre las mujeres y los hombres de la ACIDI (orientados por su política en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres). Aun cuando se trata de la lista de 2006, este marco de referencia continúa siendo una buena herramienta de verificación para las organizaciones que desean evaluar el estado de integración de la IMH en su proyecto o programa.

⁴⁶ ACIDI. *Cadre d'intégration de l'égalité entre les sexes*. 2006. <http://acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/STE-320155158-SJ4>

Recuadro 9

Lista de verificación para la integración de la perspectiva de género en los programas y/o proyectos

• **MARCO GENERAL Y MOTIVACIÓN:**

- ¿Se encuentra integrada perspectiva de género en el análisis contextual del proyecto?
- ¿Existen razones para promover esta perspectiva de igualdad entre las mujeres y los hombres?

• **OBJETIVOS:**

- ¿Refleja el objetivo del proyecto las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres?
- ¿Toma en cuenta los problemas y las disparidades entre hombres y mujeres, respondiendo a las necesidades prácticas de los dos sexos?
- ¿Toma en cuenta las necesidades estratégicas buscando la transformación de las instituciones (sociales y otras) que perpetúan la desigualdad entre las mujeres y los hombres?

• **GRUPOS META:**

- ¿Ofrece el programa ventajas tanto a las mujeres como a los hombres? (Excepción: proyectos dirigidos especialmente a los hombres o las mujeres o que hacen parte de programas específicos).

• **OBJETIVOS:**

- ¿Consisten los objetivos del proyecto en responder a las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres?

• **ACTIVIDADES:**

- ¿Implican las actividades previstas la participación de las mujeres y los hombres?
- ¿Se hacen necesarias otras actividades para afirmar la preocupación de igualdad del proyecto (formación específica, investigación complementaria, etc.)?

• **INDICADORES:**

- ¿Han sido precisados los indicadores con el fin de apreciar el alcance de los diferentes objetivos?
- ¿Miden estos indicadores los aspectos sexo-específicos de cada objetivo?
- ¿Son los indicadores sexo-específicos?
- ¿Han sido previstas medidas para garantizar un suficiente equilibrio entre las mujeres y los hombres en las actividades (p. ej., prorratas)?

• **REALIZACIÓN:**

- ¿Quién implementará el proyecto previsto?
- ¿Poseen las contrapartes las competencias requeridas en materia de perspectiva de género?
- ¿Disponen ellas de los instrumentos y los métodos necesarios para realizar el proyecto respetando el tema de la igualdad?
- ¿Participarán tanto las mujeres como los hombres (profesionales y grupos meta) en la implementación del proyecto?

Recuadro 9 (continuación)

Lista de verificación para la integración de la perspectiva de género en los programas y/o proyectos

• **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

- ¿Tiene en cuenta la estrategia de seguimiento y evaluación el tema de la igualdad?
- ¿Analizará el contenido tanto como la realización del proyecto?

• **RIESGOS:**

- ¿Han sido tenidos en cuenta los estereotipos y los obstáculos estructurales que impiden a las mujeres o a los hombres participar plenamente en las actividades?
- ¿Se ha tenido en cuenta la incidencia negativa potencial del proyecto (p. ej., un mayor trabajo para las mujeres o el aislamiento social de los hombres)?

• **PRESUPUESTO:**

- ¿Han sido verificados los recursos financieros que permiten que el proyecto beneficie tanto a las mujeres como a los hombres?
- ¿Incluye el proyecto la formación en la perspectiva de género o la contratación temporal de un o una consultora en esta área?

• **CONTRAPARTES:**

- ¿Ha sido previsto verificar que las contrapartes dispongan de las competencias necesarias para aplicar la perspectiva de género?

• **ANEXOS:**

- ¿Figuran en los anexos investigaciones acerca de la perspectiva de género (o extractos de dichas investigaciones)?

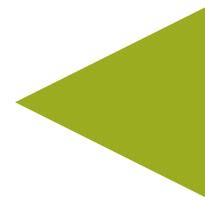
• **PRÁCTICAS EJEMPLARES:**

- ¿Ha sido precisada una estrategia de comunicación con el fin de informar a las diversas contrapartes afectadas acerca de la existencia, el avance y los resultados del proyecto en el área de la promoción de la igualdad?

Fuente: Adaptado de un manual publicado por el Regional Gender Programme de la Oficina regional para Europa y la CEI del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP RBEC), Astrid Neimanis, 2002.

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- Internationale des Services Publics. *Égalité des genres : Points à vérifier*. 2004.
<http://www.world-psi.org/Template.cfm?Section=Home&CONTENTID=6551&TEMPLATE=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm>
- Gender Check-lists and Toolkit (Banco Asiático de Desarrollo, 2010). Una diversidad de listas de verificación se encuentran disponibles en los diferentes sectores del desarrollo sostenible (educación, salud, agricultura, etc.) <http://www.adb.org/gender/checklists.asp>
- Bridge (buscar "checklist" precisando igualmente un tema específico) <http://www.bridge.ids.ac.uk/>



MÓDULO 4

Acompañamiento de las contrapartes



MÓDULO 4: ACOMPAÑAMIENTO DE LAS CONTRAPARTES

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 Introducción..... | 67 |
| 4.2 Selección de las contrapartes | 68 |
| 4.3 Determinar con las contrapartes los objetivos de la IMH..... | 70 |
| 4.4 Fortalecimiento de las competencias para la IMH (defensa, integración, financiación) | 71 |
| 4.5 Construcción de una visión compartida acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres | 73 |

4.1 INTRODUCCIÓN

El principio de la cooperación implica una colaboración estrecha entre las OCI y las organizaciones nacionales, regionales y locales. En cuanto a la integración IMH en los programas y proyectos de desarrollo, esa cooperación toma con frecuencia la forma de una asociación en la cual los y las cooperantes (o quienes trabajan con las contrapartes del Sur desde Canadá o en el terreno) juegan un papel clave. Saber acompañar a las organizaciones contrapartes locales en un proceso de fortalecimiento de las competencias y de alcance de los objetivos IMH, es entonces un componente importante del saber hacer asociado a la IMH. Se trata de un proceso de transmisión de competencias, es decir, de los conocimientos necesarios para que la organización contraparte pueda, a corto y a largo plazo, poner en marcha un proceso que permita tener un impacto en el tema de la igualdad entre las mujeres y los hombres. La presente sección contribuye al manejo de ciertas nociones de base relacionadas con el acompañamiento a las contrapartes para el alcance de los objetivos de la IMH, con el fin de lograr dicha transferencia de conocimientos y dicha cooperación. Entre los elementos que deben tenerse en cuenta se incluyen:

- la selección de la organización contraparte
- el desarrollo de los objetivos específicos asociados a la IMH
- construcción de una visión compartida acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres
- el desarrollo de competencias suplementarias (particularmente la defensa, la creación de redes y la financiación) buscando facilitar la implantación de esta visión común y de dichos objetivos.

Como es sabido, el fortalecimiento de las competencias es un proceso de largo plazo, por lo tanto, no se debe esperar resultados instantáneos.

4.2 LA SELECCIÓN DE LAS CONTRAPARTES

Para estar en condiciones de contribuir a un cambio en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres al interior de las contrapartes, las OCI deben conocer el medio y las organizaciones con las cuales desean trabajar. Por su parte, las organizaciones locales que se encuentran en el exterior, perciben con frecuencia sus acciones limitadas por falta de recursos. Dentro de esta óptica, la utilización del enfoque asociativo es ideal para hacer frente a este tipo de cambio.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la asociación puede definirse como

“Una relación de colaboración entre dos o varias personas basadas en la confianza, la igualdad y la comprensión mutua, con el fin de alcanzar un objetivo específico. Las asociaciones conllevan riesgos así como beneficios, lo que hace crucial una responsabilidad compartida.”⁴⁷

Por su parte, el CRDI define la asociación como

“Uno de los múltiples modos de la colaboración pero cuyo lugar se encuentra un grado por encima de una simple cooperación, dado que presupone una contribución, una participación intelectual en la búsqueda y, finalmente, un acuerdo convenido entre dos o más partes.”⁴⁸

Cuadro 10

Características de una asociación eficaz

Una asociación constructiva deberá tener las siguientes características principales :

- Las expectativas (utilización de recursos, financiación, etc.) y las responsabilidades de cada parte son claramente establecidas.
- Transparencia: honestidad y apertura.
- Equidad: igualdad de derechos para negociar.
- Beneficios mutuos: las partes no obtienen los mismos beneficios pero siempre ganan al hacer parte de la relación.
- Las necesidades de las partes deberían ser integradas en la planificación y en la implantación. Lo que es importante para cada una de las partes puede diferir
- La estructura de gobernabilidad es desarrollada por las dos partes
- Las partes designan tiempo y recursos para construir la asociación
- Las partes se consideran un “proyecto en curso” (work in progress) y deben tener un componente de aprendizaje y desarrollo.
- Los procesos en marcha contribuyen a la asociación y no la perjudican

Fuente: Kate Ives et Emmanuel Trépanier, *Partnerships and Ways of Working : A Best Practice Paper*. 2007

⁴⁷ <http://www.who.int/patientsafety/implementation/apps/definition/fr/index.html>

⁴⁸ CRDI. Glosario (inglés, francés, español). http://www.idrc.ca/en/ev-77991-201-1-DO_TOPIC.html

Dada la proximidad y la sinergia necesarias entre las OCI y las organizaciones del Sur, la selección de la organización contraparte es una etapa fundamental para el establecimiento de una asociación eficaz que pueda conducir al avance en materia de la IMH. Puede resultar tentador precipitar este proceso de selección en razón de las limitadas opciones en cuanto a las organizaciones contrapartes que se encuentran en las comunidades en las cuales se desea implantar un proyecto, pero está prisa puede generar numerosas dificultades si no se observan ciertos criterios.

A continuación presentamos las cinco grandes categorías de criterios⁴⁹ que pueden ser utilizadas por las personas encargadas del proyecto con el fin de determinar si una asociación con una organización estará en condiciones de generar cambios a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres:

1) Mandato de la organización con relación al IMH

- Las posiciones oficiales de la organización en materia de IMH (particularmente en su misión oficial)
- Su identidad y sus afiliaciones políticas, sociales y religiosas
- La existencia de una política de IMH o de género en la organización

2) Estructuras, recursos y competencias de la organización en materia de IMH

- Existencia de estructuras para apoyar la IMH (unidad de género, comité, etc.)
- Existencia de recursos humanos (especialistas en género) y financieros (presupuesto atribuido al género) ya dedicados a la IMH
- Competencias en género ya manejadas por el personal
- Tipo de gestión y liderazgo de los administradores y administradoras para la IMH, modalidades de toma de decisiones internamente, etc.

3) Preguntas relacionadas con la programación de la organización contraparte

- Calidad del análisis del contexto de la IMH local y de sus limitantes
- Análisis diferenciado según los sexos, estrategia de género e identificación de resultados de la IMH a alcanzar
- Tipo de proyectos o intervenciones en IMH en las cuales la organización se ha comprometido en el pasado
- Toma en cuenta del género en las prácticas de la organización en materia de seguimiento y evaluación

4) Vínculos institucionales de la organización del Sur (incluyendo sus demás contrapartes a favor de la IMH)

- **Vínculos formales o informales con otras organizaciones** del Sur por la igualdad de las mujeres y los hombres: grupos de mujeres, líderes locales, instancias políticas o proveedores de fondos

5) Aprendizajes ya realizados por la organización en IMH

- **Las problemáticas de IMH ya identificadas**, las buenas prácticas en cuanto a la integración del género en los mecanismos de resolución de obstáculos socioculturales

6) Voluntad demostrada o motivación para integrar mejor o promover la IMH en la organización y sus operaciones

El tipo de asociación escogido deberá ser precisado normalmente en el marco de un protocolo de acuerdo (o una carta de intención) con el fin de establecer las bases de esta relación entre las dos organizaciones. Adicionalmente, tal como fue discutido en la sección 4.6, las diferencias culturales y las diferentes concepciones acerca de las desigualdades tienen el potencial de enriquecer a sus asociaciones, e incluso hacerlas más difíciles, según la manera como sean tratadas dichas diferencias.

⁴⁹ ACIDI. *Framework for integrating gender equality into programs for CIDA-PWCB program partners*. 2006. <http://acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/eng/STE-320155158-SJ4>

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- CdP "Genre en pratique" del CQFD de la AQOCI. *L'accompagnement des partenaires à l'intégration du genre*. 2010.
- Olga Navarro-Flores. *Le partenariat en coopération internationale: Paradoxe ou compromis?* 2009.
- Partenariats Intercontinentaux entre des organisations FIMCAP: Idées et support pour réaliser un partenariat Nord-Sud (FIMCAP, 2010), disponible aquí:
http://www.fimcap.org/fileadmin/user_upload/02_pdf-documents/download/Partnerships_F.pdf

4.3 DETERMINAR LOS OBJETIVOS IMH CON LAS CONTRAPARTES

La planificación de los objetivos IMH con las contrapartes puede hacerse a dos niveles: ya sea a nivel institucional o en el marco de un proyecto y/o programa. Por ejemplo, con ocasión de un taller participativo cuyo objetivo sea establecer el modelo lógico de un proyecto o programa (que en sí pueda hacer parte de un plan estratégico de varios años) de la organización contraparte, el tiempo de impacto buscado por medio de los objetivos puede incluir:

- Un mayor acceso y mayor control a los bienes y servicios sociales por parte de las mujeres y las jóvenes.

Por ejemplo: aumentar la disponibilidad de la información para las mujeres y las jóvenes con relación a los servicios locales en materia de salud reproductiva.

- El empoderamiento (*empowerment*) social, económico o político del conocimiento de los derechos de las mujeres.

Por ejemplo: facilitar la participación de las mujeres en la gestión del proceso electoral.

- Transformaciones sociales que busquen la eliminación de las relaciones desiguales entre las mujeres y los hombres.

Por ejemplo: concientizar a las fuerzas policiales en cuanto a la designación sexual en su medio de trabajo.

- La promoción de los derechos de las mujeres y las jóvenes.

La metodología a adoptar es idéntica a aquella presentada en el módulo 2, si la intervención tiene lugar a nivel institucional y en el módulo 3, si ésta se sitúa a nivel de la programación de la organización contraparte. La selección de la metodología puede depender del tipo de asociación y de la dinámica interna de las organizaciones con las cuales se trabaja. Oxfam-Quebec, por ejemplo, utiliza en ocasiones un diagnóstico institucional que integra la dimensión de género seguido de la elaboración de un plan de fortalecimiento de las competencias en función de los resultados del diagnóstico. Es igualmente posible trabajar acerca de las cuestiones de la IMH a partir de la problemática concreta, particularmente a partir del modelo lógico de un proyecto.

Finalmente, en todo proyecto o programa que busque contribuir a erradicar las desigualdades entre las mujeres y los hombres, resulta esencial que el objetivo sea claramente definido desde el inicio por el conjunto de las partes. El nivel del cambio deseado deberá entonces ser precisado, así como los recursos y el tiempo que serán invertidos por las partes en su conjunto para el alcance de los objetivos de la iniciativa.

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- Partenariat pour l'égalité des sexes : Le rôle des agences multilatérales et bilatérales en Afrique. http://www.unifem.org/attachments/products/Partnerships4GenderEquality_fre.pdf
- Module de formation "Partenariat et Coopération" du Portail International Archivistique Francophone : <http://www.piaf-archives.org/espace-formation/course/category.php?id=8>
- Ros Tennyson. *The Partnering Toolbook*. 2004. <http://www.undp.org/partners/business/partneringtoolbook%5B1%5D.pdf>
- Asia Development Bank. NGO-private sector partnerships against poverty : lessons from Asia. 2004. <http://www.adb.org/NGOs/private-sector/private-sector.pdf>
- Mette Jorgenson. *Evaluating cross-sector partnerships*. 2006, disponible en la sección "presentación" de este sitio : [http://www.unrisd.org/80256B3C005BD6AB/\(httpEvents\)/A18968F76304FE9DC12571CA0038B790?OpenDocumen](http://www.unrisd.org/80256B3C005BD6AB/(httpEvents)/A18968F76304FE9DC12571CA0038B790?OpenDocumen)

4.4 FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PARA LA IMH (DEFENSA, INTEGRACIÓN, FINANCIACIÓN)

El fortalecimiento de las competencias de las organizaciones contrapartes puede ser visto como un fin en sí mismo o un medio para aumentar la eficacia de la lucha a favor de la igualdad entre los hombres y las mujeres. Es posible igualmente percibirlo como un medio para contribuir al desarrollo sostenible en su conjunto. Varias OCI (canadienses y extranjeras) vienen dando una atención particular al desarrollo local, participativo y el empoderamiento (*empowerment*) que orienta su enfoque hacia un proceso de inversión en las competencias de las organizaciones con las cuales trabajan. El fortalecimiento de las competencias va más allá de la necesidad de formación del personal de una organización, pues éste también concierne:

- el desarrollo de los recursos humanos ;
- el desarrollo institucional (particularmente la estructura, los procesos y los procedimientos) ;

- la utilización de instrumentos legales ;
- el trabajo en redes y una multitud de otras formas de apoyo técnico ;

Ciertas actividades pueden implantarse específicamente para aumentar la capacidad de una organización para contribuir al avance de la igualdad entre los hombres y las mujeres, particularmente :

- la formación con el fin de concientizar en cuanto a la IMH, la planificación estratégica, la elaboración de un presupuesto sensible al género, las prácticas justas en materia de gestión de recursos humanos, etc. ;
- la formación y el acompañamiento que permitan la integración de la IMH en los proyectos de la organización y/o a nivel interno de la organización ;
- el apoyo al desarrollo de una estrategia de trabajo en red con otras organizaciones feministas ;

- el desarrollo de conocimientos en materia de derechos de las mujeres y competencias en materia de defensa ;
- el desarrollo de mecanismos internos y externos (por ejemplo, bases de datos, periódicos, etc.) para facilitar la gestión y la comunicación de los éxitos, los fracasos y las buenas prácticas en materia de IMH
- el desarrollo de estructuras internas (comités de género, grupos de discusión, reuniones periódicas con el fin de evaluar el impacto percibido y real acerca de la igualdad, etc.);
- el desarrollo de mecanismos, políticas o procedimientos internos que permitan una participación y una mayor influencia de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

Cualquiera que sea el enfoque utilizado, el fortalecimiento de las competencias busca ayudar a la organización contraparte a alcanzar los objetivos en materia de reducción de las desigualdades (o de integración de la IMH).⁵⁰

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- Radio internacional feminista (FIRE). Estación de radio feminista en línea (en inglés y el español)
<http://www.radiofeminista.net/>
- Tanmia. *Sources de financement*. 2006
http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_liens_sourcesdefinancement.htm
- UNITERRA. *Guía integral de capacitación para facilitadores y facilitadoras en proyectos de desarrollo*. 2007
http://www.uniterra.ca/uniterra/uploads/ressources/Volontaire/Aprender_difundir_final.pdf
- Proyecto "Utiliser la loi comme un outil pour l'autonomisation des femmes rurales dans 5 pays de l'Afrique de l'Ouest" (WILDAF, 2010):
http://www.wildaf-ao.org/fr/IMG/pdf/ANECDOTES-version_diffuseedoc.pdf
- Promotion des droits de la femme (Carrefour Canadien International, 2008):
<http://bbnc.cciorg.ca/NetCommunity/Page.aspx?pid=349>

⁵⁰ www.capacity.org. *Qu'est-ce que le renforcement des capacités*. 2003.

4.5 CONSTRUIR UNA VISIÓN COMPARTIDA DE LA IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

Es importante promover el intercambio con las contrapartes para desarrollar una visión compartida de los procesos que deben implementarse con el fin de integrar globalmente la IMH en los proyectos y/o programas. En ese sentido es esencial que, tanto las OCI como las organizaciones contrapartes, comprendan "por qué" invertir energía y recursos en la institucionalización y la programación sensible al género antes de poder comprender "cómo" hacerlo.

Estos intercambios con las contrapartes permitirán justificar el tener en cuenta la IMH y, a la vez, promover nuevas alianzas en este sentido.

No obstante, cualquiera que fuese el contexto, la cuestión de la IMH puede confrontarse a numerosas formas de resistencia. Para contrarrestarlas, es

posible presentar **argumentos** a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres, los cuales pueden agruparse en dos categorías:

- Quienes tratan acerca de la eficacia socioeconómica (por ejemplo, integrar las necesidades estratégicas de las mujeres puede aumentar su aporte a la economía, argumento instrumentalista, pero con frecuencia eficaz);
- Y quienes tratan de equidad (p. ej., las cuestiones asociadas a los derechos de las mujeres).

El siguiente recuadro presenta una lista de argumentos (asociados a la eficacia socioeconómica) a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres, que pueden ser utilizados para enriquecer la discusión acerca de la integración de la IMH.

Recuadro 11

Argumentos a favor de la IMH

- Numerosos estudios empíricos demuestran que la educación y la alfabetización de las mujeres tienen un impacto positivo en la mortalidad infantil –particularmente en la de las niñas– así como en las tasas de natalidad.
- Un estudio del Instituto internacional de investigaciones sobre políticas alimentarias concluyó que el número de niños y niñas que sufre de malnutrición disminuiría en 13,4 millones en Asia del Sur si los hombres y las mujeres tuviesen la misma influencia en la toma de decisiones.
- A medida que hay más mujeres parlamentarias o en instituciones públicas, se adjudican más recursos y atención a las problemáticas que conciernen particularmente a las mujeres.
- Según UNIFEM, a medida que hay más mujeres en posiciones políticas, las ciudadanas se interesan y participan más en las políticas social y económica.
- Según la Comisión económica de las Naciones Unidas para Asia-Pacífico, las diversas formas de discriminación a la cual hacen frente las mujeres en materia de empleo, cuestan entre 42 y 47 mil millones de dólares estadounidenses anuales en la región.

Recuadro 11 (continuación)

Argumentos a favor de la IMH

- Según las Naciones Unidas, el costo de la violencia conyugal contra las mujeres se eleva a unos US\$ 1.170 millones en Canadá. En Estados Unidos esta cifra se eleva a US\$ 5.800 millones anualmente.
- Según el Banco Mundial, si la proporción de mujeres que participa en el mercado de trabajo (remunerado) fuese tan elevada como la de los hombres en Estados Unidos, el PIB de ese país sería 9% superior. En Europa, el PIB aumentaría en 13% y en Japón (donde las mujeres se encuentran más ausentes en el mercado de trabajo) aumentaría en 16%.
- Estudios realizados por la firma McKinsey y la Sociedad financiera internacional (Banco Mundial) demuestran la existencia de una correlación positiva entre el valor de las acciones de la bolsa y la participación de las mujeres en la dirección y en la gobernabilidad de las empresas (entre ellas en Fortune 500).

Fuente: SACO- CESO : *L'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes pour le développement : des arguments de choix* (año indeterminado)

Dado que el enfoque basado en los derechos humanos está llamado a ocupar un lugar cada vez más importante en la argumentación a favor de la IMH, resulta útil mencionar otros argumentos relacionados con dicho enfoque. En el recuadro 12 se enumeran algunos de ellos:

Recuadro 12

Argumentos basados en los derechos humanos

- Cuando el gobierno corta las prestaciones de ayuda social a un nivel insuficiente para vivir, las mujeres sufren consecuencias específicas.
- Los programas sociales son de una importancia crucial para las mujeres, dado que ellas son más susceptibles de ser pobres que los hombres.
- El derecho constitucional frente a la igualdad obliga al gobierno a asegurarse que las leyes y reglamentos no tengan efectos perjudiciales para las mujeres.

Fuente: Association nationale Femmes et Droits. 2006. www.nawl.ca/ns/fr/documents/SER_Goss_Arg_fr.rtf

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- CQFD de la AQOCI. *Trousse de formation Genre et Développement AQOCI/CQFD*. 2004. (Véase la sección 4)
- ACIDI. *Arguments en faveur de l'égalité des sexes*. 2008.
<http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/acdi-cida.nsf/fra/NAT-497276-FFJ#o3>
- UNFPA. *Frequently Asked Questions about Gender*. http://www.unfpa.org/gender/resources_faq.htm#5



A PARTE:
la práctica



MÓDULO 5

Herramientas prácticas y metodología



MÓDULO 5: HERRAMIENTAS PRÁCTICAS Y METODOLOGÍA

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.1 Introducción..... | 79 |
| 5.2 Pedagogía..... | 80 |
| 5.2.1 Enfoques y técnicas..... | 80 |
| 5.2.2 Preparación del taller..... | 80 |
| 5.2.3 Manejo de las discusiones en grupo..... | 81 |
| 5.2.4 Realizar la IMH en un contexto intercultural..... | 82 |
| 5.2.5 Evaluación..... | 83 |
| 5.3 Modelos de sesiones de formación..... | 84 |
| Sesión 1: Los administradores y administradoras de programas y proyectos..... | 85 |
| Sesión 2: Las y los cooperantes voluntarios en el terreno..... | 87 |
| Sesión 3: Los y las cooperantes voluntarias en IMH..... | 89 |
| Sesión 4: Las organizaciones contrapartes establecidas en el exterior..... | 91 |
| Sesión 5: Los equipos de dirección, el Consejo de administración y los administradores, las administradoras de las organizaciones..... | 93 |
| Sesión 6: Los voluntarios y voluntarias y el personal de la oficina central..... | 94 |
| 5.4 Banco de ejercicios..... | 96 |

5.1 INTRODUCCIÓN

Las sesiones de formación propuestas adoptan una estructura interactiva. Los modelos propuestos para las sesiones de formación (media jornada o una jornada) son adaptados a diversos públicos objetivo. Los seis grupos meta principales son:

Sesión 1: Los administradores y administradoras de programas y proyectos

Sesión 2: Las y los cooperantes voluntarios en el terreno

Sesión 3: Los y las cooperantes voluntarias en IMH

Sesión 4: Las organizaciones contrapartes establecidas en el exterior

Sesión 5: Los equipos de dirección, el Consejo de administración y los administradores, las administradoras de las organizaciones

Sesión 6: Los voluntarios y voluntarias y personal de la oficina central

En la sección 5.4 se presenta un banco de ejercicios, donde se encuentran todos los ejercicios y los casos utilizados en las sesiones de formación. Los ejercicios que allí se encuentran están adaptados a diversos tipos de público y favorecen la puesta en práctica de los elementos teóricos tratados en la 1ª parte de este documento. Esta manera de proceder permite a los equipos de formación adaptar y crear su propia sesión de formación, teniendo en cuenta el nivel de conocimientos de base y las necesidades específicas de sus grupos meta.

5.2 PEDAGOGÍA

5.2.1 ENFOQUES Y TÉCNICAS

Existen varias escuelas de pensamiento en cuanto a la preparación, la gestión y la evaluación de un taller de formación.

En el caso de una introducción a las técnicas de base en formación, puede resultar interesante consultar el documento "Crear espacios y programas para las jóvenes: la caja de herramientas" ("Créer des Espaces et des Programmes pour les Filles: La Boîte à Outils"), de la Fondation Filles d'Action⁵¹.

El Método activo de investigación y planificación participativa (MARPR) ofrece igualmente una excelente oportunidad para mejorar sus conocimientos en animación. En este tema, la obra de Robert Chambers⁵² sugiere no solamente actividades específicas, sino además una comprensión exhaustiva de los factores que influyen la calidad de los talleres, las discusiones y las formaciones.

Una amplia gama de herramientas de comunicación y de técnicas participativas también se encuentra disponible en línea⁵³.

Finalmente, dado que en los talleres deberán ser adaptados a un público adulto, también sería conveniente consultar los recursos disponibles acerca de la educación y la formación de adultos⁵⁴.

5.2.2 PREPARACIÓN DEL TALLER

Con el fin de ofrecer una formación de calidad, a continuación ofrecemos algunas sugerencias básicas:

Antes del taller:

- A) Realizar un análisis de las necesidades de los y las participantes
- B) Adaptar el material pedagógico en función de la clientela meta
- C) Releer y practicar la facilitación de los ejercicios con un pequeño grupo
- D) Es esencial conocer bien su material
- E) Preparar el material necesario durante la formación así que en la organización logística (locales, transporte, alimentación, lapiceros, bloc de notas, etc.)
- F) Asegurarse de tener una lista actualizada de los y las participantes

Durante el taller:

- G) Presentar los objetivos y los elementos de la formación
- H) Manejar su tiempo
- I) Promover las discusiones abiertas en los momentos preestablecidos
- J) Mostrar flexibilidad, entusiasmo y humor
- K) Ofrecer pausas cortas con frecuencia

Después del taller:

- L) Realizar un repaso o una síntesis del material
- M) Proponer temas de reflexión y recursos adicionales
- N) Realizar una evaluación de la formación por parte de los y las participantes

⁵¹ Fondation filles d'action. *Créer des espaces et des programmes pour les filles : La boîte à outils*. 2007-2009. <http://www.girlsactionfoundation.ca/fr/boite-a-outils-resonance>

⁵² Robert Chambers. *Ateliers participatifs : un guide de 21 séries d'idées et d'activités*. 2002

⁵³ CRDI. *Utiliser des outils de communication avec une approche participative*. 2004. http://www.idrc.ca/fr/ev-62011-201-1-DO_TOPIC.html

⁵⁴ Centro de documentación en educación de adultos y condición femenina (Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine). *Zone de convergence en éducation et en formation des adultes*. <http://education.cdeacf.ca/index.php>

5.2.3 MANEJO DE LAS DISCUSIONES EN GRUPO

Una discusión acerca de la IMH puede hacer cambiar realmente las mentalidades de los y las participantes. Algunos criterios de base pueden contribuir al logro de estos cambios:

- los objetivos de la discusión son establecidos claramente;
- las y los participantes son bien guiados;

- quienes participan en la discusión se sienten en confianza;
- los y las participantes tienen la posibilidad (el tiempo, el espacio y los recursos) de hacer referencia a sus propias vivencias con el fin de contribuir a las discusiones acerca de la IMH;

El papel del equipo de animación de un grupo de discusión es guiar un proceso de reflexión (y/o de toma de decisiones) de grupo, y no de dominarlo o imponer sus propias opiniones.

Recuadro 13

Buenas prácticas durante la animación de un grupo de discusión:

- Utilizar los principios de la educación de adultos, partiendo de los conocimientos vividos y de las percepciones de los y las participantes para iniciar las discusiones.
- Resumir el tema de la discusión, las decisiones que deberán ser tomadas y la información ya disponible.
- Ayudar a los y las participantes a mantenerse dentro del objetivo de la discusión y a realizar sus intervenciones en función de su pertinencia y del valor que dan al proceso en curso.
- Tener en cuenta otros puntos de vista ausentes de la discusión (de quienes estando ausentes hicieron conocer sus puntos de vista durante las discusiones previas, o posibilidades de cambios, etc.).
- Otorgar el derecho de palabra de forma equitativa

Fuente: Red de ayuda mutua de Ontario (Réseau ontarien de l'entraide). Guide pour former et animer un groupe communautaire. <http://www.selfhelp.on.ca/frenchshmanual.pdf>

Para evaluar adecuadamente la dinámica del grupo, algunas preguntas pueden permitir una mejor comprensión de las interacciones en curso.

- ¿Quién dirige la discusión?
- ¿En quién de los y las participantes la discusión en curso tiene una mayor repercusión?
- ¿Resulta más ventajoso explorar un problema poniéndolo en contexto en una perspectiva más amplia o detallándolo?
- ¿De qué manera es posible maximizar la calidad, el número y la pertinencia de las intervenciones (selección de preguntas y de actividades, tipo de discusión)?

Resulta igualmente importante tener en cuenta otros elementos durante las discusiones en grupo, particularmente:

- La confidencialidad de las intervenciones;
- La prevención y el manejo de los conflictos;
- La realización de actividades para romper el hielo.
- La evaluación o la síntesis de la discusión, los recursos adicionales que puedan ofrecerse y las perspectivas futuras

5.2.4 REALIZAR LA IMH EN UN CONTEXTO INTERCULTURAL

En la mayoría de contextos, manejar una discusión de grupo acerca de la IMH producirá un debate entre, por una parte, las concepciones universalistas de la IMH y, por otra, aquellas surgidas del relativismo cultural⁵⁵. Es de anotar que, aun cuando las cuestiones culturales contextualizan la implantación de la IMH, el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres es aceptado universalmente y aprobado por numerosos acuerdos internacionales⁵⁶, de los cuales

la mayoría de Estados es signataria. El equipo de animación puede entonces preparar tales argumentos⁵⁷ con el fin de evitar que el relativismo cultural sea utilizado durante una discusión como argumento que permita negar la existencia del consenso internacional en materia de la IMH.

No obstante, dado que la igualdad entre las mujeres y los hombres es un tema complejo y sensible de tratar, es necesario tener muy en cuenta diferentes concepciones ideológicas y éticas relacionadas con el contexto multicultural.

En este sentido, a continuación presentamos algunos puntos para ser considerados en una formación en IMH en un contexto intercultural:

- La mejor manera de construir o adaptar un ejercicio acerca de la IMH es comprender las características del grupo meta al cual se dirige: su composición, sus necesidades y sus dinámicas internas. Para preparar un programa de formación adaptado y eficaz se requiere realizar un análisis de las necesidades y un conocimiento del contexto cultural y social local.
- Informarse acerca de los términos utilizados (¿género o igualdad de sexos?) y las prioridades (¿sensibilización o planificación estratégica?) del grupo meta antes de desarrollar los ejercicios.
- ¿Existen tabúes relacionados con la IMH que convendría no mencionar, que sería preferible esquivar o intentar abordar con astucia? Por ejemplo, podría recurrirse a la utilización de subgrupos específicos de mujeres u hombres cuando se trate de discutir acerca de un tema muy íntimo o de un tema tabú, como la cuestión de las agresiones sexuales o la violencia contra las mujeres.

⁵⁵ Lucie Lamarche. Para obtener más información acerca de este debate, véase, *“Pluralisme juridique, interculturelisme et perspectives féministes du droit: Des nouvelles du Québec.* 2006.

⁵⁶ Por ejemplo, La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, CEDAW.

⁵⁷ Estos argumentos así como la cuestión de la “injerencia cultural” del feminismo occidental son tratados en “Género y cambio cultural: Colección de recursos de apoyo” (Bridge, 2002). <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/spanish-culture-src.pdf>

- Ser sensible al contexto cultural no significa censurarse completamente. Es importante atreverse a desafiar a las y los participantes y exhortarlos a cuestionar sus propias convicciones.
- En la mayor parte de las sociedades existe una gran diferencia entre la concepción de la identidad, el rol y los derechos de los hombres y las mujeres, según se trate del contexto urbano o rural. Por esta razón, la selección de un equipo de formación que provenga del medio en el cual tendrá lugar el taller, contribuirá a estimular las discusiones con un vocabulario apropiado. Adicionalmente, recurrir a un equipo de formación mixto (hombre/mujer) puede agregar un gran valor a la experiencia de formación.
- Con frecuencia existe una gran diferencia entre reconocer la importancia de la igualdad de los sexos (en principio) y realizar esfuerzos para concretizarla en la vida profesional y personal (en la práctica). Esta evolución es importante, pero el cambio se produce progresivamente.

Desde el punto de vista personal, quien imparte la formación deberá igualmente vivir una experiencia de choque cultural con relación a la igualdad de los sexos. Con relación a este fenómeno, existe una gran cantidad de material disponible en línea.⁵⁸

Existe igualmente una gran cantidad de publicaciones y documentos acerca de la eficacia intercultural en el sitio del Centro de aprendizaje intercultural (CAI)⁵⁹, así como en los documentos de la ACIDI acerca de la IMH en medio intercultural.⁶⁰

5.2.5 EVALUACIÓN

En el anexo 1 de este documento podrá encontrar igualmente un modelo de ficha de evaluación que podrá adaptar a sus necesidades durante la preparación de un taller de formación. Según los objetivos de su taller, la evaluación puede hacer énfasis en la satisfacción de los y las participantes o en la adquisición y retención de los conocimientos.

RECURSOS COMPLEMENTARIOS:

- Red de ayuda mutua de Ontario (Réseau ontarien de l'entraide). *Guide pour former et animer un groupe communautaire*. <http://www.selfhelp.on.ca/frenchshmanual.pdf>
- UNICEF. *Guide de l'animateur. Animer des groupes de réflexion avec des enfants sur le thème : "Mettre fin à la discrimination et à la violence à l'égard des filles"*. 2007. http://www.unicef.org/voy/media/FACILITATOR_GUIDE_French.pdf

⁵⁸ Véase principalmente estudios de caso acerca del choque cultural en el sitio del Centro de formación para el desarrollo y la solidaridad internacional (ITECO): <http://www.iteco.be/Le-cho-culture/>

⁵⁹ <http://www.international.gc.ca/cfsi-icse/cil-cai/library-bibliotheque-fra.asp#a1>

⁶⁰ ACIDI. *Culture, égalité entre les sexes et coopération au développement : Des questions soulevées*. 2000. http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/genre_et_culture.pdf

5.3 MODELOS DE SESIONES DE FORMACIÓN

Los modelos de formación propuestos en esta sesión se dirigen principalmente a los siguientes públicos meta :

Sesión 1 : Administradores y administradoras de programas y proyectos

Sesión 2 : Cooperantes voluntarios y voluntarias de terreno (gestión, técnica)

Sesión 3 : Cooperantes voluntarios y voluntarias en IMH

Sesión 4 : Organizaciones contrapartes establecidas en el exterior

Sesión 5 : Equipos de dirección, Consejo de administración y administradores, administradoras de las organizaciones

Sesión 6 : Voluntarios y voluntarias y personal de la oficina central

Cada una de estas sesiones contiene los siguientes elementos :

- **Grupo meta:** ¿A quién se dirige particularmente esta sesión?
- **Duración:** ¿Cuánto tiempo deberá durar la sesión de formación para cubrir la totalidad del material presentado en este documento, teniendo en cuenta las prioridades del grupo meta en cuestión?
- **Resultados:** ¿Cuáles son los resultados que, en términos de aprendizaje, los y las participantes habrán debido adquirir al final de la sesión?
- **Programa propuesto:** Presente el conjunto de temas (teoría) que pueden ser de tratados así como los ejercicios que puedan contribuir a aplicar dichos temas.
- **Otros ejercicios sugeridos:** Proponga una lista de ejercicios suplementarios que podrían ser utilizados para modificar, adaptar o completar una sesión de formación.

El equipo de animación de estas sesiones de formación podrá efectivamente adaptar el contenido y los objetivos en función de las necesidades de los(as) participantes y del contexto de la formación.

Por otra parte, todos los ejercicios utilizados o sugeridos en las diferentes sesiones, se encuentran en el banco de ejercicios de la sección 5.4.

SESIÓN 1: LOS ADMINISTRADORES Y ADMINISTRADORAS DE PROGRAMAS Y PROYECTOS

Grupos objetivo: los y las responsables de programas o proyectos de cooperación internacional.

Duración: un día

Resultados esperados: al final de la formación, los y las participantes:

- Habrán profundizado sus conocimientos acerca de la integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres en los proyectos y/o los programas de desarrollo.
- Habrán comprendido las etapas del acompañamiento a las contrapartes en la integración de la IMH.
- Habrán sido sensibilizados y sensibilizadas en el tema de la integración del género desde una perspectiva de gestión por resultados.

Programa propuesto

| | |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9h00 | Introducción al módulo y ronda de intervenciones <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los objetivos, el desarrollo y la metodología de la sesión (cinco minutos) • Ronda de intervenciones: presentación de las expectativas (10 minutos) |
| 9h15 | Actividad práctica Ejercicio 4: "Un camino lleno de baches" ("Bumpy Roads") |
| 10h30 | Pausa |
| 10h45 | Presentación teórica: El acompañamiento a las contrapartes Temas: <ul style="list-style-type: none"> • Efectuar la selección de las contrapartes; determinar con las contrapartes los objetivos de la IMH; desarrollar una visión compartida acerca de la IMH; Realizar la IMH en un contexto intercultural Referencias en este paquete de formación: <ul style="list-style-type: none"> • Módulo 4: Acompañamiento a las contrapartes |
| 11h15 | Actividad práctica Ejercicio 8: contrarrestar las resistencias: La Asociación Cooperativa de arboricultores del sur de la India Temas: La IMH en un contexto intercultural; Determinar con las contrapartes los objetivos de la IMH. |
| 12h00 | Almuerzo |
| 13h00 | Presentación teórica: Integración de la IMH en los proyectos y/o programas Temas: <ul style="list-style-type: none"> • Integración de la IMH en los proyectos y/o programas: análisis diferenciado según los sexos, estrategia de género. Referencias en este paquete de formación: <ul style="list-style-type: none"> • Módulo 3: Integración de la IMH en los programas y proyectos: sesiones 3.3, 3.4. |
| 14h00 | Actividad práctica Ejercicio 10: Estudio de caso – Consultor agroalimentario en Senegal Tema: Estrategia IMH, participación de las mujeres, conceptos claves |
| 15h30 | Pausa |

| | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15h45 | <p>Presentación teórica: integrar la IMH en una perspectiva de gestión por resultados</p> <p><i>Temas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la integración de la IMH en la gestión por resultados (GyD/GPR); • Integrar el género en las fases del proyecto: planificación, implementación, seguimiento y evaluación; • Los indicadores sexoespecíficos <p>Referencias en el presente paquete:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sección 3.5: Gestión por resultados. |
| 16h45 | Revisión de la jornada y evaluación |
| 17h00 | Fin de la sesión |

Otros ejercicios sugeridos para esta formación:

- Ejercicio 1: Ilustrar y justificar el concepto de equidad
- Ejercicio 5: Desempacar el bolso invisible (*Déballer le havresac invisible*)
- Ejercicio 14: Juego de preguntas: Mujeres del mundo en movimiento (*Femmes du monde en marche*)
- Ejercicio 16: Integración transversal de la IMH en la redacción de un proyecto

SESIÓN 2: LAS Y LOS COOPERANTES VOLUNTARIOS EN EL TERRENO

Grupos meta: cooperantes voluntarios y voluntarias así como pasantes que trabajan en el terreno (gestión de proyectos, técnicas y otros)

Duración: un día

Resultados esperados: Al final de la formación, los y las participantes:

- Habrán sido sensibilizados y sensibilizadas en cuanto a la integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres en proyectos y/o programas de desarrollo.
- Estarán en condiciones de identificar elementos de reflexión e intervención con el fin de integrar la IMH en su trabajo con las contrapartes en el exterior.
- Estarán familiarizados y familiarizadas con la integración de la IMH en una perspectiva de gestión de resultados.

Programa propuesto

| | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9h00 | <p>Introducción al módulo y ronda de intervenciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los objetivos, el desarrollo y la metodología de la sesión (5 minutos) • Ronda de intervenciones: presentación de las expectativas (10 minutos). |
| 9h15 | <p>Actividad práctica</p> <p>Ejercicio 15: Fortalecer la participación de las mujeres en los proyectos de desarrollo</p> |
| 9h45 | <p>Presentación teórica: El acompañamiento a las contrapartes</p> <p><i>Temas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección de las contrapartes; determinar con las contrapartes los objetivos de la IMH; Realizar la IMH en un contexto intercultural. <p>Referencias en este paquete de formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Módulo 4: Acompañamiento a las contrapartes |
| 10h15 | <p>Pausa</p> |
| 10h30 | <p>Actividad práctica</p> <p>Ejercicio 8: Contrarrestar las resistencias: Asociación cooperativa de arboricultores del sur de la India</p> <p>Temas: La IMH en un contexto intercultural; Determinar con las contrapartes los objetivos de la IMH.</p> |
| 11h30 | <p>Presentación teórica: Integración de la IMH en los proyectos y/o programas</p> <p><i>Temas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración de la IMH en los proyectos y/o programas: análisis diferenciado según los sexos, estrategia de género. <p>Referencias en este paquete de formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Módulo 3: Integración de la IMH en los programas y proyectos: secciones 3.3, 3.4. • Anexo 2: Conceptos claves |
| 12h00 | <p>Almuerzo</p> |
| 13h00 | <p>Actividad práctica</p> <p>Ejercicio 9: Estudio de caso - Consultora en comunicaciones en Botsuana</p> <p>Tema: El acompañamiento a las contrapartes en el exterior, estrategia de género, resistencias interculturales.</p> |

| | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14h15 | <p>Presentación teórica: Integrar la IMH en una perspectiva de gestión por resultados</p> <p><i>Temas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la integración de la IMH en la gestión por resultados (GyD/GPR); • Integrar el género en las fases del proyecto: planificación, implementación, seguimiento y evaluación; • Les indicadores sexo-específicos; <p>Referencias en el presente paquete:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sección 3.3: análisis diferenciado según los sexos • Sección 3.5: Gestión por resultados. |
| 15h15 | Pausa |
| 15h30 | <p>Actividad práctica:</p> <p>Ejercicio 6: Estudio de caso - Apoyo a la comunidad de CARHUA</p> <p>Tema: Aplicación de ciertos conceptos del enfoque en GPR</p> |
| 16h45 | Evaluación |
| 17h00 | Fin de la sesión |

Otros ejercicios sugeridos para esta formación:

- Ejercicio 4: "Un camino lleno de baches"
- Ejercicio 5: "EL BOLSO INVISIBLE"

SESIÓN 3: LOS Y LAS COOPERANTES VOLUNTARIAS EN IMH

Grupos meta: Cooperantes voluntarios y voluntarias y pasantes cuyo trabajo se centra específicamente en las cuestiones de IMH

Duración: un día

Resultados esperados: Al final de la formación, los y las participantes:

- Habrán profundizado sus conocimientos acerca de las etapas de la institucionalización de la igualdad entre las mujeres y los hombres.
- Habrán sido sensibilizados y sensibilizadas frente a la utilización de ciertas herramientas para la institucionalización de la IMH, tales como el diagnóstico de género y la auditoría de género
- Habrán profundizado sus conocimientos en la elaboración de una Estrategia IMH con las contrapartes en el exterior, con relación al ciclo del proyecto.

Programa propuesto

| | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9h00 | <p>Introducción al módulo y ronda de intervenciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los objetivos, el desarrollo y la metodología de la sesión (5 minutos) • Ronda de intervenciones: presentación de las expectativas (10 minutos). |
| 9h15 | <p>Actividad práctica</p> <p>Ejercicio 14: Mujeres del mundo en movimiento</p> |
| 9h45 | <p>Presentación teórica: El acompañamiento a las contrapartes</p> <p><i>Temas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la institucionalización de la IMH: etapas y herramientas para la institucionalización (diagnóstico de género, auditoría de género); establecer los objetivos IMH con las contrapartes. <p>Referencias en este paquete de formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Módulo 2: Institucionalización de la IMH: Secciones 2.2 y 2.3 |
| 10h15 | <p>Pausa</p> |
| 10h30 | <p>Actividad práctica</p> <p>Ejercicio 12: La auditoría de género en un proyecto de tipo cooperativo</p> <p>Temas: institucionalización de la IMH: diagnóstico de género, auditoría de género</p> |
| 12h00 | <p>Almuerzo</p> |
| 13h00 | <p>Presentación teórica: El acompañamiento a las contrapartes y el fortalecimiento de las competencias IMH</p> <p><i>Temas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Construir una visión compartida de la IMH con las contrapartes • Determinar con las contrapartes los objetivos de la IMH • Fortalecimiento de las competencias para la IMH • Etapas de la institucionalización: integración de la IMH en el ciclo del proyecto. <p>Referencias en el presente paquete:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Módulo 4: Acompañamiento a las contrapartes: secciones 4.2; 4.3; 4.4; 4.5 • Módulo 2: Institucionalización de la IMH: Sección 2. |

| | |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14h00 | Actividad práctica: Ejercicio 13: Estudio de caso - Consultora en saneamiento en Bolivia Temas: Enfoques de la IMH; concepto de fortalecimiento del poder (<i>empowerment</i> , fortalecimiento de las competencias para la IMH; estrategia de género/IMH; Integración de la IMH en el ciclo del proyecto. |
| 15h30 | Pausa |
| 15h45 | Actividad práctica: Ejercicio 7: Diversidad de los enfoques y de las estrategias IMH Tema: El análisis diferenciado según los sexos, la estrategia IMH. |
| 16h45 | Evaluación |
| 17h00 | Fin de la sesión |

Otros ejercicios sugeridos para esta formación:

- Ejercicio 1: Ilustrar y justificar el concepto de equidad
- Ejercicio 4: "Un camino lleno de baches"
- Ejercicio 5: "EL BOLSO INVISIBLE"
- Ejercicio 15: Fortalecer la participación de las mujeres en los proyectos de desarrollo

SESIÓN 4: LAS ORGANIZACIONES CONTRAPARTES ESTABLECIDAS EN EL EXTERIOR

Grupos meta: Los equipos locales que trabajan con las organizaciones contrapartes establecidas en el exterior

Duración: un día

Resultados esperados: Al final de la formación, los y las participantes:

- Habrán sido sensibilizados y sensibilizadas acerca de los principales enfoques y conceptos claves de la IMH
- Habrán profundizado sus conocimientos acerca de la institucionalización de la igualdad entre las mujeres y los hombres en los programas y/o proyectos de desarrollo
- Habrán comprendido las etapas del acompañamiento a las contrapartes en la institucionalización de la IMH

Programa propuesto

| | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9h00 | <p>Introducción al módulo y ronda de intervenciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los objetivos, el desarrollo y la metodología de la sesión (5 minutos) • Ronda de intervenciones: presentación de las expectativas (10 minutos). |
| 9h15 | <p>Actividad práctica</p> <p>Ejercicio 1: Ilustrar y justificar el concepto de equidad</p> |
| 9h45 | <p>Presentación teórica: La igualdad entre las mujeres y los hombres: ¿por qué es importante y acerca de que se habla?</p> <p><i>Temas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos terminológico: la distinción entre género y sexo, equidad de IMH • Los enfoques de la IMH <p>Referencias en este paquete de formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Módulo 1.4: Los enfoques IMH • Módulo 1.5: Debates acerca de la terminología <p>Otras referencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paquete de formación GyD 2004, "¿Por qué es tan importante la igualdad de géneros?", p.6-7. |
| 10h15 | Pausa |
| 10h30 | <p>Actividad práctica</p> <p>Ejercicio 2: ¿Qué piensa usted acerca de ello?</p> |
| 11h00 | <p>Presentación teórica: Institucionalización de la IMH</p> <p><i>Temas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la institucionalización de la IMH: etapas y herramientas para la institucionalización (diagnóstico de género, auditoría de género); establecer los objetivos IMH con las contrapartes. • Conceptos básicos en IMH: la división del trabajo según el género; acceso y control a los recursos y a los beneficios; niveles de participación o concepto de fortalecimiento del poder (<i>empowerment</i>). <p>Referencias en el presente paquete:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Módulo 2: Institucionalización de la IMH: Sección 2.1 • Módulo 3: Integración de la IMH en los proyectos y/o programas: sección 3.4 • Anexo 2: Conceptos claves acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres. <p>Otras referencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paquete de formación GyD 2004, "Los conceptos y la teoría", p.26-33 |

| | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11h30 | Actividad práctica: Ejercicio 3: ¿Cuál es la relación con mi trabajo? Tema: Institucionalización de la IMH |
| 12h00 | Almuerzo |
| 13h00 | Presentación teórica: El acompañamiento a las contrapartes <i>Temas:</i> • Construir una visión compartida de la IMH; fortalecimiento de las competencias para la IMH; la IMH en un contexto intercultural. Referencias en este paquete de formación: • Módulo 4: Acompañamiento a las contrapartes |
| 14h00 | Actividad práctica: Ejercicio 9: Estudio de caso – Consultora en comunicaciones en Botsuana Tema: Acompañamiento a las contrapartes |
| 15h15 | Pausa |
| 15h30 | Actividad práctica: Ejercicio 10: Estudio de caso – Consultora en agroalimentación en Senegal Temas: Estrategia IMH; participación de las mujeres; conceptos claves |
| 16h45 | Evaluación |
| 17h00 | Fin de la sesión |

Otros ejercicios sugeridos para esta formación:

- Ejercicio 4: Estudio de caso: "Un camino lleno de baches"
- Ejercicio 5: "EL BOLSO INVISIBLE"
- Ejercicio 14: Juego de preguntas: Mujeres del mundo el movimiento

SESIÓN 5: LOS EQUIPOS DE DIRECCIÓN, CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y ADMINISTRADORES, ADMINISTRADORAS DE ORGANIZACIONES

Grupos meta: equipo de dirección, consejo de administración y administradores, administradoras de organizaciones.

Duración: medio día

Resultados esperados: Al término de la formación, los y las participantes:

- Habrán profundizado sus conocimientos acerca de la integración de la igualdad entre las mujeres y los hombres a nivel de la elaboración de una política IMH y de un plan de acción IMH.
- Habrán sido sensibilizados y sensibilizadas en cuanto a la integración y a la institucionalización de la IMH y su aplicación en su organización a nivel de la planificación de los recursos humanos y financieros al interior de la organización

Programa propuesto

| | |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9h00 | Introducción al módulo y ronda de intervenciones <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los objetivos, el desarrollo y la metodología de la sesión (5 minutos) • Ronda de intervenciones: presentación de las expectativas (10 minutos). |
| 9h15 | Actividad práctica Ejercicio 14: Mujeres del mundo en movimiento |
| 9h45 | Presentación teórica: Integración de la IMH en la organización <i>Temas:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de ciertos elementos de la integración e institucionalización de la IMH en una organización. Referencias en este paquete de formación: <ul style="list-style-type: none"> • Sección 2.3: Herramientas para la institucionalización - Sección 2.3.2 y 2.3.3 • Sección 2.4: Estrategia de género Otras referencias: <ul style="list-style-type: none"> • Paquete de formación GyD 2004, "¿Por qué es tan importante la igualdad de los géneros?", p.6-7. |
| 10h15 | Pausa |
| 10h30 | Actividad práctica Ejercicio 7: Reconocer la diversidad de los enfoques y de las estrategias IMH Tema: Estrategia IMH |
| 11h15 | Actividad práctica: Ejercicio 11: Impacto de la integración de la IMH en una organización Temas: Integración e institucionalización de la IMH en una organización; política IMH y plan de acción IMH; Elaboración de un Presupuesto sensible al género. |
| 12h25 | Evaluación |
| 12h30 | Fin de la sesión |

Otros ejercicios sugeridos para esta formación:

- Ejercicio 2: ¿Qué piensas acerca de ello?
- Ejercicio 4: Estudio de caso: "Un camino lleno de baches"
- Ejercicio 5: "EL BOLSO INVISIBLE": Comprender los privilegios raciales y sexuales El bolso invisible"

SESIÓN 6: LOS VOLUNTARIOS, VOLUNTARIAS Y EL PERSONAL DE LA OFICINA CENTRAL

Grupos objetivo: voluntarios, voluntarias, personal administrativo de la oficina central.

Duración: medio día

Resultados esperados: Al término de la formación, los y las participantes:

- Habrán sido sensibilizados y sensibilizadas en cuanto a los principales enfoques acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres;
- Habrán profundizado sus conocimientos acerca de ciertos conceptos del enfoque acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres y su aplicación en el trabajo cotidiano y en la organización;
- Habrán sido sensibilizados y sensibilizadas en cuanto a la importancia de la igualdad entre las mujeres y los hombres en una organización.

Programa propuesto

| | |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9h00 | <p>Introducción al módulo y ronda de intervenciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los objetivos, el desarrollo y la metodología de la sesión (5 minutos) • Ronda de intervenciones: presentación de las expectativas (10 minutos). |
| 9h15 | <p>Actividad práctica</p> <p>Ejercicio 1: Ilustrar y justificar el concepto de equidad</p> |
| 9h45 | <p>Presentación teórica: La igualdad entre las mujeres y los hombres: ¿Por qué es importante y acerca de que se habla?</p> <p><i>Temas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos terminológicos: la distinción entre género y sexo, equidad e IMH. • Los enfoques de la IMH <p>Referencias en este paquete de formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sección 1.4: Los enfoques IMH • Sección 1.5: Debates acerca de la terminología <p>Otras referencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paquete de formación GyD 2004, "¿Por qué es tan importante la igualdad de los géneros?", p.6-7. |
| 10h15 | <p>Pausa</p> |
| 10h30 | <p>Actividad práctica</p> <p>Ejercicio 2: ¿Qué piensa usted de ello?</p> |
| 11h00 | <p>Presentación teórica: Conceptos básicos de la IMH</p> <p><i>Temas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos básicos en IMH: división del trabajo según el género; acceso y control de los recursos y beneficios, necesidades prácticas e intereses estratégicos, niveles de participación, fortalecimiento del poder (<i>empowerment</i>). <p>Referencias en este paquete de formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anexo 2: Conceptos claves <p>Otras referencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paquete de formación GyD 2004, "Conceptos y teoría", p.27-33 |

| | |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 11h30 | Actividad práctica Ejercicio 3 : ¿Qué vínculo existe con mi trabajo? |
| 11h55 | Evaluación |
| 12h00 | Fin de la sesión |

Otros ejercicios sugeridos para esta formación :

- Ejercicio 4 : Estudio de caso : "Un camino lleno de baches"
- Ejercicio 5 : "EL BOLSO INVISIBLE" : Comprender los privilegios raciales y sexuales
- Ejercicio 14 : Juego de preguntas : sensibilización del público en cuanto a la IMH.

5.4 BANCO DE EJERCICIOS

| |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ejercicio 1: Ilustrar y justificar el concepto de equidad |
| Ejercicio 2: ¿Qué piensa usted de ello? |
| Ejercicio 3: ¿Qué vínculo existe con mi trabajo? |
| Ejercicio 4: Estudio de caso – “Un camino lleno de baches” |
| Ejercicio 5: Comprender los privilegios raciales y sexuales, “EL BOLSO INVISIBLE” |
| Ejercicio 6: Estudio de caso – “Apoyo a la comunidad de CARHUA” |
| Ejercicio 7: Estudio de caso – “Diversidad de enfoques y de estrategias de género” |
| Ejercicio 8: Contrarrestar las resistencias - La Asociación Cooperativa de arboricultores del sur de la India |
| Ejercicio 9: Estudio de caso de una consultora en comunicaciones en Botsuana |
| Ejercicio 10: Estudio de caso de un consultor en agroalimentación en Senegal |
| Ejercicio 11: Impacto de la institucionalización de la IMH en una organización |
| Ejercicio 12: La auditoría de género en un proyecto de tipo cooperativo |
| Ejercicio 13: Estudio de caso de una consultora en saneamiento en Bolivia |
| Ejercicio 14: Juego de preguntas – ¡Mujeres del mundo en movimiento! |
| Ejercicio 15: Fortalecer la participación de las mujeres en los proyectos de desarrollo |
| Ejercicio 16: La integración transversal de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la redacción de un proyecto |
| Ejercicio 17: Comprender los cambios que deberán ser implementados por la alcanzar la igualdad entre las mujeres y los hombres |

EJERCICIO 1 : Ilustrar y justificar el concepto de equidad

Guía para el equipo de animación

| | |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo : | Ilustrar y justificar el concepto de equidad ⁶¹ |
| Tiempo requerido : | 30 minutos |
| Material : | Un plato de arroz (o la imagen, la foto de un plato de arroz) |
| Número de participantes : | 2 a 20 personas |
| Instrucciones : | <p>1. Seleccione dos personas (de ser posible, una mujer y un hombre) y presente el siguiente ejemplo :</p> <p><i>"Este hombre trabaja muy fuerte. Debe levantarse temprano en la mañana con el fin de trabajar tanto como le sea posible a lo largo del día. No duerme suficiente, no come muy bien y no tiene tiempo de practicar un deporte. Esta mañana, estaba tan apurado que no tuvo tiempo de tomar su desayuno. De todas maneras, tan sólo tenía arroz, pero él prefiere las pastas. En una palabra, este hombre se encuentra agotado y nadie le ayuda."</i></p> <p><i>"¡Esta bella mujer está en forma! Ella come y duerme bien, y se entrena todas las mañanas. Ella trabaja, pero no demasiado, puesto que otras personas le ayudan. Esta mañana tomó un buen desayuno : ¡Arroz! ¡Su plato preferido!"</i></p> <p><i>Ahora, voy a colocarme a cierta distancia del hombre y de la mujer, y voy a colocar allí un gran plato de arroz, destinado a los dos. El plato se encuentra a la misma distancia de cada uno de ellos, de forma que no haya discriminación."</i></p> <p>2. Ahora haga las siguientes preguntas a los y las participantes :</p> <p>a. ¿Qué cree usted que va a suceder?</p> <p>Posibles respuestas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • "La mujer llegará primero : ella puede correr más rápido mientras que el hombre está cansado y no está en forma." • "La mujer llegará primero y probablemente se comerá una gran parte del plato de arroz o, quizás, el plato entero. A la mujer le gusta mucho el arroz, mientras que el hombre prefiere las pastas. Si ella no es consciente de la posición desventajosa del hombre, probablemente ella no le dejará nada." <p>b. ¿Es justa esta situación?</p> <p>c. ¿Por qué razón no es justa?</p> <p>(Recuerde a los y las participantes que no existía ninguna discriminación – el plato estaba igualmente accesible a las dos personas a la vez).</p> <p>d. ¿Qué puede hacerse entonces para que esta situación sea más justa?</p> <p>Posibles respuestas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Permitir que el hombre alcance el plato en primer lugar, o acercarle el plato a él." • "Dividir el contenido del plato en dos partes iguales : una para cada uno de ellos." |

⁶¹ Esta técnica ha sido desarrollada por Brigitte Leduc del Centro Internacional para el Desarrollo Integrado de las Zonas Montañosas (PNUD, IUCN, 2008) http://cmsdata.iucn.org/downloads/esp_version_web.pdf, (p. 45).

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Instrucciones (continuación):</p> | <ul style="list-style-type: none"> • "Informarle a la mujer que el hombre no desayunó esa mañana, de manera que ella deba compartir e, incluso, que le deje una mayor porción a él." • "Tratar de encontrar una manera de aligerar la carga de trabajo del hombre." • "Dar al hombre tiempo libre para hacer ejercicios y recuperar su forma y, así, ser capaz de competir." • "Proponer pastas y arroz para satisfacer las preferencias de los dos. Si esto no es posible, quizás podían proponer tan sólo pastas, dado que el hombre parece necesitar más alimento que la muàjer." <p>Nota : Es de subrayar que las soluciones posibles son del orden de lo que se llama la "discriminación positiva"; estas soluciones tienen por objetivo hacer más justa y equitativa la situación, y permiten tomar en cuenta el hecho de que ciertas personas no tienen las mismas oportunidades de acceso a los recursos. No pueda haber igualdad cuando la gente no tiene las mismas oportunidades.</p> |
| <p>Notas para la animación</p> | <p>Es de anotar que el ejercicio puede ser adaptado utilizando otro tipo de bien, de recurso o de servicio.</p> <p>Solicitar a dos participantes con el fin de jugar los dos roles: una mujer y un hombre. Es interesante utilizar un ejemplo con la mujer en posición de poder y el hombre en una posición débil. La gente estará en condiciones de analizar la situación sin prejuicios. Si usted coloca al hombre en posición de poder, los y las participantes podrían intentar justificar su posición en lugar de analizarla objetivamente.</p> <p>Este ejercicio permite introducir la diferencia entre igualdad (el objetivo global buscado, el principio según el cual las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos) y equidad (la equivalencia de oportunidades o los procesos a implementar para alcanzar el objetivo de la igualdad).</p> |
| <p>Referencias</p> | <p>N/A</p> |

EJERCICIO 2 : ¿Qué piensa usted acerca de ello ?

Guía para el equipo de animación

| | |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos : | <ul style="list-style-type: none"> • Crear un ambiente positivo al interior del grupo ; • Ayudar a los y las participantes a expresar sus emociones, opiniones e ideas con relación al género ; • Suscitar el intercambio y la discusión al interior del grupo ; • Permitir a las personas facilitadoras discernir acerca del nivel de conocimientos de los y las participantes con relación a la cuestión de las relaciones desiguales entre las mujeres y los hombres. |
| Tiempo requerido : | 30-45 minutos |
| Material : | <ul style="list-style-type: none"> • Grabadora • Música dinámica • Ficha de apoyo 2: Lista de afirmaciones acerca del género (la lista de afirmaciones acerca del género puede ser colocada en un cartón y los enunciados pueden ser modificados si se requiere) • Marcadores • Hoja de gran formato |
| Número de participantes : | 10-30 personas |
| Instrucciones : | <ol style="list-style-type: none"> 1. El equipo de animación procede inicialmente a la subdivisión del grupo en dos grupos iguales. Los miembros de los dos grupos son enseguida invitados a formar dos círculos (uno al interior del otro). 2. Al ritmo de una música dinámica, las personas son invitadas a circular en sentido contrario (unas hacia la derecha, otras hacia la izquierda). 3. Cuando la música termine y que las personas se encuentren frente a un miembro del grupo puesto, el animador o animadora lee en voz alta una afirmación acerca del género. 4. Las y los participantes son entonces invitados a comentar el enunciado a la persona que se encuentra al frente suyo. Así, hombres y mujeres tienen tres minutos para discutir acerca del enunciado. 5. La música inicia de nuevo y el ejercicio continúa. Cuando el animador o animadora siente que la animación ha suscitado suficientemente la discusión, convoca al grupo completo y retoma el ejercicio realizado. 6. A partir de los comentarios realizados, el equipo de animación procede a la redacción de una definición del término género, el cual explica. Para ello, puede apoyarse en la definición del término que se encuentra en la sección 1.4 del paquete de formación. <p>Es importante que, al término de este taller, los y las participantes hayan comprendido bien los principales elementos que componen el concepto de género :</p> <ul style="list-style-type: none"> • El término género es diferente del término sexo, dado que no está determinado biológicamente sino que es el fruto de una construcción social. • El género varía según la cultura y el contexto socio-económico y político de una sociedad. • El concepto de género evoluciona de una época a otra. • Los comportamientos de género son fruto del aprendizaje. Es posible que los individuos que no se comportan según las normas sociales que corresponden a su género, deban afrontar la desaprobación social. |
| Referencias | Referencia : Sección 1.4.1, Debates terminológicos |

FICHA DE APOYO – Ejercicio 2

Lista de afirmaciones acerca del género

1. Los hombres y las mujeres nunca podrán ser iguales puesto que son biológicamente diferentes
2. El género es un término utilizado para designar a las mujeres
3. El conjunto de conversaciones que se tiene con los miembros de nuestra familia, nuestros conocimientos a propósito de las relaciones de género son con frecuencia fuente de conflictos y de desacuerdos
4. El trabajo relacionado con el género debe hacerse tan sólo en la esfera de la vida social y cultural de las personas
5. El objetivo más importante en materia de desarrollo es permitir a las mujeres tener acceso a una autonomía financiera
6. Integrar a las mujeres a los diferentes programas de desarrollo es importante puesto que esto permite aumentar la eficacia de los proyectos
7. No deberíamos fomentar el desarrollo del movimiento autónomo de mujeres dado que esto podría ser fuente de división al interior de las comunidades
8. Fomentar el desarrollo y el mantenimiento de las tradiciones femeninas (costura, cocina) es una estrategia eficaz para permitir el empoderamiento (*empowerment*) de las mujeres
9. El empoderamiento (*empowerment*) de las mujeres, definido como la apropiación de poder de las mujeres, significa necesariamente la pérdida de poder de los hombres

Tomado y adaptado de: Caroline Côté. *Le GENRE dans le développement*. Desarrollo y Paz. 2003.

EJERCICIO 3 : ¿Qué vínculo existe con mi trabajo?**Guía para el equipo de animación**

| | |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo : | Permitir a los y las participantes reflexionar acerca del rol como persona que interviene a favor de la IMH. |
| Tiempo requerido : | 25 minutos <ul style="list-style-type: none"> • Solo o sola (5 minutos) • En subgrupos (10 minutos) • Discusión plenaria (10 minutos) |
| Material : | No se requiere material. |
| Número de participantes : | Indeterminado |
| Instrucciones : | El equipo de animación procede a la división del grupo (idealmente, grupos de 4 ó 5 personas). Las y los participantes son invitados a responder las siguientes preguntas en su subgrupo : 1- ¿Cuáles son las implicaciones de la igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH) en la definición de mis funciones? 2- ¿Cómo puedo integrar la IMH en mi descripción de funciones? 3- ¿Cuáles son las implicaciones de la IMH en mi unidad de trabajo? |
| Notas para la animación | Luego de la discusión en subgrupos, cada equipo hace una presentación durante la plenaria acerca de cómo su rol al interior de su respectivo equipo puede incidir en la institucionalización de la IMH en sus organizaciones. Este ejercicio sirve para introducir el concepto de la institucionalización de la IMH y para demostrar cómo los individuos que trabajan al interior de una organización pueden influir en ésta. |
| Referencias | Módulo 2: Institucionalización (Sección 2.1) |

Fuente: CECI. Formación en igualdad entre las mujeres y los hombres. 17 de diciembre de 2009.

EJERCICIO 4: Estudio de caso – el caso de “un camino lleno de baches”⁶²

Guía para el equipo de animación

| | |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: | Aprender a utilizar el marco de Harvard para hacer un análisis diferenciado según los sexos. |
| Tiempo requerido: | 60-75 minutos |
| Material: | <ul style="list-style-type: none"> • Copias de la ficha de apoyo A - El caso de “Un camino lleno de baches” • Copias de la ficha de apoyo B - Marco de análisis de Harvard • Hojas de gran formato y marcadores |
| Número de participantes: | 5-20 personas |
| Instrucciones: | <ul style="list-style-type: none"> • Presentar el Marco de análisis de Harvard - División del trabajo según el género • Solicitar a los y las participantes leer el estudio de caso • Distribuir el Marco de análisis de Harvard • Discusión en subgrupos • Plenaria |
| Notas para la animación | <p>Asegurarse que los y las participantes tengan una copia del Marco de análisis de Harvard. Deberán diligenciar las siguientes partes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • el perfil de actividades • la división del trabajo según el género • el acceso a los recursos y a los beneficios <p>Los principales factores sociales que deben considerarse en este estudio son, por una parte, el género, dado que la propiedad de los bienes es netamente determinada por este factor, porque los hombres controlan el trabajo de las mujeres en su familia; y, por otra parte, la clase, factor tan importante como las diferencias entre los sexos.</p> <p>La discusión del análisis de género debería destacar los tres puntos siguientes:</p> <p>La primera evaluación del impacto no ha permitido poner en evidencia la situación subyacente existente, puesto que ésta no hacía un análisis de las diferencias al interior de la familia. Además, estaba basada en la hipótesis de que el mejoramiento de la situación de la industria agrícola mediana conllevaba mejoras para toda la población. Y el aumento en la propiedad de bienes, que parecía reflejar un mejoramiento del bienestar, tan sólo concernía los bienes que generalmente pertenecen a los hombres.</p> <p>Los y las analistas occidentales no tienen en cuenta el hecho de que, en numerosas sociedades, el ingreso familiar no es considerado como un recurso común y compartido.</p> <p>De estos hechos se destaca claramente que la producción de café aumentó en razón del aumento del número de vías, y que esto había conducido un aumento del volumen de trabajo de quienes trabajaban en las plantaciones de café. Dado que este trabajo era realizado por las mujeres, no resulta sorprendente que el nivel de alimentación de los niños haya disminuido, dado que la preparación de los alimentos es una responsabilidad exclusivamente femenina.</p> <p>Es probable que los niños, niñas, muchachas y muchachos, sean sometidos a una mayor presión para trabajar en el campo antes que ir a la escuela, y que los adolescentes sean los más susceptibles de ceder ante esta presión.</p> |

⁶² Tomado y adaptado de: UNDP Gender and Development Programme. *Learning and Information Pack*. (p. 122): <http://www.undp.org/women/mainstream/docs/GenderAnalysis1.pdf>

| | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Notas para la animación (continuación) | <p>Este caso reveló la siguiente paradoja central: las esposas de los propietarios de las plantaciones habían declarado que su situación había empeorado, mientras que las mujeres sin tierras percibían que su suerte había mejorado. En este caso, el punto clave es la propiedad de los bienes, específicamente el ingreso. Las mujeres podían ser limitadas a trabajar un mayor número de horas en las plantaciones, lo que aumentaría los ingresos de sus maridos, pero esto significaría que ellas tendrían menos tiempo para trabajar en sus propios cultivos y, en consecuencia, su ingreso y su bienestar disminuirían. Para las mujeres pobres y extremadamente pobres, que no tenían tierras para dedicarse a sus cultivos personales, todo aumento del ingreso familiar significa una mejora.</p> <p>Las mujeres más ricas debían trabajar aún más sin obtener compensación suplementaria y en detrimento de su propio ingreso. Las mujeres más pobres tenían más trabajo y mayores posibilidades de recibir una compensación.</p> |
| Referencias | <p>Módulo 3:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sección 3.3: Análisis diferenciado según los sexos,• Sección 3.4: Estrategia de género. |

FICHA DE APOYO A – Ejercicio 4

El caso de “Un camino lleno de baches” (“Bumpy Roads”)

El gobierno de este país, relativamente rico, deseaba aumentar su producción de café con el fin de aumentar las exportaciones y mejorar el balance comercial del país.

Con la ayuda del Banco Mundial, fueron construidas vías de acceso en el 80% de las tierras altas, región donde se produce el café. Esta medida buscaba facilitar la circulación de los agentes de extensión en el distrito, así como el transporte de café de las plantaciones a los centros de comercialización, y de éstos al puerto. Las vías estimularon la expansión de la producción de café y aumentaron considerablemente los ingresos de los agricultores.

En la región en cuestión, la mayor parte de los trabajos agrícolas son realizados por mujeres, ya sea en el terreno que pertenece a sus maridos, o como jornaleras, en el caso de las familias sin tierra. Los hombres son responsables principalmente de la ganadería.

Los ingresos de la venta de las principales cosechas comerciales en los centros de comercialización pertenecen a los propietarios de las tierras, mientras que los ingresos de la venta de los excedentes de las cosechas destinadas al consumo familiar pertenecen a las mujeres que las cultivan. La expansión de la producción de café ha conllevado el aumento de la cantidad necesaria de trabajo en los cafetales.

Cuatro años más tarde, una evaluación del impacto del proyecto reveló varios hechos: el aumento del ingreso familiar debido al cultivo del café así como un incremento de la propiedad de cabezas de ganado, de bicicletas, tractores y receptores de radio; el mejoramiento general del comercio local, el aumento de la utilización de abonos y pesticidas, lo que estimuló el desarrollo adicional de las industrias agrícolas; y el mejoramiento considerable de la balanza de pagos del país gracias al aumento de las exportaciones de café. El proyecto ha sido considerado como un éxito.

Más recientemente, después de haber sido informado acerca de la existencia de problemas en cuanto a la igualdad entre los sexos, el nuevo director del Banco Mundial solicitó la realización de un estudio del proyecto y de las conclusiones de las evaluaciones de impacto por parte de un experto en la materia. El experto examinó los datos relacionados con la producción social, así como las estadísticas económicas y cuestiones como el control de los factores de producción y constató los siguientes hechos: un grave aumento del nivel de malnutrición al interior de las comunidades afectadas, particularmente en la niñez; una disminución general de la tasa de frecuentación escolar, particularmente en los y las adolescentes. Paradójicamente, los resultados del sondeo explicaron que la mayoría de las esposas de los propietarios de terrenos consideraban que su situación había empeorado en el transcurso de los últimos cinco años, mientras que un número importante de mujeres sin tierra juzgaban que su situación había mejorado en el transcurso del mismo período.

FICHA DE APOYO B – Ejercicio 4

El Marco de análisis de Harvard

El Marco de análisis de Harvard contiene tres componentes principales:

- **El perfil de actividades** establece un inventario de todas las tareas pertinentes asociadas a la producción y a la reproducción, y examina la siguiente pregunta: ¿Quién hace qué? En cuanto a lo que nos concierne, podemos agregar la categoría del trabajo asociado a la colectividad para completar la base de información. Según el contexto, podría indicarse el momento, la frecuencia y el lugar de trabajo, y agregarse subcategorías (por ejemplo, muchachas, muchachos, mujeres y hombres de edad).
- **El perfil acceso y control** establece un inventario de la lista de los recursos utilizados para realizar adecuadamente las tareas identificadas en el Perfil de actividades. Indica quién tiene acceso a los recursos y quién controla su utilización. Podrían agregarse las categorías para los recursos políticos y económicos, y para el recurso tiempo. El perfil enumera igualmente los perfiles realizados gracias a la producción doméstica (y comunitaria), y menciona la utilización de los recursos. Las columnas indican si las mujeres y los hombres tienen o no acceso a estos recursos y si controlan su utilización.
- **Los factores de influencia:** este cuadro enumera los factores que tienen efectos en la diferenciación según el género identificada en los perfiles. La enumeración de las influencias pasadas y presentes puede dejar entrever los futuros cambios y tendencias. Estos factores pueden además ser considerados en función de las posibilidades y las limitantes que presentan en cuanto a una mayor participación de las mujeres en los programas y proyectos de desarrollo.

Fuente: CCCI, MATCH, AQOCI, 1991 : 33-34.

El Marco de análisis de Harvard

| 1. PERFIL DE ACTIVIDADES | Mujeres muchachas | Hombres muchachos |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
| A. Actividades relacionadas con la producción Agricultura : actividad n° 1 actividad n° 2, etc. Creación de ingreso actividad n° 1 actividad n° 2, etc. Empleo : actividad n° 1 actividad n° 2, etc. Otros : | | |
| B. Actividades relacionadas con la reproducción Relacionadas con el agua : actividad n° 1 actividad n° 2. etc. Relacionadas con el combustible : Preparación de alimentos : Cuidado de los niños : Relacionadas con la salud : Aseo y reparaciones : Relacionadas con el mercado : Otras : | | |

| 2. PERFIL ACCESO Y CONTROL | Acceso Mujeres Hombres | Control Mujeres Hombres |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------|
| A. Recursos Tierra Equipos Mano de obra Dinero en efectivo Educación, formación, etc. Otros | | |
| B. Beneficios Relacionados con el agua : Ingreso obtenido al exterior del hogar Posesión de bienes Necesidades esenciales (alimentos, vestidos, vivienda) Educación Poder político, prestigio, etc. Otros | | |

| 3. FACTORES DE INFLUENCIA | ¿ Impacto ? | ¿ Posibilidades ? | ¿ Limitantes ? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------|----------------|
| Políticos Económicos Culturales Relacionados con la educación Ambientales Jurídicos Internacionales Otros | | | |

EJERCICIO 5 : "EL BOLSO INVISIBLE"

Guía para el equipo de animación

| | |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos : | Comprender los privilegios raciales y transponer esta noción a los privilegios de los hombres |
| Tiempo requerido : | 50 minutos |
| Material : | Ficha de apoyo: "EL BOLSO INVISIBLE" |
| Número de participantes : | De 2 a 20 personas (crear subgrupos si fuese necesario) |
| Instrucciones : | <p>Hacer leer el siguiente texto a los y las participantes y discutir en grupo las siguientes cuestiones :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Después de leer los ejemplos de los privilegios cotidianos relacionados con la raza, ¿podría usted identificar ejemplos de los privilegios relacionados con el género? • ¿Según usted, cuál sería la mejor manera de manejar los privilegios o la desigualdad de género de la cual se beneficia, o la injusticia a la cual se hace frente? • ¿Le ayuda la lectura de este artículo a comprender mejor su responsabilidad como hombre o mujer frente a la igualdad de los sexos? ¿Por qué y cómo? |
| Referencias | <p>Módulo 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sección 1.4 : Debates acerca del tema |

FICHA DE APOYO – Ejercicio 5

“EL BOLSO INVISIBLE” (Peggy McIntosh, 31 de octubre de 2005)⁶³

Peggy McIntosh es directora asociada del Centro Wellesley Collage para la investigación sobre las mujeres. Este texto fue tomado de “Working Paper 189”. “White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming To See Correspondences through Work in Women’s Studies” (1988), de Peggy McIntosh. **Peggy McIntosh, investigadora estadounidense, establece la relación entre el rechazo a identificar los privilegios masculinos en la sociedad, y reconocer los “privilegios de los blancos” por parte de quienes se benefician...**

“Trabajando en la introducción de las nociones de los estudios sobre mujeres en el resto del programa, con frecuencia he notado el rechazo de los hombres a reconocer que son superprivilegiados, aún si reconocen que las mujeres se encuentran en desventaja. En ocasiones afirman que desean contribuir al estatus de las mujeres en la sociedad, en la Universidad o en los programas, pero no lo logran... o quizás no desean apoyar la idea de disminuir su propio estatus de hombres. Un rechazo que recuerda el tabú que rodea al tema de las ventajas que adquieren los hombres gracias a las desventajas de las mujeres. Este rechazo protege los privilegios masculinos, evitando que sean plenamente reconocidos, disminuidos o suprimidos. Dado que las jerarquías en nuestras sociedades están estrechamente relacionadas, pensando en este rechazo al reconocimiento de los privilegios masculinos como un fenómeno, caí en cuenta que probablemente había un fenómeno de “privilegios de los blancos” que era negado y protegido de la misma manera. Como persona blanca, caí en cuenta que se me había enseñado que el racismo era algo que desfavorecía a otros, pero no me habían enseñado a ver uno de sus aspectos corolarios, los privilegios de los blancos, que me procuran una ventaja. Yo creo que se enseña con cuidado a los blancos a no reconocer sus privilegios como blancos, así como se enseña a los hombres a no reconocer sus privilegios masculinos. De esta manera, comencé a preguntarme espontáneamente lo que significa tener privilegios de blanco, hasta llegar a verlos como un empaque invisible de bienes no merecidos sobre los cuales puedo contar, y aprovechar cada día, pero de los cuales se “supone” que debería permanecer inconsciente. Los privilegios de los blancos es como una bolso invisible y sin peso, de provisiones especiales, de cartas, pasaportes, agenda de direcciones, visas, trajes, herramientas y cheques en blanco.”

“Se me ha enseñado a ver el racismo únicamente en actos individuales malévolos, pero no en los sistemas que confieren una predominancia sobre un grupo.”

“Describir los privilegios de los blancos hace a alguien responsable. Si nosotras, en el trabajo de los estudios sobre la mujer, trabajamos para revelar los privilegios masculinos y exigimos a los hombres renunciar a ciertos de sus poderes, de la misma manera alguien que escribe acerca de los privilegios de los blancos debería preguntarse, “habiéndolo descrito, qué debo hacer ahora para disminuirlo o para ponerle fin?” Luego, fui consciente de hasta qué punto los hombres funcionaban a partir de la base de privilegios no reconocidos, y comprendí que, en gran parte, la presión que ejercen era inconsciente. Enseguida, recordé los frecuentes reproches que las mujeres de color hacen a las mujeres blancas que conocen, afirmando que son opresivas. Empecé a comprender por qué nosotras somos absolutamente consideradas como opresivas, aun cuando no

⁶³ Association Mille Babords : <http://www.millebabords.org/spip.php?article8087>

nos percibimos a sí mismas de esta manera. Entonces me puse a contar las circunstancias en las que yo gozaba de los 'privilegios de la piel' sin haberlo merecido y respecto al cual fui condicionada para ser inconsciente de su existencia. Mi educación no me dio una formación para verme a mí misma como opresora, como una persona injustamente favorecida, o como participante de una cultura perjudicial. Se me ha enseñado a verme a mí misma como un individuo cuyo estado moral dependía de su voluntad moral individual. Mi formación ha seguido el modelo subrayado por Elizabeth Minnich: se le ha enseñado a los blancos a pensar su vida como si fuese moralmente neutra, normativa, promedio e igualmente ideal, de suerte que cuando trabajamos para el beneficio de otros, éste se considera un trabajo que "les" permite ser más como "nosotros".

Efectos cotidianos de los privilegios de los blancos

Decidí intentar trabajar sobre mí misma, al menos identificando algunos efectos cotidianos de los privilegios de los blancos en mi vida. Escogí las circunstancias que pienso que, en mi caso, se relacionan un poco más con el privilegio del color de la piel más que con la clase, la religión, el estatus étnico o el lugar geográfico, aun cuando, por supuesto que todos estos otros factores están estrechamente interconectados. Hasta donde yo sé, mis colegas, amigos y conocidos afroamericanos, con quienes tengo contacto cotidiano o a quienes frecuento en este momento, este lugar y tiempo particulares de trabajo no pueden contar con la mayor parte de esas circunstancias.

1. Puedo, si lo deseo, arreglármelas para estar en compañía de gente de mi raza la mayor parte del tiempo.
2. Yo puedo evitar pasar tiempo con gente de quienes me han habituado a desconfiar y a quienes han enseñado a desconfiar de gente de mi suerte o de mí.
3. Sí debiese mudarme, estoy prácticamente segura de poder alquilar o comprar una vivienda en un barrio que éste a mí alcance o donde tenga deseos de vivir.
4. Yo puedo estar casi segura que en este lugar mis vecinos serán, ya sea neutros o amables conmigo.
5. La mayor parte del tiempo puedo ir sola de compras, y estoy segura de no ser ni seguida ni acosada.
6. Puedo prender la televisión o mirar la primera página del periódico y ver gente de mi raza ampliamente representada.
7. Cuando me hablan de nuestra herencia nacional o de "civilización", me muestran que es gente de mi color quienes lo han realizado.
8. Puedo estar segura de que mis hijos recibirán elementos escolares que darán testimonio de la existencia de su raza.
9. Si lo quisiera, estoy casi segura de encontrar un editor para este artículo acerca de los privilegios de los blancos.
10. Yo puedo estar prácticamente segura que escucharían mi voz en un grupo donde yo fuese la única miembro de mi raza.

11. Yo puedo tener la posibilidad de escuchar o no la voz de otra persona en un grupo donde él o ella sean los únicos miembros de su raza.
12. Puedo ir a un almacén de música a sabiendas que allí encontraré representada la música de mi raza, a un supermercado donde encontraré los alimentos de base que correspondan a mis tradiciones culturales, o ir al peluquero y encontrar allí a alguien que corte mi cabello.
13. Ya sea que utilice cheques, tarjetas de crédito o dinero en efectivo, puedo contar con el color de mi piel para que no cuestionen la apariencia de mi fiabilidad financiera.
14. La mayor parte del tiempo puedo arreglármelas para proteger a mis hijos de gente que podría no amarlos.
15. No tengo necesidad de educar a mis hijos para que sean conscientes del racismo sistémico para su protección física cotidiana.
16. Yo puedo estar prácticamente segura que los profesores y los empleadores de mis hijos los tolerarán si responden a las normas del colegio o del lugar del trabajo.
17. Yo puedo hablar con la boca llena sin que la gente lo atribuya al color de mi piel.
18. Puedo jurar, o utilizar ropa de segunda mano, o no dar respuesta a los correos sin que la gente atribuya estas opciones a una mala moral, a la pobreza o al analfabetismo de mi raza.
19. Puedo hablar en público ante un grupo de hombres poderosos sin que nadie cuestione mi raza.
20. Puedo arreglármelas en una situación difícil sin que ello sea atribuido a mi raza.
21. Nunca se me pide hablar en nombre de todos aquellos(as) de mi grupo racial.
22. Puedo continuar ignorando el idioma y las costumbres de las personas de color que constituyen la mayoría del mundo, sin que tal ignorancia traiga consecuencias en mi cultura.
23. Puedo criticar a nuestro gobierno y expresar cuánto temo a su política y a su comportamiento sin ser considerada como una extranjera cultural.
24. Puedo estar casi segura que si me piden hablar a la "persona responsable", encontraré a alguien de mi raza.
25. Si un policía de tránsito me ordena parar o si la inspección de impuestos examina mi declaración, estoy segura que no habré sido seleccionada a causa de mi raza.
26. Puedo comprar sin dificultad afiches, tarjetas postales, libros de imágenes, tarjetas, muñecas, juguetes y revistas infantiles que representan a gente de mi raza.
27. Puedo regresar de la mayor parte de las reuniones de las organizaciones a las cuales pertenezco sintiéndome en armonía, más que aislada o como si no estuviese en mi lugar, o sobrepasada en número, o sin ser escuchada, aislada o temerosa.
28. Puedo estar casi segura que una disputa con un(a) colega de color tiene mayor riesgo de comprometer sus posibilidades de promoción que las mías.

29. Puedo estar casi segura que si argumento a favor de la promoción de una persona de otra raza, o a favor de un programa centrado en la raza, hay pocas probabilidades de que esto tenga graves consecuencias en mi situación actual, aún si mis colegas no estuviesen de acuerdo conmigo.
30. Si declaro que hay una cuestión racial en juego, o si declaro que no la hay, mi raza me dará mayor credibilidad frente a cualquiera de las dos posiciones que si tratase de una persona de color.
31. Yo puedo decidir ignorar los avances en los escritos de las minorías y los programas de los militantes minoritarios, o despreciarlos, o aprender de ellos pero, en cualquier caso, puedo encontrar el medio de estar más o menos protegida de las consecuencias negativas de cualquiera de estas opciones.
32. Mi cultura no me hace tener un gran temor relacionado con la ignorancia de las perspectivas y de los poderes de pueblos de diferente raza.
33. No se me ha hecho plenamente consciente que mi silueta. Mi posición o mi olor corporal son vistos como el reflejo de mi raza.
34. Puedo preocuparme por el racismo sin que esto sea considerado como un interés propio o una búsqueda de sí misma.
35. Yo puedo aceptar un empleo con un empleador que aplique la acción positiva sin que mis colegas del trabajo sospechen que pude haberlo obtenido en razón de mi raza.
36. Si un día va mal, o una semana, o un año, no necesito preguntarme si tras cada situación o episodio negativo subyace una causa racista.
37. Yo estoy casi segura de poder encontrar gente que acepte hablarme y aconsejarme en cuanto a mis próximas etapas de desarrollo profesional.
38. Yo puedo pensar en una gran cantidad de opciones sociales, políticas, imaginativas o profesionales sin preguntarme si una persona de mi raza sería aceptada o autorizada para hacer lo que yo tengo el gusto de hacer.
39. Yo puedo llegar tarde a una reunión sin que este retardo sea atribuido a mi raza.
40. Yo puedo escoger lugares públicos sin temor a que la gente de mi raza no pueda entrar o sea maltratada en los lugares que he escogido.
41. Yo puede estar segura que sí llegase a necesitar ayuda legal o médica, mi raza no jugaría en mi contra.
42. Yo puedo organizar mis actividades de manera a nunca tener que soportar sentimientos de rechazo debidos a mi raza.
43. Si yo tengo poco crédito como dirigente, puedo estar segura que mi raza no es el problema.
44. Yo puedo encontrar fácilmente cursos universitarios e instituciones que dan atención tan sólo a gente de mi raza.

45. Yo puedo esperar encontrar en todas las expresiones del arte un lenguaje figurativo y un lenguaje imaginario como testimonio de las experiencias de mi raza.
46. Yo puedo escoger cómo cubrir una imperfección o un vendaje de "color piel" que corresponda más o menos al color de mi piel.
47. Yo puedo viajar sola o con mi esposo sin temer molestias u hostilidad de parte de quienes tratan con nosotros.
48. Yo no tengo dificultades para encontrar un vecindario donde la gente apruebe nuestro hogar.
49. Mis hijos reciben textos y cursos que apoyan implícitamente nuestra forma de unidad familiar y que no los dirigen contra mis opciones de asociación doméstica.
50. Yo me sentiría bienvenida y "normal" en las prácticas habituales de la vida pública, así como en las institucionales y sociales.

"Olvidaba sin cesar cada elemento de toma de consciencia de esta lista, hasta que decidí escribirlos en un papel. Para mí, los privilegios de los blancos se transformaron en un tema elusivo y fugitivo. La presión para evitarlos es alta, puesto que al confrontarlos, debo abandonar el mito de la meritocracia. Si éstas cosas son verdaderas, entonces no es un país tan libre, la vida no es aquello que hacemos; muchas puertas se abren a ciertas personas por cualidades que no son suyas.

Al desempacar este bolso invisible de privilegios blancos, elaboré la lista de aquellas circunstancias de la vida cotidiana que yo consideraba evidentes. No pensaba que ninguno de esos privilegios pudiese ser nocivo para su beneficiario. Hoy día, creo que necesitamos una taxonomía de los privilegios mucho más finamente diferenciada, puesto que algunas de estas variedades son tan sólo aquello que todo el mundo desearía para sí en una sociedad justa y que otros ignoran, o respecto a las cuales son inconscientes, arrogantes y destructivos. Veo una constante que atraviesa la matriz de los privilegios blancos, una constante de suposiciones que me han sido transmitidas como persona blanca. Una parte principal del sector estaba reservada al aspecto cultural; era mi propio cambio, y me encontraba entre aquellos que podían controlar el sector reservado. Mi color de piel constituía una ventaja para todo aquello que se me había enseñado a desear hacer. Yo podía verme como si perteneciese a corrientes mayores y haciendo funcionar un sistema social a favor mío. Podía denigrar libremente, temer, descuidar o ser inconsciente de todo aquello que estuviese fuera de las formas de la cultura dominante. Al pertenecer a la cultura principal, yo también podía criticar libremente. En la medida en que mi grupo racial fue construido confiado, cómodo e inconsciente, otros grupos fueron aparentemente construidos sin confianza, sin comodidades y alienados. La "blancura" me ha protegido mucho de situaciones de hostilidad, de angustias y violencias, que me han sido inculcadas sutilmente en mi formación para imponerlas a la gente de color. Por esta razón, la palabra "privilegio" me parece ahora engañosa. Pensamos habitualmente que un privilegio es un estado de gracia, merecido o conferido por cuna o por suerte. Sin embargo, ciertas circunstancias que aquí he descrito actúan de forma sistemática dándole así más fuerza a ciertos grupos. Tales privilegios confieren simplemente una predominancia en razón de la raza o del sexo de una persona."

EJERCICIO 6: Estudio de caso: "apoyo a la comunidad de carhua"

Guía para el equipo de animación

| | |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: | Aplicar ciertos conceptos del enfoque GyD en la gestión por resultados (GPR) |
| Tiempo requerido: | 90 minutos |
| Material: | Ficha de apoyo 6: Estudio de caso: "Apoyo a la comunidad de CARHUA" |
| Número de participantes: | De 8 a 20 personas (crear subgrupos si fuese necesario) |
| Instrucciones: | <ol style="list-style-type: none"> 1. La persona que anima el taller distribuye el estudio de caso y divide el grupo en subgrupos. 2. Luego de la lectura del caso, los subgrupos responden a las tres preguntas siguientes: <ul style="list-style-type: none"> Pregunta A: Identificar los principales resultados esperados de este proyecto (inmediatos, intermedios y finales) subrayando la transversalidad de la igualdad entre las mujeres y los hombres. Pregunta B: Determinar las principales hipótesis (condiciones de éxito) de este proyecto. Pregunta C: Identificar los principales indicadores (al menos tres) por cada resultado presentado, identificando al menos un indicador por cada resultado para asegurar la IMH. 3. Por último, los equipos se reúnen para discutir en plenaria con el fin de compartir el contenido de sus intercambios en equipo. |
| Notas para la animación | <p>Este estudio de caso, aunque ficticio, está basado en un proyecto que fue realizado por una organización de cooperación internacional.</p> <p>El equipo de animación guiará a los y las participantes y preparará su formación leyendo para ello la sección 3,5 del presente documento. Igualmente, es posible obtener más información acerca del análisis GPR/GyD, refiriéndose al documento siguiente, específicamente preparado para este tema: AQOCI, <i>La Gestion axée sur les résultats (GAR) en lien avec l'approche Genre et développement (GED)</i>, Guide destiné aux organismes membres de la AQOCI, nov. 2008, p. 17-21 ; p. 27-31. http://www.aqoci.qc.ca/recursos/pdf/Guides_2008-12_GPR-GyD.pdf</p> |
| Referencias | <p>Módulo 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sección 3.5: Gestión por resultados |

FICHA DE APOYO A – Ejercicio 6

Estudio de caso: “Apoyo a la comunidad de CARHUA”

Carhua es una pequeña localidad situada no lejos de la gran capital del país, donde algunos centenares de familias viven modestamente. Más de la mitad de los y las habitantes que están en edad de trabajar son empleados en el sector formal, principalmente en las fábricas de subcontratación para las necesidades industriales de la capital. El trabajo, no obstante, es irregular, y depende de los pedidos de las empresas de la capital, lo que da como resultado que un tercio de las familias del sector no dispongan de fuentes de ingreso regular.

Desde el punto de vista legal y cultural, los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de trabajo, pero son los hombres quienes obtienen los empleos mejor remunerados. La mitad de las mujeres de esta localidad tiene tanta educación como los hombres, pero con frecuencia se les impide trabajar durante años, dado que ellas deben ocuparse de sus hijos e hijas. En consecuencia, las mujeres no logran un desarrollo profesional significativo o éste es muy bajo, y fácilmente se encuentran sin trabajo, o permanecen en la parte inferior de la escala social, en el último rango. Por otra parte, un buen número de ellas prefiere trabajar en el sector informal, ya sea como niñeras, en el trabajo doméstico o como costureras a domicilio, con frecuencia por salarios muy bajos. En este contexto, es difícil mejorar las condiciones de salud y educación de los niños, niñas y sus familias.

Recientemente, algunas industrias de la capital desearon instalar una fábrica de tejidos de fibras de lana para la confección de tapetes. La idea consistía en ayudar a las familias de bajos ingresos, principalmente a las mujeres, a constituir una pequeña cooperativa de confección con la compra de telares apropiados. Las mujeres más hábiles podrían ser formadas para leer los patrones gráficos, de manera que la pequeña cooperativa pudiese diversificar su producción en términos de colores y motivos. Los industriales cubrirían con una subvención la mitad del costo de compra de los telares y las mujeres deberían pagar el 20% de los mismos a manera de cuota inicial, y el resto en el transcurso de los tres años siguientes, con el fruto de las ganancias efectuadas.

Como el 20% era una suma relativamente módica para retener de los ingresos familiares, las mujeres aceptaron con gran entusiasmo el proyecto. Los hombres se sintieron algo excluidos de las nuevas oportunidades de empleo y pusieron obstáculos al pago, con el fruto de los ingresos familiares, del 20% de la cuota inicial para la adquisición de los telares. Ellos se preocupaban igualmente por la capacidad de las mujeres para poder reembolsar el costo de sus telares en el plazo prescrito con el fruto de sus ganancias.

Por otra parte, las mujeres continúan reticentes a la idea de permitir una mayor participación de los hombres, por miedo a ver sus actividades de producción controladas por ellos. En resumen, se instaló un clima de desconfianza en la pequeña localidad que produjo temor en cuanto al inicio de la empresa cooperativa. No sobra decir que, para asegurar la perennidad de esta nueva cooperativa, así como la calidad y la uniformidad de la producción, es importante tener en cuenta algunos factores, principalmente:

- La búsqueda de mediación para atenuar los conflictos entre trabajadores y trabajadoras de la localidad;
- La necesidad de tener un edificio para instalar los telares; las mujeres constataron que los nuevos telares no podían ser introducidos en ninguna de las habitaciones existentes de la localidad;

- La necesidad de una subvención por parte del Ministerio de la Industria y de las Cooperativas para la construcción del edificio para instalar los telares. Esta posibilidad existe al interior del Ministerio, lo que ayudaría al suministro de vigas, apoyos, puertas, ventanas y cubierta de lata. Tan sólo faltaría conseguir a quienes se ocupen de la construcción del edificio y acordar una forma de remuneración ;
- La supervisión de las trabajadoras para asegurar la calidad del trabajo, para lo cual sería necesaria la presencia de un o una especialista tejedora y, eventualmente, un comité de gestión.
- La importancia de encontrar mercados complementarios para evitar caer en la trampa de un mercado insuficiente, asociado a las necesidades eventualmente menores de los industriales.

Los ediles municipales ven con muy buenos ojos la implementación de esta cooperativa y están listos para abrir un tanto los "bolsillos" de la localidad para lograr que una empresa como ésta se implante en el medio, lo que ayudaría a la economía local. Según estas instancias, merece la pena realizar algunos esfuerzos para lograr concretizar tal proyecto. Su organización está invitada a ayudar a las familias de la localidad de Carhua, así como a los ediles municipales, para dar forma a esta nueva cooperativa, favoreciendo el aporte positivo de los hombres y las mujeres en el proyecto. Es posible que les ofrezcan acompañamiento técnico y formación por un período de tres (3) años.

El objetivo final del proyecto es asegurar una mayor seguridad de empleo para las familias de la localidad de Carhua, particularmente para las mujeres más vulnerables (monoparentales), permitiendo mejorar sus condiciones de vida. Para lograrlo, deberán realizarse esfuerzos con el fin de que esta nueva cooperativa logre credibilidad y permanencia, para diversificar las oportunidades de ingresos y responder tanto a necesidades como a los intereses de los hombres y las mujeres de la localidad, con el fin de que todos y todas logren la satisfacción.

Fuente: AQOCI, La Gestion axée sur les résultats (GAR) en lien avec l'approche Genre et développement (GED). Guide destiné aux organismes membres de la AQOCI. Autora, Suzanne Robert, pgs.53-54.

Con base en este estudio de caso, por favor responda a las siguientes preguntas :

Pregunta A: Identificar los principales resultados esperados de este proyecto (productos, efectos, impacto) subrayando la transversalidad de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Pregunta B: Determinar las principales hipótesis (condiciones de éxito) de este proyecto.

Pregunta C: Identificar los principales indicadores (al menos tres) por cada resultado presentado, identificando al menos un indicador por cada resultado para asegurar la IMH.

FICHA DE APOYO B – Ejercicio 6

ESTUDIO DE CASO: Apoyo a la comunidad de CARHUA

| RESULTADOS | HIPÓTESIS Y FACTORES DE RIESGO |
|-------------|--------------------------------|
| Inmediatos | |
| Intermedios | |
| Finales | |

| RESULTADOS | HIPÓTESIS Y FACTORES DE RIESGO |
|-------------|--------------------------------|
| Inmediatos | |
| Intermedios | |
| Finales | |

Fuente: AQOCI, La Gestion axée sur les résultats (GAR) en lien avec l'approche Genre et développement (GED). Guide destiné aux organismes membres de la AQOCI. Autora, Suzanne Robert, pgs.41-43.

EJERCICIO 7 - Estudio de caso: "Diversidad de enfoques y de estrategias de género"

Guía para el equipo de animación

| | |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: | Comprender los obstáculos y desafíos relacionadas con la elaboración de una estrategia de género/IMH; identificar estrategia de fortalecimiento del poder (<i>empowerment</i>) |
| Tiempo requerido: | 45-60 minutos |
| Material: | <ul style="list-style-type: none"> • Copias de la ficha de apoyo - Ejercicio 7: Estudio de caso - Diversidad de los enfoques y de las estrategias de género • hojas de gran formato • marcadores |
| Número de participantes: | 8 à 20 personas |
| Instrucciones: | <ol style="list-style-type: none"> 1) El equipo de animación distribuye el estudio de caso e invita a los y las participantes a dividirse en subgrupos 2) Los equipos son invitados a leer el caso y a responder las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • A partir de los diferentes proyectos presentados en este estudio de caso, realice una lista de los principales obstáculos y desafíos encontrados en los proyectos por los administradores y las administradoras con el fin de establecer estrategias IMH adaptadas a cada proyecto. Para facilitar su trabajo, puede realizar un análisis diferenciado según los sexos de algunos de estos proyectos. • ¿Qué lecciones puede usted encontrar en las estrategias IMH que se desprendan de estos proyectos en su propio trabajo? Realice una presentación de las estrategias que usted ya utilizó para el fortalecimiento del poder de las mujeres e intercambie con sus colegas acerca de ellas. • Por último, los equipos se reúnen para realizar una discusión plenaria con el fin de compartir el contenido por medio de intercambios en equipo. |
| Notas para la animación | <p>Para la pregunta 1, el equipo de animación pueda orientar a los y las participantes hacia los diferentes tipos de obstáculos encontrados en el análisis diferenciado según los sexos, tales como, por ejemplo: factores de clase, etnoculturales, de participación, de fortalecimiento del poder, intereses estratégicos.</p> <p>Adicionalmente, recordará las etapas para la elaboración de una Estrategia IMH, tales como la identificación del grupo meta, las desigualdades entre las mujeres y los hombres, los obstáculos encontrados y las actividades específicas necesarias para alcanzar tales resultados.</p> <p>Para la pregunta 2, podrá recordar los aspectos específicos para el fortalecimiento del poder (<i>empowerment</i>).</p> |
| Referencias | <p>Módulo 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sección 3.3: Análisis diferenciado según los sexos • Sección 3.4: Estrategia de género |

FICHA DE APOYO - Ejercicio 7

Estudio de caso: Diversidad de enfoques y de estrategias de género

Los defensores de las reformas de descentralización sectorial afirman que ellas pueden aumentar la rentabilidad, la eficacia y la pertinencia de los servicios públicos, tales como la gestión hídrica, la salud, la educación y el desarrollo económico local. La participación ciudadana en los grupos de utilizadores y utilizadoras y en los comités de gestión locales, que con frecuencia acompañan la descentralización, deberían extenderse a procesos de autonomización más amplios. Los grupos marginalizados como las mujeres, las minorías étnicas y los pobres, deberían beneficiarse de una forma particular.

Desde 2004, 13 proyectos de investigación patrocinados por el programa Derechos de las mujeres y participación ciudadana del CRDI, examinan la incidencia exacta de la descentralización en el acceso de las mujeres a los servicios, los recursos y el poder local en Asia del Sur, África subsahariana y América latina. Las investigaciones demuestran que estas reformas no benefician automáticamente a las mujeres: dichas reformas pueden, inclusive, perjudicarlas.

Las mujeres pagan un precio muy alto por la escasez de los recursos

En Sudán, la descentralización se deriva del acuerdo de paz global concluido en 2005. Teóricamente, ésta debería promover la autonomía y la democracia locales. Pero en la práctica, el gobierno central conserva un gran control del presupuesto y las decisiones, y ayuda poco a las instancias infranacionales a cubrir los costos de sus nuevas responsabilidades.

Asha El-Karib, cofundadora del Centro de investigaciones y de formación en género, en Sudán, dirigió un proyecto acerca del acceso de las mujeres a la salud, la educación y a los recursos naturales y financieros, en el proceso de descentralización. Sus colegas y ella descubrieron que la devolución de las responsabilidades en las áreas de la salud y la educación a las instancias infranacionales tuvo una "incidencia limitada, e incluso negativa, en el acceso de las mujeres a los servicios".

En Sudán, la "descentralización financiera" significa, según los investigadores, "que cada Estado debe encontrar sus propios recursos". Así, para financiar la educación y la salud, las autoridades locales imponen gastos de utilización que las familias pobres no pueden pagar. Dada la tasa de analfabetismo femenino de casi 50% — contra cerca del 30% en los hombres — y el número inferior de jóvenes inscritas en la escuela, las consecuencias son catastróficas. El cuadro es particularmente sombrío en ciertas regiones del país, entre ellas el sur, que cuenta con la tasa muchachas/muchachos más baja del mundo en cuanto a las inscripciones en la escuela primaria.

Una mujer del Estado del Mar Rojo declaró: "quienes no pueden pagar los costos de utilización no son tratados". Los limitados servicios son inadaptados a las necesidades de los ciudadanos, particularmente para las mujeres. En un importante número de regiones de este Estado, por ejemplo, los y las investigadoras notaron la ausencia de mujeres médicos. De esta manera, las mujeres procedentes de medios conservadores "no consultan el médico cuando se trata de un hombre", una situación potencialmente desastrosa en un país que presenta una de las más altas tasas mundiales de mortalidad materna.

La rentabilidad contra la democracia

En otros países, como el Sudán, la descentralización conlleva frecuentemente la imposición de costos de utilización para rentabilizar aún más la prestación de los servicios. Varios proyectos de investigación del CRDI demuestran que esta preocupación financiera está por encima de las posibilidades democráticas de la descentralización. La reforma del sector del agua emprendida en los Estados indios de Gujarat y de Maharashtra, constituye un buen ejemplo. De allí nacieron los comités locales para el agua potable y el riego. La representación de las mujeres en estas nuevas instituciones refleja el papel esencial que ellas juegan en la recolección, utilización y gestión del agua para el hogar, aun cuando su papel no sea suficientemente reconocido en la irrigación. Las mujeres recaudan los derechos, organizan el mantenimiento y participan en la toma de decisiones relacionadas con la localización de las nuevas infraestructuras locales. Las y los investigadores constataron que las mujeres llegan a ser las administradoras de los proyectos concebidos en instancias superiores. Aun cuando contribuyen al buen desarrollo de los proyectos, las mujeres no cuestionan el modelo político general basado en la recaudación de los costos. Otros investigadores que estudiaron la reforma de descentralización de la salud en Paraguay, constataron igualmente la limitada influencia de los utilizadores y las utilizadoras. Esas reformas han entregado a las administraciones locales, a las clínicas y a los consejos ciudadanos de la salud, la responsabilidad conjunta de concebir y administrar los programas en ciertas regiones. Pero, a pesar que los consejos de salud permitieron a las mujeres y a otros actores expresar sus prioridades en el área de la salud, no fue posible que el modelo central de pago de los costos integre las contribuciones relacionadas con la democracia. Los gastos de utilización, cuyo impacto es mucho más fuerte en las mujeres desfavorecidas, constituyeron el único medio para los prestatarios locales de servicios de salud de financiar dichos servicios.

Control de los presupuestos

Según las investigaciones realizadas en El Salvador, Honduras, la India, Pakistán y África del Sur, las mujeres participan rara vez en los comités presupuestales o financieros de las organizaciones locales y difícilmente tienen acceso a la información financiera. A menos que las mujeres influyan en los presupuestos o que los fondos sean consagrados para satisfacer sus necesidades, la elección de consejeras o la promoción de la participación femenina en los comités locales tiene pocas probabilidades de tomar decisiones presupuestales que faciliten la igualdad de acceso de las mujeres y las jóvenes al agua, la salud, la educación y otros servicios.

Algunas constataciones realizadas por los equipos financiados por el CRDI nos han llevado a preconizar la adopción de reglas que garanticen la afectación de fondos para responder a las necesidades de las mujeres en el marco de los programas y proyectos generales o específicos dirigidos a las mujeres. Estos criterios sexo-específico deberían inscribirse en el control y las verificaciones presupuestales.

Limitantes para las mujeres

Aun cuando las mujeres acceden a las instituciones descentralizadas, numerosos factores pueden minar su influencia. En Nepal, la ley y estipula que los comités locales de educación y los grupos de utilizadores y utilizadoras de redes de riego o de bosques comunitarios deben incluir a las mujeres. Pero las mujeres dudan con frecuencia hablar en presencia de los hombres y frecuentemente éstos rechazan escucharlas. No obstante, el equipo del proyecto nepalés hizo notar que las mujeres se expresaban aún más en los grupos femeninos. Una nepalesa describió así su papel en el Comité de gestión escolar comunitario descentralizado:

"Nos mantenemos en silencio durante la reunión, pues no podemos hablar delante de los hombres respetados de la población. Firmamos el acta y nos vamos". Ni los hombres ni las mujeres dan realmente la impresión de que éstas últimas tengan el derecho de ser tomadas en cuenta o de contribuir positivamente al mejoramiento de la gestión o de los servicios.

Las mujeres: un grupo heterogéneo

En Nepal, algunos investigadores descubrieron igualmente que en varias colectividades las mismas mujeres provenientes de la élite ocupaban cargos en numerosos comités locales, impidiendo así a las mujeres de rangos inferiores ocuparlos. Esta constatación subraya un hecho crucial: aun cuando las políticas del Estado traten con frecuencia a las mujeres como una masa homogénea, en realidad, sus diferentes características identitarias (clase, casta, raza, etnia y edad, principalmente) dan forma al acceso a las decisiones, a los servicios y a los recursos. Adicionalmente, el equipo encargado de estudiar la descentralización del sector del agua en Maharashtra y Gujarat, constató que, aun cuando las mujeres desfavorecidas y de casta inferior asistían a las reuniones, habitualmente ellas influían en menor grado que las mujeres ricas y de castas superiores en las decisiones tales como la localización de las infraestructuras hídricas o la selección de las conexiones públicas en lugar a las privadas. Los grupos locales de usuarios de las redes de irrigación de Maharashtra excluyen igualmente a los no propietarios de la tierra, alejando así a las mujeres y a las numerosas familias más pobres de las decisiones relacionadas con este recurso esencial. En Ecuador, las mujeres han sido discriminadas en razón de su raza y su clase social. En Cayambe, algunos investigadores financiados por el CRDI descubrieron que los intentos para establecer algunos grupos de usuarios municipales de un programa de salud materna habían fracasado "porque los médicos y las enfermeras habían concluido que las mujeres indígenas y de las regiones rurales no tenían formación profesional".

No ignorar las culturas sexo-específicas locales

Un equipo dirigido por Zulema Gutiérrez, ingeniera en irrigación, y Marina Arratia, socióloga, estudió la descentralización, la igualdad entre las mujeres y los hombres y los derechos al agua en Bolivia, un país multicultural donde 35 culturas indígenas diferentes representan el 71% de la población. Las reformas descentralizadoras en Bolivia reconocen a las autoridades tradicionales y las prácticas culturales, pero el equipo de investigación descubrió que los responsables de la concepción y vigilancia de los proyectos de irrigación locales menosprecian las perspectivas culturales de los indígenas en materia de agua.

Las opiniones de la población local acerca de los recursos hídricos y los derechos asociados a estos varían entre el enfoque individual y el que postula compartirlos. No obstante, los proyectos son concebidos en función de los derechos individuales de acceso a los recursos hídricos. Según los y las investigadoras, los mismos "manuales y reglamentos de explotación y mantenimiento son utilizados indiferentemente de las redes de irrigación." El énfasis dado a los derechos individuales es nocivo para las prácticas comunales y excluye a las familias más pobres, principalmente aquellas cuyo jefe de familia es una mujer. El marco de los derechos individuales está igualmente asociado a una percepción de las relaciones hombre-mujer discordante de las tradiciones comunales. Con frecuencia, los técnicos de los proyectos no comprenden los papeles que juegan realmente las mujeres en sus familias y en sus colectividades, y no se informan acerca de sus necesidades particulares. En una colectividad, por ejemplo, las mujeres deseaban redes de irrigación que incluyesen depósitos de agua, pero no fueron escuchadas.

Un rol para el gobierno central

El centro de la descentralización está en el principio de la subsidiariedad, consistente en confiar funciones y poderes a las instancias más bajas, de la forma más cercana posible a los ciudadanos. Pero los proyectos de investigación sugieren que, en ciertos países, los gobiernos centrales tienen más medios, y más recursos y voluntad política que las administraciones locales para proteger y promover los derechos de las mujeres a través de la descentralización. Esto se ilustra claramente en África del Sur, donde el urbanista Alison Todes y sus colegas constataron que las políticas sexo-específicas nacionales, la financiación reservada para las necesidades de las mujeres y la participación de las mujeres en los proyectos locales, exigida por el gobierno nacional, ayudaba a las mujeres a acceder a los recursos y a los proyectos. Concluyeron que la intervención del gobierno central favorecía la participación de las mujeres en proyectos locales, tales como el acceso al agua potable y el espíritu empresarial, mientras que el conservatismo de las culturas locales era nocivo. Por el contrario, las investigaciones en Benín ilustran lo que puede suceder sin la intervención del gobierno central.

La economista agrícola Pascaline Babadankpodji y su equipo estudiaron la planeación agrícola en una región donde el cambio climático aumenta la competencia territorial. Sus investigaciones permitieron comprender que, a pesar de la importante contribución a la economía local, el papel de las agricultoras no es reconocido, su acceso a las tierras es precario, tienen muy poca influencia en la planificación y reciben muy poco apoyo técnico. Dentro de las principales preocupaciones de las mujeres se encuentran los prejuicios y la falta de confianza con relación a su capacidad para participar en las actividades y en los debates públicos. Pero el principal problema, según los investigadores, es la falta de cohesión entre las políticas sexo-específicas nacionales, la planificación y los proyectos locales.

Objetivo: la igualdad de los sexos

Además de los numerosos obstáculos relacionados con la influencia de las mujeres en las decisiones y su acceso a los servicios de los sectores descentralizados, los tres proyectos de investigación financiados por el CRDI revelaron historias prometedoras. Por ejemplo, a pesar de ciertos límites, numerosas mujeres y miembros de los comités locales para el agua potable en Gujarat y en Maharashtra, estuvieron satisfechos con la posibilidad que les ofreció la descentralización de participar en la vida pública y ayudar a sus colectividades. En Ecuador, la descentralización ha igualmente beneficiado a los y las habitantes de los municipios dirigidos por partidos de centro-izquierda e indígenas. Los investigadores y investigadoras constataron la creación de un programa en salud sexual y genésica de las mujeres que combinó medicinas convencionales y tradicionales, mejoró el estatus de las parteras y de las curanderas, y redujo la mortalidad materna a cero en el municipio de Cotacachi. Igualmente, descubrieron programas de alfabetización eficaces destinados a las mujeres de las regiones rurales, nuevos proyectos lucrativos e iniciativas interculturales innovadoras de lucha contra la violencia contra las mujeres.

Sin embargo, la principal lección aprendida es que, para que la descentralización beneficie a las mujeres, debe ser adaptada a sus necesidades y al contexto de su vida. Las autoridades y los burócratas de las instancias nacionales y locales, y la sociedad civil deben asegurarse que las mujeres jueguen un papel activo en los sistemas descentralizados, y que los servicios y recursos locales favorezcan la igualdad de los hechos.

Autora: Melissa MacLean, redactora canadiense, residente en Nicaragua.

Preguntas :

- A partir de los diferentes proyectos presentados en este estudio de caso, realice una lista de los principales obstáculos y desafíos encontrados en esos proyectos por los administradores y administradoras, para establecer estrategias IMH adaptadas a cada proyecto. Para facilitar su trabajo, usted puede realizar un análisis diferenciado según los sexos de algunos de estos proyectos.
- ¿Qué lecciones puede sacar de las estrategias IMH que se desprenden de estos proyectos en su propio trabajo? Presente las estrategias de fortalecimiento del poder de las mujeres que usted ya ha utilizado e intercambie con sus colegas acerca de ellas.

EJERCICIO 8 : Contrarrestar las resistencias

LA ASOCIACIÓN COOPERATIVA DE ARBORICULTORES DEL SUR DE LA INDIA

Guía para el equipo de animación

| | |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos: | Identifique las resistencias frente del IMH para desarrollar estrategias de acompañamiento a la contraparte |
| Tiempo requerido: | 45-60 minutos |
| Material: | <ul style="list-style-type: none"> • Copia de la ficha de apoyo A: Contrarrestar las resistencias • Copia de la ficha de apoyo B: Instrucciones para la simulación • Hojas de gran formato • Marcadores |
| Número de participantes: | 8 à 20 personas |
| Instrucciones: | <ol style="list-style-type: none"> 1) El equipo de animación distribuye el estudio del caso e invita a los y las participantes a dividirse en 2 ó 4 subgrupos según el número de personas. 2) Atribuir los papeles a los equipos: un equipo representa a Marcelle, el otro al Sr. Narayan 3) Los equipos son invitados a leer el caso y a seguir las instrucciones de la simulación, con el fin de preparar sus roles 4) El equipo de animación modera el debate y la discusión en la plenaria |
| Notas para la animación | La simulación teatral busca hacer comprender los diferentes puntos de vista en el acompañamiento a las contrapartes, las condiciones de la asociación IMH, el contexto intercultural, la elaboración de una estrategia IMH en un contexto intercultural. |
| Referencias | <p>Módulo 4: Acompañamiento a las contrapartes</p> <p>Módulo 3:</p> <p>Sección 3.4: Estrategia de género</p> |

FICHA DE APOYO A - Ejercicio 8

Contrarrestar las resistencias

ASOCIACIÓN COOPERATIVA DE ARBORICULTORES DEL SUR DE LA INDIA

Simulación

La Asociación Cooperativa de arboricultores del sur de la India (ACA) está encargada reforestar los terrenos baldíos que se encuentran en muy mal estado y transforman las plantaciones con el fin de responder a las necesidades de la población en materia de alimentación, forraje, madera para calefacción, productos de madera y otros. Las colectividades administran sus propias plantaciones y, si lo desean, puede vender los excedentes. El organismo X ha contribuido al desarrollo de las actividades de la ACA, en el marco de un proyecto que ahora tiene tres años de existencia.

El año pasado, Marcelle Dubois, administradora del proyecto de la organización, estuvo a cargo con entusiasmo de la integración de la política de igualdad entre los hombres y las mujeres en todos los componentes del proyecto. El objetivo consistía en asegurar los mismos beneficios y el mismo acceso a los recursos y a los servicios colectivos a las y los miembros de la cooperativa. La formación, dimensión importante del proyecto, debía cubrir una serie de áreas importantes: mejoramiento de suelos, silvicultura y viveros artesanales, selección de las mejores semillas, recolección de hierbas medicinales, organización cooperativa, gestión financiera y formación en liderazgo.

Al inicio del proyecto se discutió acerca de la contribución y las expectativas de la organización, en la primera reunión del Comité permanente. Las partes interesadas se pusieron de acuerdo: la representante de la organización administradora; el Sr. R. Narayan, responsable del equipo de la ACA del sur de la India, a título de contraparte para la implementación. En virtud del acuerdo, la ACA debía ocuparse del tema de la condición femenina, dado el carácter delicado del asunto en el contexto cultural. La ACA subrayó que era más importante confiar el tema a especialistas locales, y evitar así que las feministas occidentales impusiesen sus ideas.

Marcelle viajó a la India con el fin de evaluar el avance realizado el año precedente y asistir a la reunión anual del Comité permanente. Ella estaba preocupada, entre otras cosas, por la insuficiente información acerca de la igualdad entre los hombres y las mujeres en los informes semestrales conjuntos de la ACA-Green Dream. Ella consideraba importante proceder a su propia evaluación de la situación, sobre todo dentro de la perspectiva muy próxima de la evaluación del proyecto.

Marcelle recibió una excelente acogida por parte del Sr. Narayan. Éste pudo demostrarle que, en general, el proyecto arrojaba resultados satisfactorios. Cuando Marcelle quiso saber si el tema de la condición femenina había avanzado, el Sr. Narayan respondió: "Oh, ¡las mujeres participan mucho! ¡Su nivel de participación es excelente! En realidad, desearíamos que visite una de nuestras cooperativas y se reúna con el Comité ejecutivo, las y los miembros de la Cooperativa y el Comité de mujeres." El Comité ejecutivo de la Cooperativa

Rajakamangalam acogió a Marcelle con guirnaldas multicolores y le aseguró que se le respondería a todas sus preguntas. La invitaron a dirigirse a la asamblea del grupo. La primera pregunta que ella hizo a quienes estaban sentadas frente a ella fue una pregunta muy simple: "¿Quiénes de ustedes son miembros de la cooperativa?" Todos los miembros levantaron la mano. Ella notó que tan sólo dos de las mujeres sentadas en la parte trasera lo habían hecho. Esto la incitó a preguntar al grupo de mujeres si entre ellas había otras que fuesen miembros. Uno de los miembros del Comité resolvió finalmente romper el silencio: "Señora, en nuestra cultura, las mujeres no hablan en las reuniones... las dos mujeres miembros son viudas. Las otras son las esposas de los miembros. Ellas no participan generalmente en las asambleas de la Cooperativa y no acostumban tomar la palabra."

Después de haber hecho otras tantas preguntas de carácter general acerca de los logros de la cooperativa, Marcelle explicó que, dado que esa reunión había sido especialmente organizada para permitirle reunirse con las mujeres, ella desearía sentarse con ellas y escuchar sus preocupaciones. El Sr. Narayan se propuso como intérprete.

En el transcurso de una conversación animada con las mujeres, Marcelle pudo identificar algunos problemas mayores. En primer lugar, las mujeres no asistían a las sesiones de formación ofrecidas en la cooperativa. El Sr. Narayan explicó que, dado que las mujeres no participaron en el programa de formación ofrecido inicialmente, para dar gusto a la organización de Marcelle, los formadores de la ACA habían elaborado un programa especial para el desarrollo de las mujeres, centrado en la economía doméstica y, más particularmente, en la promoción de hornos en tierra y de biogás de alto rendimiento energético. Cuando Marcelle preguntó a las mujeres por qué razón ellas no habían participado en el programa de formación regular, le respondieron que esas sesiones se desarrollaban en un momento del día cuando ellas tenían demasiadas cosas por hacer, y que nadie podía ocuparse de sus niños y niñas durante su ausencia. Además, ellas eran demasiado tímidas para asistir a una formación con todos los hombres de la población.

Cuando Marcelle preguntó cuáles eran las reglas de afiliación a la cooperativa, le respondieron que solamente una persona de cada familia podía hacerse miembro; se trata siempre del jefe de familia. La mayoría de las mujeres jefes de familia solicitan a uno de sus hijos o a su hermano hacerse miembro y asistir a las reuniones en su lugar.

El Sr. Narayan indicó entonces hasta qué punto se encontraba satisfecho dado que el 65% del trabajo efectuado en las cooperativas era realizado por las mujeres. En cuanto a los beneficios resultantes de este trabajo, las mujeres explicaron que a ellas se les pagaba a destajo un salario decente y que podían procurarse madera para la calefacción a un precio inferior al que debían pagar las familias no miembros. Un pequeño número de mujeres jefes de familias ganaderas disponían de un horno de biogás, comprado a un precio subvencionado por la cooperativa. Los hornos de tierra eran menos populares puesto que su formato (propio del norte de la India) no convenía al tamaño de las ollas utilizadas en el Sur. Pero, a lo largo de la discusión, las mujeres expresaron su gran interés por cultivar plantas en viveros y, en particular, hacer injertos de árboles frutales. Ellas indicaron que si cualquier árbol era útil para preservar y regenerar las tierras, los árboles frutales

podían aportar además un ingreso a lo largo del año, y presentaban la ventaja de aumentar los ingresos de la Cooperativa y generar beneficios gracias a la producción de un excedente de productos alimenticios para el consumo local.

Marcelle agradeció a las mujeres y les aseguró que ella tendría en cuenta sus preocupaciones en el transcurso de las discusiones alrededor de la eventual adopción de una nueva línea de conducta al interior del proyecto.

Al preparar su encuentro para el día siguiente con el Sr. Narayan, con el fin de discutir el orden del día de la reunión anual del Comité permanente, Marcelle revisó los reglamentos de las cooperativas del sur de la India y descubrió que no existía nada en éstos que limitara el acceso a los hombres, a las mujeres o a las familias, ni que se limitará a un solo miembro por familia. En realidad, el reglamento contenía una disposición que afirmaba la necesidad de una representación adecuada de las mujeres en los comités ejecutivos de las cooperativas.

Sabiendo que el Sr. Narayan se sentía, con razón, orgulloso de la participación de las mujeres en el proyecto, Marcela no deseaba ofenderlo. Pero, por otra parte, ella pensaba que, hasta aquel momento, el proyecto no había tomado suficientemente en cuenta el punto de vista de las mujeres y no había respondido convenientemente a sus intereses.

Fuente: Adaptado del curso corporativo en igualdad entre los sexos, ACIDI, 2006. CECI/AQOCI, Formation pour formatrices et formateurs en Genre et développement, marzo de 2005.

FICHA DE APOYO B - Ejercicio 8

Instrucciones para la simulación

LA ASOCIACIÓN COOPERATIVA DE ARBORICULTORES DEL SUR DE LA INDIA

El problema para resolver

Teniendo en cuenta las preocupaciones de Marcelle y los sentimientos expresados por las mismas mujeres, ¿qué cambios debería, a su juicio, promover Marcela para modificar el modus operandi de este proyecto?

¿Qué estrategia debería utilizar para que el Sr. Narayan esté a favor suyo, principalmente en cuanto al plan de trabajo para el año siguiente y quien debería ser presentado en la reunión anual del Comité permanente la siguiente semana?

Instrucciones para el estudio de caso: "grupo de Marcelle"

Preguntas: identifique algunos bloqueos interculturales a los cuales debe hacer frente Marcelle

- Su grupo debe presentar una estrategia para responder a las preguntas claves surgidas durante la visita de Marcelle en cuanto a las medidas que deberán ser tomadas para asegurar la igualdad entre los hombres y las mujeres en el proyecto. ¿Qué cambios deben realizarse para el siguiente año y como Marcelle podrá convencer al Sr. Narayan de realizarlos?
- Designar a una persona para que asuma el papel de Marcelle y otra para que la acompañe. Un miembro del "grupo del Sr. Narayan" será nombrado para jugar el rol de este último en un diálogo con Marcelle. En el juego de roles, el Sr. Narayan, igualmente acompañado por un o una colega, utilizará diversas tácticas de resistencia que los y las representantes de la organización de Marcelle tratarán de evitar y de evadir.
- El ejercicio durará de cuatro a seis minutos. Luego tendrá lugar una discusión general acerca de las preguntas que surgen y de las soluciones propuestas.
- Ustedes tienen 30 minutos para preparar a su juego de roles.

Instrucciones para el juego de roles: "grupo del Sr. Narayan"

- La tarea de su grupo consiste en presentar los argumentos y las tácticas que el Sr. Narayan, junto con su colega, utilizará para oponerse a los cambios que Marcelle estima necesarios, con el fin de promover la igualdad entre los hombres y las mujeres en el proyecto. Usted podrá utilizar ejemplos tomados de las tácticas a partir de su experiencia de trabajo.
- Designar a una persona para jugar el rol del Sr. Narayan y otra que lo acompañe. Un miembro del "grupo de Marcelle" será nombrado para jugar el rol de esta última en un diálogo con el Sr. Narayan. Marcelle estará acompañada de un o una colega. En el juego de roles, el Sr. Narayan utilizará diferentes tácticas de resistencia que Marcelle tratará de evitar y evadir.

EJERCICIO 9: Estudio de caso de una consultora en comunicaciones en Botsuana

Guía para el equipo de animación

| | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: | Aplicar conceptos claves del análisis IMH (participación, fortalecimiento del poder de las mujeres; tomar conciencia de la resistencia intercultural, elaborar una estrategia IMH; acompañamiento a las contrapartes). |
| Tiempo requerido: | 75 minutos |
| Material: | <ul style="list-style-type: none"> • Copias de la ficha de apoyo: Estudio de caso de una consultora en comunicaciones en Botsuana • Hojas de gran formato • Marcadores • Copias del anexo 2 |
| Número de participantes: | 8 à 20 personas |
| Instrucciones: | <ol style="list-style-type: none"> 1. La persona que anima el taller distribuye el estudio de caso y divide el grupo en subgrupos. 2. Luego de la lectura del caso, los subgrupos responden a las siguientes preguntas (el número de preguntas dependerá del tiempo acordado para el ejercicio): <ul style="list-style-type: none"> • ¿A qué conceptos de igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH) está confronta Kristen en esta situación? • En su opinión, ¿por qué los colegas de Kristen no están interesados en desarrollar la herramienta de comunicaciones con base en las imágenes? • ¿Cuáles son algunas de las medidas que podría tomar Kristen para garantizar que las mujeres sean tenidas en cuenta e incluidas en esta situación? • ¿Cómo puede Kristen promover entre sus colegas la comprensión del rol que juegan las mujeres en la prevención del VIH/sida? • ¿Qué elementos innovadores que puedan contrarrestar el analfabetismo de las mujeres podría incluir Kristen en su estrategia de comunicaciones IMH? 3. Por último, los equipos se reúnen para llevar a cabo una discusión plenaria con el fin de compartir el contenido de los intercambios en equipo. |
| Notas para la animación | El equipo de animación guiará a los y las participantes con base en la ficha de apoyo de los conceptos claves de la IMH, 2010 (UNITERRA/CECI); los conceptos de participación de las mujeres; de fortalecimiento del poder de las mujeres (empowerment); los intereses estratégicos de las mujeres deben ser discutidos en los subgrupos. Así como todo lo relacionado con el acompañamiento a las contrapartes. |
| Referencias | Módulo 4 <ul style="list-style-type: none"> • Sección 4.5: Visión compartida de la igualdad Módulo 5 <ul style="list-style-type: none"> • Sección 5.2: La IMH en un contexto intercultural |

Fuente: Uniterra/CECI

FICHA DE APOYO Ejercicio 9

Estudio de caso de una consultora en comunicaciones en Botsuana

Kristen fue seleccionada para trabajar como consultora en comunicaciones, en el marco del programa de sensibilización en VIH/sida y de cuidados comunitarios a domicilio de la "Botsuana Family Welfare Association" (BOFWA). Su tarea consiste en crear herramientas de sensibilización y facilitar su difusión en las poblaciones rurales de Botsuana. Esas herramientas pueden tomar cualquier forma y ella se entusiasma con la idea de desarrollar herramientas de comunicación innovadoras para responder a las necesidades de esta población que no tiene acceso a tecnologías modernas.

Kristen no se define como una feminista, pero admite que los derechos y los estudios acerca de la situación de las mujeres se encuentran en el centro de la lucha contra el VIH/sida. En Botsuana, más del 50% de las personas que viven con el VIH/sida son mujeres. Ella cree que si las mujeres estuviesen mejor informadas acerca del VIH/sida, estarían en condiciones de hacerse pruebas y hablar de ello a sus hijos. Esto reduciría los casos de transmisión de madre a hijo e hija (TMAH) y crearía un espacio seguro de discusión acerca de la sexualidad sin riesgos. Cuando Kristen llegó, se concentró en el aprendizaje de los programas que la BOFWA puso en marcha con el fin de determinar qué tipo de herramientas le ayudarían a alcanzar los objetivos de su trabajo. Durante las discusiones con sus colegas y su supervisor, se enteró que la mayoría de las mujeres de las poblaciones eran analfabetas (contrariamente a los hombres) y que no comprendían las informaciones escritas que la BOFWA había difundido hasta el momento.

Ella preguntó por qué la información relacionada con la TMAH fue transmitida por escrito cuando el grupo meta (mujeres de las poblaciones rurales) es analfabeta. Le respondieron que, dado que son los hombres los responsables de la familia y de las decisiones, son ellos quienes necesitan la información y corresponde a ellos la opción de compartirla o no con sus esposas. Cuando Kristen desarrolló una herramienta de comunicación basada en imágenes, ellos rechazaron la idea de reproducirla, puesto que no contaban con los fondos necesarios para hacerlo, además de las herramientas de comunicación escritas que deseaban utilizar.

Fuente: UNITERRA/CECI, 2010.

Preguntas a considerar:

- 1) ¿A qué conceptos de igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH) está confrontada Kristen en esta situación?
- 2) ¿Por qué razón cree usted que los colegas de Kristen no están interesados en desarrollar la herramienta de comunicación con base en imágenes?
- 3) ¿Qué medidas podría tomar Kristen para garantizar que las mujeres sean tenidas en cuenta e incluidas en esta situación?
- 4) ¿Cómo podría Kristen lograr que sus colegas logren comprender el papel de las mujeres en la prevención del VIH/sida?
- 5) ¿Qué elementos innovadores podría incluir Kristen en su estrategia de comunicación IMH para hacer frente al analfabetismo de las mujeres?

EJERCICIO 10: Estudio de caso de una consultora en agroalimentación en Senegal

Guía para el equipo de animación

| | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: | Aplicar conceptos claves del análisis IMH y tomar conciencia de las resistencias interculturales frente a la implantación de una estrategia IMH. |
| Tiempo requerido: | 60-75 minutos |
| Material: | <ul style="list-style-type: none"> • Copias de la ficha de apoyo: Estudio de caso de una consultora en agroalimentación en Senegal • Hojas de gran formato • Marcadores |
| Número de participantes: | 8 à 20 personas |
| Instrucciones: | <ol style="list-style-type: none"> 1. La persona que anima el taller distribuye el estudio de caso y divide el grupo en subgrupos. 2. Luego de la lectura del caso, los subgrupos responden a las siguientes preguntas (el número de preguntas dependerá del tiempo atribuido al ejercicio): <ul style="list-style-type: none"> • ¿A qué conceptos de igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH) está confrontado David en esta situación? • Nombre de algunas medidas que David podría tomar para asegurar la participación de las mujeres en su taller • ¿Qué elementos podría incluir David para elaborar una estrategia IMH en este proyecto? 3. Por último, los equipos se reúnen para llevar a cabo una discusión plenaria con el fin de compartir el contenido de los intercambios en equipo. |
| Notas para la animación | Suministrar a los y las participantes la ficha de apoyo: conceptos claves de la IMH UNITERRA/CECI, 2010. |
| Referencias | Módulo 3 <ul style="list-style-type: none"> • Sección 3.4: Estrategia IMH; Módulo 5 <ul style="list-style-type: none"> • Sección 5.2.5: Tratar la y IMH en un contexto intercultural |

Fuente: Uniterra/CECI

FICHA DE APOYO - Ejercicio 10

Estudio de caso de un consultor en agroalimentación en Senegal

David ha sido contratado para trabajar como consultor en agroalimentación en Senegal. Los objetivos de su trabajo consisten en lograr que los pequeños agricultores incrementen su rentabilidad por medio de talleres en gestión de las granjas, micro crédito y técnicas con valor agregado. David es agricultor y administra una granja orgánica próspera en Nueva Escocia.

Aún si David no se identifica forzosamente como feminista, está determinado a asumir la responsabilidad según el enunciado de su trabajo: "Facilitar la participación de las mujeres en todas las actividades del proyecto". Él sospecha que podría ser difícil lograr esto en un país donde las mujeres no están tradicionalmente autorizadas para poseer tierras o para poseer títulos de propiedad, a pesar del hecho de que la mayoría de mujeres trabajan en agricultura en las regiones rurales. Las mujeres tienen igualmente dificultades para poseer empresas o tener acceso al crédito.

Cuando David llega a Senegal, ya había comenzado a reflexionar en cuanto a lo que podría hacer para incluir a las mujeres en sus talleres. Cuando empieza a planificar sus talleres, le entregan una lista de las personas que habían sido escogidas por los hombres de la colectividad para retransmitir la información a los demás habitantes. David aprecia el espíritu comunitario pero nota que todos los participantes escogidos son hombres. Cuando comenta su preocupación a los hombres de la colectividad, éstos lo tranquilizan diciéndole que las mujeres están demasiado ocupadas y que no tendrían nada importante que decir.

Después de lograr la comprensión inicial de la cultura, ahora David no sabe qué hacer. ¿Debería tratar de convencer a los hombres que deben identificar algunas mujeres para participar y transmitir los conocimientos adquiridos? ¿Debería acercarse a las mujeres por su propia iniciativa e invitarlas personalmente? David desea tomar la iniciativa en su taller, pero no sabe cómo garantizar la participación de las mujeres.

Fuente: UNITERRA/CECI, 2010.

Preguntas:

1. ¿A qué conceptos de igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH) está confrontado David en esta situación?
2. Nombre algunas medidas que David podría tomar para asegurar la participación de las mujeres en su taller
3. ¿Qué elementos podría incluir David para elaborar una estrategia IMH en este proyecto?

EJERCICIO 11 : Impacto de la institucionalización de la IMH en una organización

Guía para el equipo de animación

| | |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo : | Permitir a los y las participantes reflexionar acerca del papel como un actores a favor de la institucionalización de la IMH en su organización ; comprender los desafíos, las consecuencias y las ventajas de la institucionalización de la IMH en su organización ; elaborar ideas para poner en marcha una política y un plan de acción IMH en su organización. |
| Tiempo requerido : | 70 minutos <ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio en subgrupos de 3-4 personas (40 minutos) • Discusión plenaria (30 minutos) |
| Material : | <ul style="list-style-type: none"> • Copias de la ficha de apoyo : Ejercicio 11 • Hojas de gran formato • Marcadores |
| Número de participantes : | 4 à 20 personas |
| Instrucciones : | <p>Discusión en grupos para responder a las siguientes preguntas :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué implicaciones tiene la institucionalización de la igualdad entre las mujeres y los hombres en mi organización (desafíos, incidencias, beneficios) ? 2. ¿Cuáles serían las etapas de la institucionalización de la IMH en mi organización ? <ol style="list-style-type: none"> a) ¿Para elaborar una política IMH ? b) ¿Para elaborar un plan de acción IMH ? 3. ¿Qué recursos humanos deberán preverse para integrar la IMH en mi organización ? 4. ¿Qué implicaciones tiene la integración de la IMH en la planificación presupuestal de mi organización ? 5. ¿Qué elementos deberían integrarse en una estrategia de comunicación IMH en mi organización ? <p>Regreso a la plenaria para compartir el contenido de las discusiones y las respuestas a las preguntas.</p> |
| Notas para la animación | El equipo de animación guía a los participantes en su reflexión dándoles referencias para consultar, con el fin de responder a las preguntas realizadas. Las preguntas pueden ser divididas entre los subgrupos ; es posible hacer tan sólo algunas preguntas en función del nivel de conocimientos del grupo meta. |

| | |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Notas para la animación (continuación)</p> | <p>Elementos para responder a la pregunta 2: principales componentes de una política IMH⁶⁴:</p> <p>Definición de la IMH (según la comprensión e interpretación de la organización que establece la política)</p> <p>Resumen del análisis diferenciado según los sexos</p> <p>Descripción del enfoque IMH de la organización</p> <p>Una estrategia doble: transversal y específica</p> <p>Metas y objetivos de la política</p> <p>Descripción de la evaluación y del seguimiento</p> <p>Una sección acerca de la sensibilización y el fortalecimiento de las competencias de las contrapartes y del personal</p> <p>Una asociación con organizaciones de mujeres y/o redes de mujeres Norte-Sur</p> <p>Capitalización de los conocimientos (mecanismos de gestión de los conocimientos)</p> <p>Existencia de un comité de género en la OCI</p> <p>Una estructura de responsabilización y de mecanismos de imputabilidad</p> <p>Un enfoque para compartir responsabilidades (entre los especialistas de género y todo el personal)</p> |
| <p>Referencias</p> | <p>Módulo 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sección 2.3: Herramientas para facilitar la institucionalización de la IMH <p>Módulo 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sección 3.6: Elaboración de un Presupuesto sensible al género |

⁶⁴ Según el estudio de Rita Soares Pinto, **L'institutionnalisation du genre: de la conceptualisation théorique à la mise en pratique**, Comité quebequense mujeres y desarrollo de la AQOCI, 2008. Las informaciones recopiladas han sido actualizadas por medio de las del SID - Gender Network de Ottawa y las discusiones al interior de la CdP Genre en pratique de la AQOCI.

FICHA DE APOYO - Ejercicio 11

Modelo de un plan de acción IMH

A continuación presentamos un ejemplo del plan de acción IMH donde se detallan ciertas tareas necesarias para la institucionalización de la IMH en una organización:

| Tareas a realizar | Etapas | Personas responsables | Tiempo necesario | Calendario de implantación Año 2011 | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------|----------------------------------------|---|---|---|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Elaboración y adopción de una política de igualdad entre las mujeres y los hombres | i) Selección de un consultor o consultora | Departamento de recursos humanos | 3 días | | | | |
| | ii) Consulta interna y desarrollo de la política IMH | Consultor(a) | 15 días | | | | |
| | iii) Presentación de la política al personal y adopción de la política por parte del Consejo administración | Consultor(a) y Consejo administración | 2 días | | | | |
| 2. Incorporación de la IMH en los procesos de gestión | ... | ... | ... | | | | |
| 3. Preparación de los módulos de formación IMH para el personal | ... | ... | ... | | | | |
| 4. Otros | ... | ... | ... | | | | |

EJERCICIO 12: La auditoría de género en un proyecto de tipo cooperativo

Guía para el equipo de animación

| | |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: | <ul style="list-style-type: none"> • Identifique las fortalezas y debilidades de la IMH (diagnóstico de género); • Comprender las etapas para realizar una auditoría de género a la IMH; • Desarrollar estrategias para acompañar a la contraparte en la institucionalización de la IMH. |
| Tiempo requerido: | 60-75 minutos |
| Material: | <ul style="list-style-type: none"> • Copias de la ficha de apoyo ejercicio 12 • Hojas de gran formato • Marcadores |
| Número de participantes: | 4 à 20 personas |
| Instrucciones: | <ol style="list-style-type: none"> 1. La persona que anima el taller distribuye el estudio de caso y divide el grupo en subgrupos. 2. Posteriormente a la lectura del caso, los grupos responden a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • Identifique las fortalezas y las debilidades a las cuales Marcelle deberá hacer frente (referirse al cuadro de diagnóstico de género). • Teniendo en cuenta las preocupaciones de Marcelle, los argumentos del Sr. Narayan y los sentimientos expresados por las mujeres, realice una auditoría de género en esta organización. Analice los elementos que hacen parte de ella: evaluación de la situación de las mujeres y los hombres (con datos diferenciados según el género), los puntos fuertes y débiles, los vacíos de la organización y las causas de los desequilibrios. 3. Por último, los equipos se reúnen para llevar a cabo una discusión plenaria con el fin de compartir el contenido de los intercambios en equipo. |
| Notas para la animación | <p>Para la 1ª pregunta, el equipo de animación deberá recordar a los y las participantes las etapas del diagnóstico de género.</p> <p>Para la 2ª pregunta, el equipo deberá recordarles los cuatro ejes principales de la auditoría de género: la voluntad política en materia de IMH; la capacidad técnica de la organización, la imputabilidad del personal con relación a la IMH; y la cultura institucional.</p> |
| Referencias | <p>Módulo 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sección 2.3.1: El diagnóstico de género y la auditoría de género. |

FICHA DE APOYO - Ejercicio 12

La auditoría de género en un proyecto de tipo cooperativo

La Asociación Cooperativa de arboricultores del sur de la India (ACA) está encargada reforestar los terrenos baldíos que se encuentran en muy mal estado y transforman las plantaciones con el fin de responder a las necesidades de la población en materia de alimentación, forraje, madera para calefacción, productos de madera y otros. Las colectividades administran sus propias plantaciones y, si lo desean, puede vender los excedentes. El organismo X ha contribuido al desarrollo de las actividades de la ACA, en el marco de un proyecto que ahora tiene tres años de existencia.

El año pasado, Marcelle Dubois, administradora del proyecto de la organización, estuvo a cargo con entusiasmo de la integración de la política de igualdad entre los hombres y las mujeres en todos los componentes del proyecto. El objetivo consistía en asegurar los mismos beneficios y el mismo acceso a los recursos y a los servicios colectivos a todos los miembros de la cooperativa. La formación, dimensión importante del proyecto, debía cubrir una serie de áreas importantes: mejoramiento de suelos, silvicultura y viveros artesanales, selección de las mejores semillas, recolección de hierbas medicinales, organización cooperativa, gestión financiera y formación en liderazgo.

Al inicio del proyecto se discutió acerca de la contribución y las expectativas de la organización en la primera reunión del Comité permanente. Las partes interesadas se pusieron de acuerdo: la representante de la organización administradora; el Sr. R. Narayan, responsable del equipo de la ACA del sur de la India, a título de contraparte para la implementación. En virtud del acuerdo, la ACA debía ocuparse del tema de la condición femenina, dado el carácter delicado del asunto en el contexto cultural. La ACA subrayó que era más importante confiar el tema a especialistas locales, y evitar así que las feministas occidentales impusiesen sus ideas.

Marcelle viajó a la India con el fin de evaluar el avance realizado el año precedente y asistir a la reunión anual del Comité permanente. Ella estaba preocupada, entre otras cosas, por la insuficiente información acerca de la igualdad entre los hombres y las mujeres en los informes semestrales conjuntos de la ACA-Green Dream. Ella consideraba importante proceder a su propia evaluación de la situación, sobre todo dentro de la perspectiva muy próxima de la evaluación del proyecto.

Marcelle recibió una excelente acogida por parte del Sr. Narayan. Éste pudo demostrarle que, en general, el proyecto arrojaba resultados satisfactorios. Cuando Marcelle quiso saber si el tema de la condición femenina había avanzado, el Sr. Narayan respondió: "Oh, ¡las mujeres participan mucho! ¡Su nivel de participación es excelente! En realidad, desearíamos que visite una de nuestras cooperativas y se reúna con el Comité ejecutivo, los miembros de la Cooperativa y el Comité de mujeres." El Comité ejecutivo de la Cooperativa Rajakamangalam acogió a Marcelle con guiraldas multicolores y le aseguró que se le respondería a todas sus preguntas. La invitaron a dirigirse a la asamblea del grupo. La primera pregunta que ella hizo a quienes estaban sentadas frente a ella fue una pregunta muy simple: "¿Quiénes de ustedes son miembros de la cooperativa?" Todos los miembros levantaron la mano. Ella notó que tan sólo dos de las mujeres sentadas

en la parte trasera lo habían hecho. Esto la incitó a preguntar al grupo de mujeres si entre ellas había otras que fuesen miembros. Uno de los miembros del Comité resolvió finalmente romper el silencio: "Señora, en nuestra cultura, las mujeres no hablan en las reuniones... las dos mujeres miembros son viudas. Las otras son las esposas de los miembros. Ellas no participan generalmente en las asambleas de la Cooperativa y no acostumbran tomar la palabra."

Después de haber hecho otras tantas preguntas de carácter general acerca de los logros de la cooperativa, Marcelle explicó que, dado que esa reunión había sido especialmente organizada para permitirle reunirse con las mujeres, ella desearía sentarse con ellas y escuchar sus preocupaciones. El Sr. Narayan se propuso como intérprete.

En el transcurso de una conversación animada con las mujeres, Marcelle pudo identificar algunos problemas mayores. En primer lugar, las mujeres no asistían a las sesiones de formación ofrecidas en la cooperativa. El Sr. Narayan explicó que, dado que las mujeres no participaron en el programa de formación ofrecido inicialmente, para dar gusto a la organización de Marcelle, los formadores de la ACA habían elaborado un programa especial para el desarrollo de las mujeres, centrado en la economía doméstica y, más particularmente, en la promoción de hornos en tierra y de biogás de alto rendimiento energético. Cuando Marcelle preguntó a las mujeres por qué razón ellas no habían participado en el programa de formación regular, le respondieron que esas sesiones se desarrollaban en un momento del día cuando ellas tenían demasiadas cosas por hacer, y que nadie podía ocuparse de sus niños durante su ausencia. Además, ellas eran demasiado tímidas para asistir a una formación con todos los hombres de la población.

Cuando Marcelle preguntó cuáles eran las reglas de afiliación a la cooperativa, le respondieron que solamente una persona de cada familia podía hacerse miembro; se trata siempre del jefe de familia. La mayoría de las mujeres jefes de familia solicitan a uno de sus hijos o a su hermano hacerse miembro y asistir a las reuniones en su lugar.

El Sr. Narayan indicó entonces hasta qué punto se encontraba satisfecho dado que el 65% del trabajo efectuado en las cooperativas era realizado por las mujeres. En cuanto a los beneficios resultantes de este trabajo, las mujeres explicaron que a ellas se les pagaba a destajo un salario decente y que podían procurarse madera para la calefacción a un precio inferior al que debían pagar las familias no miembros. Un pequeño número de mujeres jefes de familias ganaderas disponían de un horno de biogás, comprado a un precio subvencionado por la cooperativa. Los hornos de tierra eran menos populares puesto que su formato (propio del norte de la India) no convenía al tamaño de las ollas utilizadas en el Sur. Pero, a lo largo de la discusión, las mujeres expresaron su gran interés por cultivar plantas en viveros y, en particular, hacer injertos de árboles frutales. Ellas indicaron que si cualquier árbol era útil para preservar y regenerar las tierras, los árboles frutales podían aportar además un ingreso a lo largo del año, y presentaban la ventaja de aumentar los ingresos de la Cooperativa y generar beneficios gracias a la producción de un excedente de productos alimenticios para el consumo local.

Marcelle agradeció a las mujeres y les aseguró que ella tendría en cuenta sus preocupaciones en el transcurso de las discusiones alrededor de la eventual adopción de una nueva línea de conducta al interior del proyecto.

Al preparar su encuentro para el día siguiente con el Sr. Narayan, con el fin de discutir el orden del día de la reunión anual del Comité permanente, Marcelle revisó los reglamentos de las cooperativas del sur de la India y descubrió que no existía nada en éstos que limitara el acceso a los hombres, a las mujeres o a las familias, ni que se limitará a un solo miembro por familia. En realidad, el reglamento contenía una disposición que afirmaba la necesidad de una representación adecuada de las mujeres en los comités ejecutivos de las cooperativas.

Sabiendo que el Sr. Narayan se sentía, con razón, orgulloso de la participación de las mujeres en el proyecto, Marcela no deseaba ofenderlo. Pero, por otra parte, ella pensaba que, hasta aquel momento, el proyecto no había tomado suficientemente en cuenta el punto de vista de las mujeres y no había respondido convenientemente a sus intereses.

Fuente: adaptado del curso corporativo en igualdad entre los sexos, ACIDI, 2006. CECI/AQOCI, Formation pour formatrices et formateurs en Genre et développement, marzo 2005. Adaptado para el Paquete de formación en IMH 2011.

Preguntas :

- Identifique las fortalezas y debilidades a las cuales Marcela deberá hacer frente (referirse al cuadro de diagnóstico de género).
- Teniendo en cuenta las preocupaciones de Marcelle, los argumentos del Sr. Narayan y los sentimientos expresados por las mujeres, realice una auditoría de género en esta organización. Analice los elementos que hacen parte de ella : evaluación de la situación de las mujeres y los hombres (con datos diferenciados según el género), los puntos fuertes y débiles, los vacíos de la organización y las causas de los desequilibrios.

EJERCICIO 13: Estudio de caso de una consultora en saneamiento en Bolivia**Guía para el equipo de animación**

| | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos: | Comprender los obstáculos y los desafíos relacionadas con la elaboración de una estrategia IMH; integrar la estrategia IMH en la planificación e implementación del proyecto; encontrar las medidas para favorecer el fortalecimiento del poder (<i>empowerment</i>) de las mujeres en un proyecto de violencia contra las mujeres. |
| Tiempo requerido: | 90 minutos |
| Material: | <ul style="list-style-type: none"> • Copias de la ficha de apoyo: Ejercicio 13 • Hojas de gran formato • Marcadores |
| Número de participantes: | 8 à 20 personas |
| Instrucciones: | <ol style="list-style-type: none"> 1. La persona que anima el taller distribuye el estudio de caso y divide el grupo en subgrupos. 2. Luego de la lectura del caso, los subgrupos responden a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿A qué conceptos de igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH) está confrontada Jennifer en esa situación? • Basándose en sus propias experiencias, ¿qué haría usted en un caso similar? • Frente a esta situación y al caso preciso del cual Jennifer ha sido testigo, ella debe replantearse la estrategia IMH de su proyecto. ¿Basándose en las experiencias ya existentes en su comunidad, ¿qué medidas puede incluir Jennifer para fortalecer el poder de las mujeres (<i>empowerment</i>)? 3. Por último, los equipos se reúnen para llevar a cabo una discusión plenaria con el fin de compartir el contenido de los intercambios en equipo. |
| Nota de animación | El equipo de animación deberá informar a los y las participantes acerca de los diferentes enfoques de la IMH, entre ellos el basado en los derechos humanos; al concepto de equidad, de fortalecimiento del poder (<i>empowerment</i>). Debe guiarlos en la elaboración de una estrategia IMH que permita resolver los problemas de la violencia a la cual están confrontadas las mujeres. Se trata de colocar a los y las participantes en una situación donde deban tomar medidas precisas con las mujeres de esta comunidad con el fin de integrar la estrategia género/IMH en las fases de planificación e implementación del proyecto. Es importante promover el intercambio entre las personas con el fin de que compartan y se inspiren en sus propias experiencias para encontrar soluciones. |
| Referencias | <p>Sección 1.4: Debates acerca del tema</p> <p>Sección 2.2: Etapas de la institucionalización</p> <p>Sección 3.4: Estrategia de género</p> <p>Sección 4.3: Determinar los objetivos de la IMH con las contrapartes</p> <p>Sección 4.4: Fortalecimiento de las competencias para la IMH</p> <p>Sección 4.5: Construir una visión compartida de la igualdad</p> |

FICHA DE APOYO - Ejercicio 13

Estudio de caso de una consultora en saneamiento en Bolivia

Jennifer, consultora en saneamiento, vive y trabaja en una población en Bolivia. Ha colaborado con la población para permitir el acceso al agua potable sana y limpia, y hacer comprender mejor la importancia del agua y la limpieza para una buena salud. Elle inicia su segundo año en la población, después de un corto viaje de vacaciones a su país y se encuentra entusiasmada con la idea de retomar su trabajo.

Jennifer piensa haber hecho grandes avances con las mujeres y los hombres de su población. Ella ha organizado cierto número de sesiones con las mujeres para explicarles cómo almacenar agua de manera segura, y logró convencer a los funcionarios municipales de que el agua limpia es importante. Ella aprende la lengua local y consigue muy buenos y buenas amigas. Jennifer considera que ha sido aceptada en la colectividad.

Cuando regresó al pueblo, sus vecinos y vecinas le invitaron inmediatamente a almorzar. Ella se reunió con las mujeres en la cocina para ayudarles a preparar la comida y, mientras charlaban y reían, cambiaron de tema para hablar de sus maridos. Ella comprendía muy bien la conversación, pero piensa haber entendido mal cuando su vecina le dijo riendo: "¡Me golpeó tanto aquel día!"

Dos días más tarde, Jennifer está leyendo en su casa en la noche, cuando su vecina golpea a su puerta. Su rostro está hinchado y amoratado, y sus ojos están llenos de sangre. Ella le pide algo para sus ojos (p. ej., gotas de Visina) porque le arden. Jennifer le ofrece Visina y le pregunta lo que sucedió. Ella responde: "Oh, mi marido me ha golpeado. Lo hace todo el tiempo. Es así como yo sé que me ama." Luego, ella le agradece a Jennifer por la Visina y se va. Jennifer no sabe cómo reaccionar.

Fuente: UNITERRA/CECI

Preguntas:

- 1) ¿A qué conceptos de igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH) está confrontada Jennifer en esta situación?
- 2) Basándose en sus propias experiencias, ¿qué haría usted en un caso similar?
- 3) Frente a esta situación y en el caso preciso del cual ella es testigo, Jennifer debe replantear la estrategia IMH de su proyecto. ¿Qué medidas puede ella incluir basándose en las experiencias ya existentes en su comunidad para fortalecer el poder de las mujeres (*empowerment*)?

EJERCICIO 14: Juego de preguntas – Mujeres del mundo en movimiento

Guía para el equipo de animación

| | |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivos: | <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer una perspectiva internacional acerca de los desafíos de la Marcha Mundial de las Mujeres y dar informaciones acerca de las condiciones actuales de vida de las mujeres en los países en desarrollo. • Se busca concientizar al público acerca de las realidades de las mujeres de otros países, siguiendo los temas definidos por las 5 áreas de acción de la Marcha Mundial de las Mujeres de 2010. |
| Tiempo requerido: | 30 minutos |
| Material: | <ul style="list-style-type: none"> • 5 fichas correspondientes a las 5 áreas de acción de la Marcha Mundial de las Mujeres de 2010 • Un dado de 6 caras ó 6 cartas, según el método de animación que usted escoja • Un reloj de arena o uno ordinario • Un cuadro para anotar los puntos |
| Número de participantes: | 8 à 12 personas |
| Instrucciones: | <p>El juego de preguntas se hace en 2 equipos de 4 a 6 personas y debe ser animado por 1 persona.</p> <p>Cada equipo designa a su portavoz: esta persona será la única que podrá responder en nombre de su equipo.</p> <p>El equipo de animación hace las preguntas y da 3 opciones de respuesta para cada una de ellas. Los equipos deben ponerse de acuerdo con el fin de escoger la respuesta adecuada entre las 3 alternativas y tan sólo el o la portavoz podrá dar la respuesta escogida por el equipo, en voz alta (léase el desarrollo detallado)</p> |
| Notas de animación | Prever 1 hora para familiarizarse con el método de animación y crear los apoyos necesarios para el juego. |
| Referencias | <p>Para profundizar más en el tema, algunos sitios de referencia:</p> <p>www.aqoci.qc.ca, rúbrica Comité quebequense de mujeres y desarrollo</p> <p>www.unifem.org, Fondo de Naciones Unidas para las Mujeres</p> <p>www.placealegalite.com, para obtener estadísticas recientes acerca de las condiciones de vida de las mujeres en Quebec, leer el documento <i>Portrait des Québécoises en 8 temps</i>.</p> |

* Adoptado del juego Community-poly de FEM International escrito por Lis Suarez
www.feminternational.org

Desarrollo detallado

JUEGO DE PREGUNTAS – MUJERES DEL MUNDO EN MOVIMIENTO

El Juego de preguntas se realiza en **2 equipos de 4 a 6 personas** y debe ser animado por 1 persona.

Cada equipo designa su portavoz: esta será la única persona que podrá expresarse en nombre del equipo para las respuestas.

La persona que anima hace las preguntas y da 3 opciones de respuesta para cada una de ellas. Los equipos deben ponerse de acuerdo con el fin de escoger la respuesta adecuada entre las 3 alternativas y tan sólo el portavoz podrá dar la respuesta escogida por el equipo, en voz alta.

Hay **2 métodos de animación posibles:**

- Ya sea que los equipos lanzan **el dado de 6 caras** para determinar en qué campo de acción van a hacerse interrogar ;
- O, en lugar de lanzar el dado, los equipos **toman una carta** cada vez que les corresponde su turno. El color de la carta indica el campo de acción correspondiente a la pregunta que será realizada. En el caso del método por medio del dado, cada equipo lo lanza cuando le corresponda.

En caso de utilizar las cartas, el animador o animadora tiene las 6 cartas en su mano y corresponde a cada equipo tomar una en cada turno. Deberá mezclar las cartas regularmente para evitar que los equipos escojan el campo de acción que consideren más fácil.

DESARROLLO CRONOLÓGICO:

- Formación de 2 equipos
- Identificación del o de la portavoz en cada equipo
- El primer equipo lanza el dado o toma una carta para determinar el campo de acción en el cual la persona que anima hará la pregunta ;
- El animador o animadora hace una de las preguntas relacionadas con el campo de acción indicado por el dado o la carta, y propone 3 opciones de respuesta ;
- Los 2 equipos se ponen de acuerdo durante 30 segundos ;
- Cuando uno de los 2 equipos cree haber encontrado la respuesta adecuada, su portavoz debe gritar "MMM" para pedir la palabra ;
- El animador o animadora pide entonces al o a la portavoz darle respuesta en voz alta ;

2 opciones :

- Si la respuesta es correcta, su equipo gana el punto ;
- Si la respuesta es incorrecta, el otro equipo tiene el derecho de replicar, y si responde correctamente, gana el punto ;

Enseguida, corresponde al otro equipo lanzar el dado o tomar una carta.

Se juega cerca de 15 minutos y luego se determina el total de puntos.

El equipo ganador es aquél que logra el mayor número de puntos o aquél que ha respondido correctamente a los 5 campos de acción (que según el tiempo atribuido al juego).

COMPOSICIÓN DEL JUEGO:

Las 5 fichas corresponden a los 5 campos de acción de la Marcha Mundial de las Mujeres 2010:

- Bien común y acceso a los recursos
- Autonomía económica de las mujeres
- Violencia contra las mujeres
- Paz y desmilitarización
- Lucha de las mujeres indígenas

Cada una de las fichas contiene 4 preguntas de selección múltiple sobre el tema.

PREPARACIÓN DEL JUEGO POR EL ANIMADOR O ANIMADORA:

Prever 1 hora para familiarizarse con el método de animación y crear los apoyos necesarios para el juego.

1. Leer la guía de animación para decidir si desea animar utilizando dados o cartas.
2. Fabricar un **dado de 6 caras** de gran tamaño en cartón, con 5 caras de color (verde, azul, naranja, amarilla y rosa) y 1 cara blanca

O

Fabricar **6 cartas** para jugar de tamaño normal, asegurándose que todas tengan el anverso gris y que el reverso de cada carta sea de un color diferente (verde, azul, naranja, amarillo, rosado y blanco).

Enseguida, escribir en las caras del dado o en el anverso de las cartas lo siguiente:

Color verde: Bien común y acceso a los recursos

Color azul: Autonomía económica de las mujeres

Color naranja: Violencia contra las mujeres

Color amarillo: Paz y desmilitarización

Color rosa: Lucha de mujeres indígenas

Color blanco: Campo de acción a seleccionar o dibujar un “?”

3. Imprimir en las cinco hojas de 5 colores diferentes las fichas que contienen las preguntas y las respuestas:

Ficha *Bien común y acceso a los recursos* en **papel verde**

Ficha *Autonomía económica de las mujeres* en **papel azul**

Ficha *Violencia contra las mujeres* en **papel naranja**

Ficha *Paz y desmilitarización* en **papel amarillo**

Ficha *Lucha de las mujeres indígenas* en **papel rosa**

4. Leer las preguntas y las respuestas, y preparar un cuadro para anotar los puntos de cada equipo, para cada uno de los 5 campos de acción.

Ejemplo de un cuadro para anotación:

| | Equipo 1 | Equipo 2 |
|------------------------------------|----------|----------|
| Bien común y acceso a los recursos | | |
| Autonomía económica de las mujeres | | |
| Violencia contra las mujeres | | |
| Paz y desmilitarización | | |
| Lucha de las mujeres indígenas | | |
| Mujeres en Canadá | | |
| TOTAL DE PUNTOS | | |

PREGUNTAS:

TEMA Bien común y acceso a los recursos color verde

1. ¿Qué porcentaje de mujeres que intervienen en la toma de decisiones en Costa de Marfil?

Respuesta A: 1%

Respuesta B: 10%

Respuesta C: 40%

La respuesta correcta es la **respuesta A: 1%**

Fuente: UNIFEM, Informe anual 2008-2009

2. ¿En qué porcentaje cree usted que aumenta el ingreso de las mujeres en el mundo con un año suplementario de educación escolar?

Respuesta A: 1 a 5%

Respuesta B: 5 a 10%

Respuesta C: 10 a 20%

La respuesta correcta es la **respuesta C: 10 a 20%**

Fuente: Plan, *Because I am a girl – The State of the World's Girls in 2009. Girls in the Global Economy: Adding it all up*, p. 11. London, Plan, UK.

3. Según usted, ¿cuál es el porcentaje de mujeres iletradas en Burkina Faso?

Respuesta A: 76%

Respuesta B: 86%

Respuesta C: 96 %

La respuesta correcta es la **respuesta B: 86%**

Fuente: *The World's Women 2005: Progress in Statistics* (UNSTATS, 2005) - <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/wwwpub2005.htm>

4. Entre la población seropositiva de 15 a 24 años del continente africano en su conjunto, ¿qué proporción corresponde a las mujeres?

Respuesta A: 1 persona de 4

Respuesta B: 2 personas de 4

Respuesta C: 3 personas de 4

La respuesta correcta es la **respuesta C: 3 personas de 4**

Fuente: *Forum pour le Partenariat avec l'Afrique, Septembre de 2007, Égalité des femmes et des hommes en Francophonie* <http://genre.francophonie.org>

TEMA Autonomía económica de las mujeres color azul

1. ¿En qué año en Francia las mujeres obtuvieron el derecho de abrir una cuenta bancaria a nombre suyo SIN la autorización de su marido?

Respuesta A: 1945

Respuesta B: 1955

Respuesta C: 1965

La respuesta correcta es la **respuesta C: 1965**

Fuente: http://charlottem.chez.com/textes/quizz_droits_mujeres.htm

2. ¿Qué porcentaje de las personas que viven con menos de 1 dólar diario en el mundo son mujeres?

Respuesta A: 50-55%

Respuesta B: 70-75%

Respuesta C: 80-85%

La respuesta correcta es la **respuesta B: 70-75%**

Fuente: FNUAP, 2005

3. ¿Qué porcentaje del total de préstamos otorgados por los bancos en el mundo en 2005 fue otorgado a las mujeres?

Respuesta A: menos de 5%

Respuesta B: menos de 20%

Respuesta C: menos de 40%

La respuesta correcta es la **respuesta A: menos del 5%**

Fuente: FNUAP, 2005

4. ¿Qué porcentaje de las tierras del continente africano en su conjunto cree usted que pertenece a las mujeres?

Respuesta A: 1%

Respuesta B: 5 %

Respuesta C: 10 %

La respuesta correcta es la **respuesta A: 1%**

Fuente: *Forum pour le Partenariat avec l'Afrique, Septembre de 2007, Égalité des mujeres et des hommes en Francophonie* <http://genre.francophonie.org>

TEMA Violencia contra las mujeres color naranja

1. ¿Qué porcentaje de las mujeres en Jordania entre 15 y 49 años piensa que puede ser normal que, en ciertas circunstancias, un marido golpee a su mujer?

Respuesta A: 50%
Respuesta B: 70%
Respuesta C: 90%

La respuesta correcta es la **respuesta C: 90%**

Fuente: DHS, 2007, www.childinfo.org

2. ¿Cuántas mujeres fueron asesinadas en Guatemala en total impunidad entre 2003 y 2008?

Respuesta A: 300
Respuesta B: 3.000
Respuesta C: 30.000

La respuesta correcta es la **respuesta B: 3000**

Fuente: *El Periódico*, de Guatemala, marzo de 2008

3. ¿Qué porcentaje de mujeres en Malí se casa antes de los 18 años?

Respuesta A: 50.6%
Respuesta B: 70.6%
Respuesta C: 80.6%

La respuesta correcta es la **respuesta B: 70.6%**

Fuente: DHS, 2006, www.childinfo.org

4. ¿Qué porcentaje de mujeres en Somalia entre 15 y 49 años cree usted que ha tenido mutilaciones genitales?

Respuesta A: 58%
Respuesta B: 78%
Respuesta C: 98%

La respuesta correcta es la **respuesta C: 98%**

Fuente: MICS, 2006, www.childinfo.org

TEMA Paz y desmilitarización color amarillo

1. ¿Qué porcentaje de mujeres cree usted que son víctimas de violencia familiar en Afganistán?

Respuesta A: 37%
Respuesta B: 57 %
Respuesta C: 87 %

La respuesta correcta es la **respuesta C: 87%**

Fuente: UNIFEM, *Informe anual 2008-2009*

2. ¿Cuántas mujeres fueron violadas durante el genocidio de 1994 en Ruanda?

Respuesta A: 50.000
Respuesta B: 100.000
Respuesta C: 500.000

La respuesta correcta es la **respuesta C: 500.000**

Fuente: PNUD, http://www.undp.org/cpr/we_do/8_pa_key_stats.shtml

3. ¿Cuántas mujeres fueron violadas durante la guerra en Croacia y en Bosnia Herzegovina?

Respuesta A: 20.000
Respuesta B: 60.000
Respuesta C: 100.000

La respuesta correcta es la **respuesta B: 60.000**

Fuente: PNUD, http://www.undp.org/cpr/we_do/8_pa_key_stats.shtml

4. Dentro de la población desplazada en Sierra Leona entre 1991 y 2001, ¿cuántas mujeres fueron víctimas de violencia sexual asociada a la guerra?

Respuesta A: 14.000
Respuesta B: 24.000
Respuesta C: 64.000

La respuesta correcta es la **respuesta C: 64.000**

Fuente: PNUD, http://www.undp.org/cpr/we_do/8_pa_key_stats.shtml

TEMA La lucha de las mujeres indígenas color rosa

1. En Guatemala, las mujeres indígenas representan el 20.5% de la población. ¿Qué porcentaje entre ellas viven la pobreza?

- Respuesta A: 42%
- Respuesta B: 77%
- Respuesta C: 85%

La respuesta correcta es la **respuesta C: 77%**

Fuente: *Action Aid Guatemala*

2. ¿Cuál es la diferencia de esperanza de vida entre una mujer indígena y otra no indígena en Australia?

- Respuesta A: 4 años
- Respuesta B: 10 años
- Respuesta C: 17 años

La respuesta correcta es la **respuesta C: 17 años**

Fuente: *Periódico australiano The Age, mayo de 2007*

3. En 1996, un informe estadístico del gobierno canadiense reveló que las mujeres indígenas entre 25 y 44 años de edad, con estatus según la Ley sobre los indígenas, eran más susceptibles que las otras mujeres de la misma edad de morir por razón de violencia. ¿Cuántas veces cree usted que es más elevado este riesgo para ellas?

- Respuesta A: 2 veces
- Respuesta B: 3 veces
- Respuesta C: 5 veces

La respuesta correcta es la **respuesta C: 5 veces**

Fuente: *Stolen sisters: discrimination and violence against indigenous women in Canada, Amnesty International, 2004*

4. Según el censo de 1996, ¿cuál era la diferencia del monto del ingreso anual promedio de una mujer indígena que vivía al exterior de la reserva y el de una mujer no indígena?

- Respuesta A: inferior en 1.500\$
- Respuesta B: inferior en 5.500\$
- Respuesta C: inferior en 15.500\$

La respuesta correcta es la **respuesta B: inferior en 5.500\$**

Fuente: *Stolen sisters: discrimination and violence against indigenous women in Canada, Amnesty International, 2004*

TEMA Desigualdades en Canadá color rojo

1. ¿Cuál es la diferencia de salario entre los hombres blancos y las mujeres blancas en Canadá?

- Respuesta A: 6.822\$
- Respuesta B: 17.599\$
- Respuesta C: 24.745\$

La respuesta correcta es la **respuesta B: 17.599\$**

Fuente: *Dirección General de Estadísticas de Canadá*

2. ¿Cuál es la diferencia de salario entre las mujeres blancas y las mujeres indígenas en Canadá?

- Respuesta A: 1.834\$
- Respuesta B: 3.128\$
- Respuesta C: 4.871\$

La respuesta correcta es la **respuesta C: 4.871\$**

Fuente: *Dirección General de Estadísticas de Canadá*

3. ¿De los 19 becarios que compartieron un total de 10 millones de dólares adjudicados por el gobierno Harper por la excelencia de sus investigaciones en mayo de 2010, cuántos eran mujeres?

- Respuesta A: 0 mujeres
- Respuesta B: 3 mujeres
- Respuesta C: 7 mujeres

La respuesta correcta es la **respuesta A: 0 mujeres**

Fuente: *The Toronto Star, mayo 19 de 2010, Feds grant big dollars to all-male research group*

4. En 2004, Canadá ocupaba el séptimo lugar en el Foro Económico Mundial en materia de equidad entre los sexos. ¿Qué posición ocupaba en 2009?

- Respuesta A: 11ª posición
- Respuesta B: 19ª posición
- Respuesta C: 25ª posición

La respuesta correcta es la **respuesta C: 25ª posición**

Fuente: *Coalition spéciale pour l'égalité des femmes et les droits de la personne. Canada World Youth*

EJERCICIO 15: Fortalecer la participación de las mujeres en los proyectos de desarrollo

Guía para el equipo de animación

| | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: | Comprender los diferentes obstáculos frente a la participación de las mujeres en los proyectos y/o actividades de desarrollo, y desarrollar estrategias para fortalecer su participación. |
| Tiempo requerido: | 30-45 minutos |
| Material: | <ul style="list-style-type: none"> • Hojas de gran formato • Marcadores |
| Número de participantes: | 4 à 20 personas |
| Instrucciones: | <p>Presente la siguiente situación:</p> <p>“En mi trabajo, trato de hacer participar a las mujeres en las actividades del proyecto, del mismo modo que a los hombres. A pesar de mis esfuerzos, con frecuencia pocas mujeres participan en las reuniones y en las sesiones de formación que organizamos. Cuando ellas participan, con frecuencia no toman la palabra. ¿Por qué sucede esto? ¿Qué podemos hacer para mejorar la participación de las mujeres?”</p> <p>Según el número de participantes y la dinámica buscada, dividir al grupo en subgrupos o hacer que cada persona reflexione de forma individual.</p> <p>Luego, animar la discusión en grupo de manera a hacer evidentes los diferentes obstáculos frente a la participación de las mujeres y las estrategias para fortalecer su participación.</p> |
| Notas para la animación | <p>Este ejercicio puede ser adaptado a diferentes tipos de público:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formación previa a la partida • equipo de un proyecto • contrapartes • etc. <p>Se trata de adaptar la simulación. Adicionalmente, la simulación puede ser aplicada a un caso preciso (p. ej., un proyecto en un país X.) o igualmente, realizarla de manera general.</p> |
| Referencias | Módulo 3: Integración de la IMH en los programas y proyectos |

Fuente: Oxfam-Quebec. Programa de formación en igualdad de sexos, 2009, elaborado por Rita Soares Pinto.

EJERCICIO 16: La integración transversal de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la redacción de un proyecto:

Guía para el equipo de animación

| | |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: | <ul style="list-style-type: none"> • Integrar de forma transversal el tema de la igualdad entre los sexos en el modelo lógico de un proyecto de desarrollo • Aplicar ciertos conceptos del enfoque GyD en la gestión por resultados (GPR) • Aplicar los principios del análisis comparativo entre los sexos en un proyecto |
| Tiempo requerido: | 2 a 3 horas según el número de preguntas seleccionadas para el ejercicio (véase más abajo) y según la complejidad del modelo lógico distribuido. |
| Material: | <ul style="list-style-type: none"> • Una corta descripción de un proyecto (1 o 2 párrafos) y su modelo lógico • Copias de la ficha de apoyo A: Ejercicio 16 • Copias del anexo 3: Gestión por resultados (GPR) y Justicia entre las mujeres y los hombres (JMH): La integración transversal de la JMH en los modelos lógicos |
| Número de participantes: | 4 à 20 personas |
| Instrucciones: | <ol style="list-style-type: none"> 1) El equipo de animación distribuye la descripción del proyecto y su modelo lógico e invita a los y las participantes a dividirse en subgrupos 2) Los equipos son invitados a informarse cerca el proyecto y a responder a las preguntas 3) Por último, los equipos se reúnen para llevar a cabo una discusión plenaria con el fin de compartir el contenido de los intercambios en equipo. 4) Concluir con la presentación del anexo 3: Gestión por resultados (GPR) y Justicia entre las mujeres y los hombres (JMH): La integración transversal de la JMH en los modelos lógicos |
| Notas para la animación | Se trata de una simulación a partir del modelo lógico de un proyecto que no integra en absoluto (o poco) la igualdad entre las mujeres y los hombres. Usted puede utilizar, ya sea el modelo lógico de un proyecto de su organización, o el modelo lógico de un proyecto ficticio elaborado para el ejercicio. |
| Referencias | <p>Módulo 3: Integración de la IMH en los programas y proyectos</p> <p>Anexo 3: Gestión por resultados (GPR) y Justicia entre las mujeres y los hombres (JMH): La integración transversal de la JMH en los modelos lógicos</p> <p>AQOCI, La Gestión por resultados (GPR) en relación con el enfoque Género y desarrollo (GyD), guía destinada a los organismos miembros de la AQOCI, nov. 2008.</p> |

Fuente: Oxfam-Quebec. Programa de formación en justicia entre las mujeres y los hombres, 2010, elaborado por Rita Soares Pinto.

FICHA DE APOYO – Ejercicio 16

Simulación:

Una persona de la dirección de su organización se dirige a usted con el fin de solicitarle integrar la perspectiva IMH en un proyecto de desarrollo. Para ello, ella le entrega a usted un resumen del proyecto y su modelo lógico.

Concretamente, se le solicita revisar el proyecto (y particularmente su modelo lógico) con el fin de asegurarse que esté conforme a los compromisos de su organización (y de la cooperación canadiense) en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres. En particular, a usted se le solicita lo siguiente:

1. Redactar la lista de preguntas que el equipo del proyecto debería realizar para hacer el análisis comparativo entre los sexos acerca de la problemática en cuestión.
2. Realizar correcciones concretas **al modelo lógico** con el fin de asegurarse la integración de la estrategia de igualdad entre las mujeres y los hombres.

Preguntas suplementarias (si el tiempo lo permite):

3. A partir de la versión mejorada del modelo lógico, redactar la propuesta de **estrategia en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres** que debería acompañar el proyecto y permitir una verdadera integración de la perspectiva de género;
4. Redactar cualquier otra recomendación que usted considere importante dar a la dirección de su organización, particularmente para la redacción de dicho proyecto, pero igualmente con relación al proceso de redacción del proyecto.

Es de anotar que usted tiene toda la libertad para proponer los cambios de fondo que permitirán integrar realmente el enfoque de Género y desarrollo al proyecto (p. ej., agregar o modificar resultados o actividades al modelo lógico, etc.).

Fuente: Oxfam-Quebec. Programa de formación de justicia entre las mujeres y los hombres, 2010, elaborado por Rita Soares Pinto.

EJERCICIO 17: Comprender los cambios necesarios para alcanzar la igualdad entre las mujeres y los hombres

Guía para el equipo de animación

| | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: | Comprender el conjunto de cambios que deben realizarse para alcanzar la igualdad entre las mujeres y los hombres. |
| Tiempo requerido: | 60 minutos |
| Material: | <ul style="list-style-type: none"> • Hojas de gran formato • Marcadores • Copias de la ficha de apoyo A - Ejercicio 17 • Reproducción de la ficha de apoyo B - Ejercicio 17 sobre una hoja de gran formato • Facultativo: Copias de la ficha de apoyo C - Ejercicio 17 |
| Número de participantes: | 4 à 20 personas |
| Notas para la animación | <p>Preparación previa al taller: el equipo de animación debe manejar muy bien el marco conceptual de El género en el trabajo (Gender at Work) (Ficha de apoyo A y Ficha de apoyo C, Sección 2.3). Igualmente, usted deberá dibujar un cuadro vacío que será llenado a medida que avanza la discusión (ficha de apoyo B - Ejercicio 17).</p> <p>El marco presenta cuatro esferas de cambios necesarios para lograr la igualdad entre los sexos, el cual deberá ser tenido en cuenta para establecer, por ejemplo, un diagnóstico de género.</p> <p>El equipo de animación presentará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • las 4 esferas de cambios internos relacionados, a saber: la conciencia individual de las mujeres y los hombres, la condición objetiva de las mujeres, las normas informales y las instituciones formales; • y los diferentes niveles de cambios: individual y/o social, y formal y/o informal. <p>El ejercicio permite a los y las participantes apropiarse bien de este marco y poder así utilizarlo como herramienta de reflexión en su trabajo y para realizar elecciones estratégicas en sus futuras intervenciones en materia de igualdad entre los sexos.</p> <p>El ejercicio puede adaptarse a diferentes tipos de público, modificando la pregunta para iniciar la discusión (la presentada aquí ha sido adaptada para el público quebequense).</p> <p>Antes de la formación, dibujar el marco conceptual de El género en el trabajo en hojas de gran formato o en una diapositiva Powerpoint.</p> <p>Antes de iniciarse la discusión, dibujar un cuadro vacío (Ficha de apoyo B - Ejercicio 17) que será llenado progresivamente con las respuestas de los y las participantes.</p> <p>Al final del ejercicio, entregar a los y las participantes el marco conceptual de El género en el trabajo en su formato detallado (Ficha de apoyo C).</p> |
| Instrucciones: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Haga la siguiente pregunta a los y las participantes: "¿Qué cambios entre los que han tenido lugar en Quebec en el último siglo han permitido alcanzar una mayor igualdad entre los sexos?" 2. Permita unos minutos para una reflexión individual. |

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Instrucciones (continuación):</p> | <p>3. En sesión plenaria, recoja las diferentes respuestas y escribálas progresivamente en el esquema vacío del marco conceptual que había preparado, asegurándose de escribir cada respuesta en el espacio específico del marco conceptual (Nota: en esta etapa, no se debe explicar por qué escribe las respuestas en los diferentes espacios). De esta manera, llene progresivamente todos los espacios del marco con los diferentes ejemplos dados por los y las participantes.</p> <p>4. Una vez recogidas todas las respuestas, el equipo de animación hará un paralelo entre el marco que acaba de llenar con las respuestas de los y las participantes y el marco de <i>El género en el trabajo</i> (Ficha de apoyo A), el cual presentará en un Powerpoint o en hojas de gran formato.</p> |
| <p>Referencias</p> | <p>Esta ejercicio está basado en el marco conceptual de Gender at Work (Rao y Kelleher, 2005⁶⁵).</p> <p>Véase p.14: http://www.aqoci.qc.ca/aqoci/pdf/CQFD_analyse_institucionalización.pdf</p> <p>Módulo 2 - Sección 2.3: Herramientas para la institucionalización de la IMH</p> |

Fuente: Oxfam-Quebec. Programa de formación en igualdad entre los sexos, 2009, elaborado por Rita Soares Pinto.

⁶⁵ Rao, A. y Kelleher, D., 2005, Is there life after gender mainstreaming? In *Mainstreaming gender in development: a critical review*. Ed. Porter, F., Szweetman, C., Oxford: Oxfam GB., pgs. 57-69. Véase igualmente: CQFD, 2008. *L'institutionnalisation du genre: de la conceptualisation théorique à la mise en pratique*. AQOCI, preparado por Rita Soares Pinto.

FICHA DE APOYO A – Ejercicio 17

Los cambios necesarios para lograr la igualdad entre los sexos⁶⁶

Rao y Kelleher (2005) proponen un marco conceptual que pone señala el conjunto de cambios necesarios para lograr la igualdad entre los sexos. Dicho marco toma en cuenta cuatro esferas interrelacionadas :

- **la conciencia individual** de las mujeres y los hombres, que incluye las conciencias, las competencias, la conciencia política, el compromiso ;
- **La condición objetiva** de las mujeres, tal como los derechos y los recursos, el acceso a los servicios de salud, etc. ;
- **Las normas informales**, tales como las ideologías injustas, las prácticas culturales y religiosas ;
- **Las instituciones formales**, como las leyes y las políticas en vigor.

Marco conceptual de Rao y Kelleher

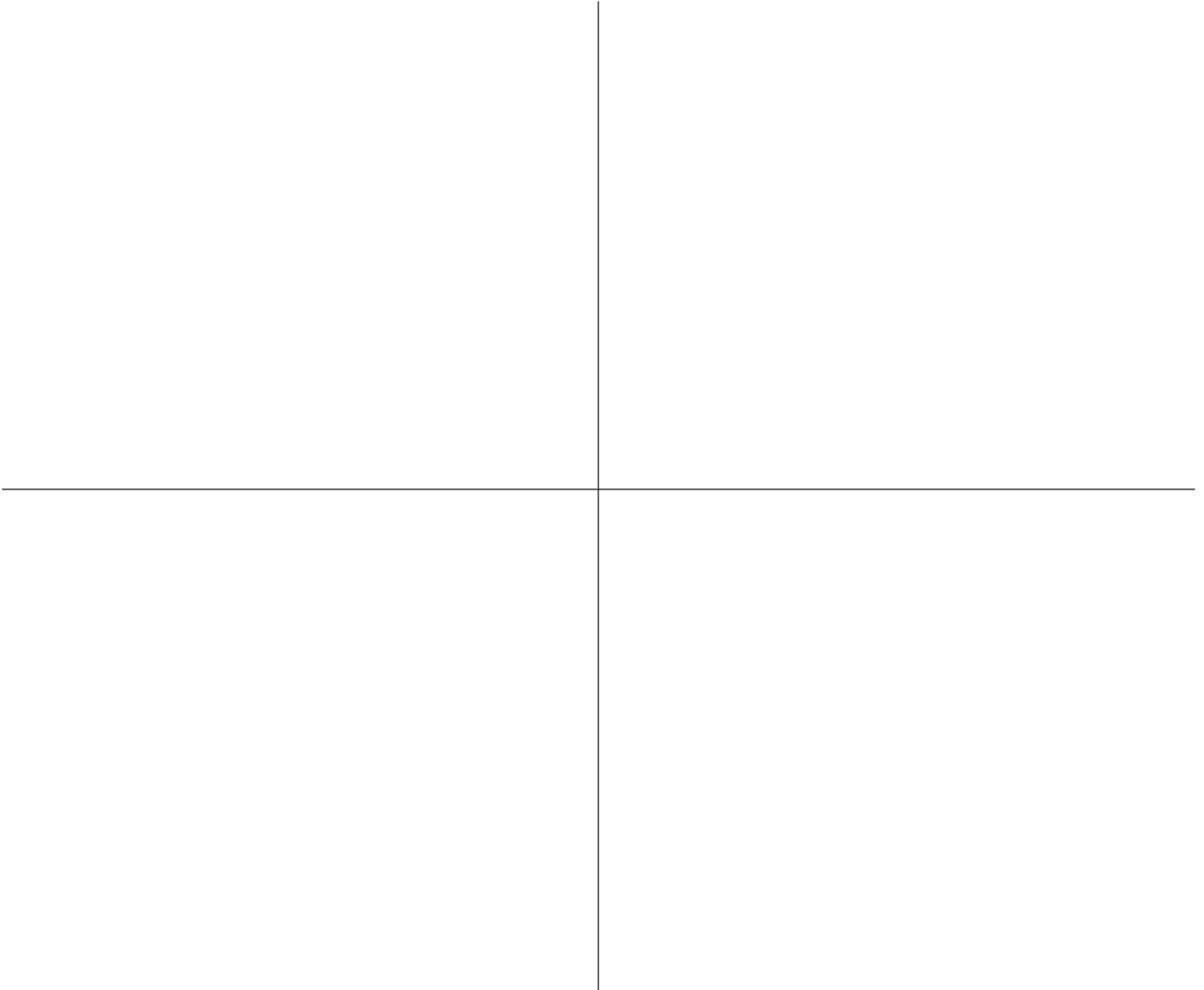


Rao y Kelleher (2005)

Este marco conceptual permite a las organizaciones analizar a qué nivel se sitúa su trabajo y seleccionar opciones estratégicas para sus futuras intervenciones en materia de igualdad entre los sexos. Las organizaciones pueden trabajar en una u otra de estas esferas, o simultáneamente en varias de ellas: ciertas organizaciones trabajan para cambiar las leyes y las políticas, otras se dedican a las cuestiones de acceso a los recursos, etc.

⁶⁶ Rita Soares Pinto, *Institutionnalisation du genre de la conceptualisation du genre à la mise en pratique*, CQFD de la AQOCI, 2008, p.14

FICHA DE APOYO B – Ejercicio 17



FICHA DE APOYO C – Ejercicio 17

Marco conceptual para la evaluación de la institucionalización de la igualdad entre los sexos a nivel de la organización

| INDIVIDUAL | |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INFORMAL | <p style="text-align: center;">Conciencia de las mujeres y los hombres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres y los hombres se sienten respetados, confiados y en seguridad en su entorno de trabajo • El personal posee conocimientos y han adquirido un compromiso en cuanto a la igualdad entre los sexos • Compromiso por parte de la dirección • Capacidad para el diálogo y la gestión de conflictos, para la priorización y la coherencia |
| | <p style="text-align: center;">Acceso y control de los recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto, tiempo y recursos humanos dedicados a acciones para promover la igualdad entre los sexos • Número de mujeres en posiciones de liderazgo • Formación y fortalecimiento de las competencias para alcanzar los objetivos de igualdad entre los sexos |
| | <p style="text-align: center;">Cultura interna y "estructura profunda"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación del liderazgo de las mujeres • Apropiación por parte de la organización de los asuntos de género • Aceptación de los ajustes necesarios para la conciliación trabajo-familia • Las preocupaciones de mujeres son prioritarias • Existe la posibilidad de cambiar y adaptar la elección de prioridades estratégicas y la repartición del poder • Personas influyentes al interior de la organización están en condiciones de ocuparse del tema de la IES • El sistema de valores prioriza el conocimiento y el trabajo, favoreciendo la inclusión social y la igualdad entre los sexos • La cultura institucional impide el acoso y la violencia |
| | <p style="text-align: center;">Reglas y políticas formales</p> <ul style="list-style-type: none"> • El marco estratégico permite la conceptualización de un avance hacia la igualdad ante los sexos a nivel de la misión y del mandato de la organización • La igualdad entre los sexos constituye una importante prioridad en los objetivos de los programas y proyectos • El análisis de género es incorporado desde el inicio y es realizado de manera lógica a nivel de los programas y proyectos (de la planificación a la implementación y a la evaluación) • La dirección y el personal son responsables de la implementación de las políticas de igualdad entre los sexos • Existencia de políticas anti-acoso, de conciliación trabajo-familia y de equidad en la contratación • Mecanismos y procesos de responsabilización que hacen a la organización imputable frente a las mujeres que participan en los programas y proyectos |
| | SISTÉMICO |
| | FORMAL |

Fuente: Elaborado por la organización *Gender at Work*, <http://www.genderatwork.org>

FICHA DE APOYO C – Ejercicio 17 (continuación)

Marco de análisis para la evaluación del impacto de la institucionalización de la igualdad entre los sexos a nivel de las comunidades y/o proyectos

| INDIVIDUAL | |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| INFORMAL | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Conciencia de las mujeres y los hombres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres cuentan con capacidades psicológicas para tomar decisiones conducentes a cambios que apunten a la igualdad entre los sexos • Los hombres tienen la capacidad de enfrentar y apoyar cambios en sus opciones de vida y en las de las mujeres, conducentes a la igualdad entre los sexos • Los hombres y las mujeres tienen la capacidad de dialogar y manejar los conflictos • Las mujeres tienen oportunidades para tomar decisiones como actrices sociales, económicas y políticas </div> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Acceso y control de los recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres tienen acceso y controlan recursos y capitales, entre ellos: <ul style="list-style-type: none"> - Capital humano (salud, educación y habilidades) - Recursos productivos (tecnología, tierra, insumos de valor agregado) - Capital financiero (abonos, dinero en efectivo, crédito, beneficios) - Recursos naturales (incluyendo los recursos de la propiedad comunal) - Capital político (participación política) • Las mujeres controlan sus propios cuerpos • Las mujeres controlan su movilidad así como la utilización de su tiempo • Las mujeres tienen acceso a la información </div> </div> |
| INFORMAL | <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Cultura interna y “estructura profunda”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las normas socioculturales aseguran la igualdad de oportunidades a las mujeres y a los hombres • Las instituciones sociales, políticas y económicas aseguran la igualdad entre los sexos • Las mujeres tienen movilidad social y espacial, permitiendo su participación a nivel público y su inclusión en la vida asociativa comunitaria • Las mujeres tienen oportunidades equitativas en el mercado de trabajo • Las mujeres tienen un acceso equitativo a los mercados • Las relaciones familiares permiten a las mujeres un acceso equitativo tanto a los recursos como a las oportunidades • La cultura de prestación de servicios es incluyente y accesible para las mujeres • Las normas, sistemas y cultura institucionales favorecen la implementación efectiva de las políticas y las leyes en materia de igualdad entre los sexos • Las normas socioculturales impiden las relaciones patriarcales, la violencia y la explotación sexual • Los sistemas judiciales (a la vez formales e informales) funcionan para promover la igualdad entre los sexos </div> <div style="width: 48%;"> <p style="text-align: center;">Reglas y políticas formales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las convenciones de los derechos humanos y de igualdad entre los sexos son ratificadas • Cambio a nivel constitucional a favor de la igualdad de los derechos • La legislación apoya la igualdad entre los sexos • Los procedimientos formales al interior de las organizaciones y las agencias protegen los derechos y promueven la igualdad entre los sexos • Los procesos políticos ofrecen a las mujeres una voz a nivel político • Las reglas locales de gobernabilidad (nacionales e internacionales) apoyan la igualdad entre los sexos • Los sistemas de los derechos territoriales aseguran a las mujeres un tratamiento equitativo • Los sistemas y los procedimientos de prestación de servicios son incluyentes y accesibles para las mujeres • Los reglamentos y las normas de trabajo protegen a las mujeres en su entorno de trabajo • Las organizaciones de la sociedad civil (incluyendo a los sindicatos) cuentan con políticas y procedimientos de igualdad entre los sexos • Los mecanismos y los procedimientos de imputabilidad (públicos, privados y legales) protegen los derechos humanos y promueven la igualdad entre los sexos </div> </div> |
| SISTÉMICO | |

FORMAL



A PARTE:

anexos

ANEXO 1 - MODELO DE UN FORMULARIO DE EVALUACIÓN

Fecha: _____

Título de la formación: _____

Nombre del o de la participante: _____

Nombres de las personas de contacto: _____

1. Grado de satisfacción:

| | Muy satisfecha/o | Satisfecha/o | + ó - satisfecha/o | Insatisfecha/o |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Contenido de la sesión de formación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Enfoque pedagógico | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Documentos preparatorios propuestos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Aspectos logísticos y técnicos (transporte, comidas, disponibilidad del material, horario, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Animación y apoyo ofrecido por el equipo de animación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Comentarios: _____

2. ¿Cuáles son los puntos fuertes de la formación?

3. ¿Qué considera que ha sido lo más útil para usted en cuanto al contenido de esta formación?

4. ¿Podrá usted utilizar el contenido del seminario en el contexto de su trabajo?

Si

No

En caso afirmativo, ¿cómo? _____

5. ¿Cuáles son los puntos débiles de la formación?

6. ¿Qué considera que ha sido lo menos útil para usted respecto al contenido de esa formación?

7. ¿De qué elementos suplementarios a la formación podría usted beneficiarse en el futuro?

8. Comentarios adicionales: _____

¡Muchas gracias!

ANEXO 2 - CONCEPTOS CLAVES DE LA IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES⁶⁷

ACCESO Y CONTROL: Las desigualdades entre las mujeres y los hombres pueden limitar el acceso de las mujeres a los recursos y a los beneficios, así como el control que ellas ejercen sobre estos. En ciertos casos, las mujeres pueden servirse de ciertos recursos pero no ejercer ningún control sobre ellos (aptitud para definir su utilización e imponer sus opciones a los demás). A nivel del control, la igualdad representa el nivel más elevado de la adquisición del poder. Las mujeres pueden así asegurar que los recursos y los beneficios sean distribuidos de manera equitativa entre hombres y mujeres.

ACCIÓN POSITIVA: Se trata de medidas dirigidas a un grupo en particular, destinadas a eliminar, prevenir o compensar las desventajas que se desprenden de un contexto de discriminación. Esto puede designar igualmente la equidad en materia de empleo (en Canadá), la discriminación positiva (en el Reino Unido) o la acción positiva (en EEUU).

ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LOS SEXOS, ANÁLISIS DIFERENCIADO SEGÚN LOS SEXOS, ANÁLISIS SEGÚN EL GÉNERO O ANÁLISIS SEXO-ESPECÍFICO: permite analizar la realidad social bajo el ángulo de la especificidad de las relaciones hombres-mujeres. En un contexto dado, define los diversos roles asumidos por las mujeres y los hombres, las jóvenes y los jóvenes, al interior del hogar y la colectividad, en el trabajo, así como en las esferas política y económica.

El análisis comparativo entre los sexos identifica las diferencias económicas entre hombres y mujeres, y evalúa los diferentes efectos de los programas y/o proyectos en las mujeres y los hombres, así como los resultados buscados y justos para las mujeres y los hombres, las jóvenes y los jóvenes.

ENFOQUE DE DESARROLLO CENTRADO EN LOS DERECHOS (EDCD): se trata de un enfoque de desarrollo basado en los principios arraigados en los diversos instrumentos relacionados con los derechos humanos. Éste enfoque supone que el fin último del desarrollo es el de asegurar el respeto y el ejercicio de los derechos fundamentales para todas las personas (Mary Robinson, HCR).

ENFOQUE PARTICIPATIVO: Se debe permitir la participación de las colectividades, hombres y mujeres, con el fin de elaborar proyectos más eficaces y eficientes, que reflejen las necesidades de las colectividades locales y sus prioridades.

AUDITORÍA DE GÉNERO: Verificación o auditoría que evalúa las políticas y los programas de un organismo con el fin de determinar cómo éste integra la perspectiva de género en el trabajo. Las recomendaciones de la auditoría tienen por objetivo ayudar al organismo a llegar a ser más equitativo e igualitario.

AUTONOMÍA: El trabajo de desarrollo busca en gran parte favorecer, tanto a los individuos como a los grupos y las organizaciones, la independencia, la aptitud para autodefinirse, la capacidad para hablar en su propio nombre. Se entiende por autonomía a aquél tipo de independencia basado en la idea según la cual los seres humanos tienen el derecho a decidir acerca de aquello que influye en su vida.

LAS NECESIDADES PRÁCTICAS: Las necesidades prácticas pueden ser definidas como necesidades esenciales o como las subsistencias necesarias para sobrevivir, incluyendo la alimentación, el agua potable, la vivienda, los ingresos, los servicios de salud, etc. Evidentemente, las mujeres son capaces de articular sus necesidades prácticas. Con una finalidad analítica, las "necesidades prácticas" de las mujeres se diferencian de sus "necesidades estratégicas".

POTENCIAL DE TRANSFORMACIÓN: Este concepto lleva más lejos la discusión acerca de las necesidades prácticas y los intereses estratégicos. Implica que las intervenciones de desarrollo deberían ser estudiadas para determinar qué intervención es la más susceptible transformar de la mejor manera las condiciones de vida. Así, el potencial de transformación puede ser utilizado como herramienta de trabajo para evaluar las intervenciones y las actividades según los siguientes criterios: ¿Las actividades, el programa o la estrategia prevista aumentan el estatus social del grupo meta? ¿Fortalecer su poder personal o económico? ¿Mejorar su capacidad de toma de decisiones? Este concepto debe ser examinado conjuntamente con la noción de fortalecimiento del poder de las mujeres.

INTERESES ESTRATÉGICOS: Los intereses estratégicos nos llevan a la noción de estatus y a la posición que ocupan las mujeres con relación a la de los hombres en la sociedad. Estos intereses varían según el contexto y están asociados a los roles y a las expectativas, tanto como a la repartición del trabajo, de los recursos y del poder entre los hombres y las mujeres. Se trata, por ejemplo, de los derechos reconocidos por la ley, de la lucha contra las disparidades salariales, de la protección contra la violencia familiar, de una mayor participación en el proceso de toma de decisiones, y del control que ejercen las mujeres sobre sus cuerpos. No es posible asegurar resultados sostenibles a menos que las políticas, los programas y los proyectos tengan en cuenta tanto las necesidades prácticas como los intereses estratégicos. Los intereses estratégicos contribuyen al fortalecimiento del poder de las mujeres.

PLANIFICACIÓN PRESUPUESTAL SEGÚN EL GÉNERO: Designa la utilización del análisis según el género con el fin de determinar la planificación presupuestal y la atribución de los recursos. Los presupuestos según el género o sensibles al género, no buscan separar los presupuestos de las mujeres y de los hombres. Éstos sirven para ventilar los presupuestos integrados según los diferentes impactos en las mujeres y los hombres.

CEDAW: La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres es un tratado internacional que determina los derechos fundamentales de la mujer. La discriminación de las mujeres debe ser eliminada por medio de medidas jurídicas, estratégicas y programáticas, y por medio de medidas temporales de acción positiva destinadas a hacer avanzar la igualdad entre los sexos. Resulta significativo que la Convención sea el único tratado en materia de derechos humanos que confirma los derechos genésicos de las mujeres. Esta convención obliga a los Estados Partes a modificar los esquemas y modelos de comportamiento sociocultural del hombre y la mujer con el fin de llegar a la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias o de cualquier otro tipo, basados en la idea de la inferioridad o la superioridad de uno u otro sexo, o de un papel estereotipado de los hombres y las mujeres, así como de las jóvenes y los jóvenes.

DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL O SISTÉMICA: La discriminación sistémica resulta de políticas y prácticas inherentes a los sistemas, que tienen por efecto la exclusión de individuos, entre ellos las mujeres y las minorías. Aquí se encuentra con frecuencia la combinación de una discriminación deliberada e involuntaria. Si no excluye a todos los miembros de un grupo, tendrá efectos más graves en un grupo que en otro. Con frecuencia es necesario tomar medidas de acción positiva para corregir los sistemas.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: La repartición de las tareas según el sexo hace referencia a las tareas ejecutadas en general por las mujeres y los hombres al interior de la colectividad o del hogar. Factores tales como la educación, la tecnología, los cambios económicos y las crisis abruptas, tales como las guerras y las hambrunas, modifican los roles femeninos y masculinos, así como la repartición de las tareas. Un análisis de la repartición de las tareas según el sexo nos muestra claramente la interdependencia del trabajo efectuado entre mujeres y hombres, siendo las mujeres quienes ejecutan la mayor parte de las tareas no remuneradas al interior del hogar y en la colectividad.

DATOS VENTILADOS POR SEXO: Datos repartidos y categorizados según el sexo.

DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS: Conjunto de derechos individuales y colectivos relacionados con la ciudadanía y la democracia social y política. Estos derechos incluyen principalmente el derecho a la vida, a la libertad, el derecho de asociación y la libertad de opinión y expresión.

DERECHOS DE LAS MUJERES: Los derechos fundamentales de las mujeres y las jóvenes hacen parte inalienable, integral e indisoluble de los derechos humanos. La igualdad y la plena participación de las mujeres en la vida pública, civil, económica, social y cultural, en los niveles nacional, regional e internacional, y la eliminación de todas las formas de discriminación con base en el sexo, son objetivos prioritarios de la comunidad internacional (Declaración del programa de acción de Viena, 1993, artículo 18).

DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES: Conjunto de derechos individuales y colectivos tomados del poder del dinero en la vida económica y que contribuyen a la democracia económica y a una mayor equidad social. Dos organizaciones internacionales fueron creadas para encargarse de su aplicación: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Las ONG de desarrollo militan particularmente por estos derechos.

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y LOS

HOMBRES: La igualdad entre las mujeres y los hombres significa que las mujeres y los hombres gozan del mismo estatus y de las mismas condiciones para realizar plenamente sus derechos humanos y su potencial para contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural, y beneficiar de los resultados de este desarrollo. La igualdad entre mujeres y los hombres es entonces la valorización por parte de la sociedad de las semejanzas y diferencias existentes entre las mujeres y los hombres y de los diferentes roles asumidos por éstos.

EQUIDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS

HOMBRES: La equidad entre las mujeres y los hombres es el hecho de ser justos con las mujeres y los hombres. Con el fin de asegurar esta equidad, con frecuencia es necesario adoptar medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que han impedido a las mujeres aprovechar las mismas oportunidades. La equidad contribuye a la igualdad.

EMPODERAMIENTO (“EMPOWERMENT”): ESTE TÉRMINO PODRÍA TRADUCIRSE POR MEDIO DE LA EXPRESIÓN APROPIACIÓN DEL PODER O, TAMBIÉN, SEGÚN EL GRAN DICCIONARIO DE LA TERMINOLOGÍA, POR MEDIO DEL TÉRMINO AUTONOMIZACIÓN.

En el marco del análisis GyD, el control de los recursos es percibido como un elemento central. Según Caroline Moser, el *empowerment* de las mujeres podría definirse como “*La capacidad de las mujeres de aumentar su propia autonomía y su propia fuerza interior. Esto se define como el derecho de elegir opciones en la vida e influir en la dirección de los cambios a través de la capacidad de adquirir el control de los recursos materiales y no materiales*”, (Moser, 1989).

Otros autores definen el término *empowerment* como “*un proceso por medio del cual actrices y actores sociales -por medio de sus luchas contra la opresión- aumentan su poder individual y colectivamente, es decir, su autonomía y el control de su propia vida y en la sociedad. Esto incluye una dimensión psicosocial*”, (Dagenais y Piché, 1994).

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA: Este término hace referencia al hecho de que, a escala mundial, la pobreza entre las mujeres es más generalizada que entre los hombres. Adicionalmente, la diferencia que existe entre las mujeres y los hombres que se encuentran en el ciclo de la pobreza continúa creciendo. Por ejemplo, la mayoría de los 1500 millones de personas que viven con un dólar o menos por día, son mujeres. En promedio, las mujeres ganan tan sólo algo más de la mitad de lo que ganan los hombres.

GÉNERO: El término "género" ha rebasado el significado esencialmente gramatical que permitía clasificar los sustantivos en masculino, femenino o neutro. Ya no es utilizado para describir las características sexuales que permiten determinar a los hombres y a las mujeres, sino más bien para identificar los roles sexuales definidos socialmente, las actitudes y los valores que las comunidades o las sociedades consideran más apropiados para un sexo o para otro. En ese sentido específico, inicialmente se hablaba de "relaciones sociales de género", luego se utilizó, de forma abreviada, el término "género".

GESTIÓN POR RESULTADOS (GPR): La gestión por resultados es un enfoque de gestión que hace énfasis en los resultados de desarrollo en la planificación, el aprendizaje, la producción de informes y la implementación de proyectos. Hacer énfasis en los resultados de forma sistemática permite orientar la programación y optimizar el valor.

PARTICIPACIÓN: La intervención de la gente tanto en los aspectos relacionados con la toma de decisiones (incluyendo la concepción, la implantación, el seguimiento y la evaluación) de una actividad.

RESPONSABILIZACIÓN - IMPUTABILIDAD: La obligación de rendir cuentas es un principio de los derechos humanos relacionado con la obligación de avanzar hacia el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos y los derechos de las mujeres. Como signatarios de las convenciones internacionales, los Estados deben rendir cuentas en materia de las violaciones de los derechos a sus ciudadanos y ciudadanas, así como por el irrespeto, la falta de protección y el incumplimiento de sus derechos. Esto permite asegurarse que los sujetos de obligación respeten, protejan y cumplan los derechos de forma decidida y progresivamente.

ROLES MASCULINOS Y FEMENINOS (SEGÚN EL GÉNERO): Los roles masculinos y femeninos se refieren a los roles y a las responsabilidades atribuidas a las mujeres y a los hombres por la sociedad. Igualmente, incluyen las expectativas en cuanto a las características, aptitudes y comportamientos probables de las mujeres y los hombres (feminidad y masculinidad). Estos roles y expectativas constituyen comportamientos adquiridos y varían en el tiempo y en función de las culturas, así como al interior de las culturas.

ROLES SEGÚN EL SEXO: El sexo hace referencia al estado de hombre o mujer, en el sentido biológico del término. Los papeles sexuales se refieren a una ocupación o una función por medio de la cual se debe pertenecer sin falta a un sexo en particular. Por ejemplo, el embarazo es un papel sexual femenino, dado que tan sólo las mujeres pueden estar en cinta.

ESFERA PRIVADA: Este término se emplea para describir aquellas áreas de la vida humana centradas en las relaciones familiares y en otras relaciones afectivas íntimas. El trabajo efectuado en la esfera privada es llamado con frecuencia trabajo "reproductivo", y consiste en ocuparse del hogar y de sus miembros.

ESFERA PÚBLICA: Este término describe el área de la vida humana centrada en la producción económica y social (gestión de los negocios públicos, actividades industriales y comerciales, trabajo agrícola, trabajo comunitario). Éste tipo de trabajo es con frecuencia llamado trabajo "productivo".

EL TRIPLE ROL DE LAS MUJERES: Este término designa los tres diferentes roles que juegan las mujeres: la reproducción, la producción y la gestión comunitaria. Ello explica por qué las mujeres tienen tendencia a trabajar jornadas más largas y durante períodos de tiempo más fragmentados que los hombres.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO): Hace referencia a todo acto de violencia que pueda causar sufrimientos de orden físico, sexual o psicológico a las mujeres. Esta violencia puede manifestarse de diferentes formas, tales como los maltratos infligidos por la pareja, los miembros de la familia o por figuras de autoridad; el tráfico para el trabajo forzado o la prostitución forzada; los matrimonios forzados o infantiles; la violencia asociada a la dote; los crímenes de honor o la violación sistemática en situación de conflicto.

ANEXO 3 – ¿CÓMO REDACTAR UN MODELO LÓGICO TENIENDO EN CUENTA LA IMH?⁶⁸

Gestión por resultados (GPR) e igualdad entre las mujeres y los hombres (IMH)

La integración transversal de la IMH en los modelos lógicos

El modelo lógico es una herramienta de la gestión de proyectos, clave para asegurar la integración transversal de la IMH en programas y proyectos de desarrollo. La gestión, la asignación de recursos (financieros y humanos) y el seguimiento y evaluación del proyecto se realizan a partir de esta herramienta.

Con el fin de jugar un papel clave en la integración transversal de la IMH en los proyectos de desarrollo, el modelo lógico debe incluir el mayor número posible de referencias explícitas acerca de cómo integrar la IMH en el proyecto.

El siguiente cuadro presenta informaciones que deben ser tenidas en cuenta cuando se redacta o evalúa un modelo lógico y un marco de evaluación del rendimiento.

| | Elementos a considerar: | Preguntas que pueden ser realizadas: |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Grupos meta | <p>Los marcos lógicos deben especificar explícitamente a QUIEN se dirige el proyecto, particularmente a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La especificación de qué actividades y resultados están dirigidos a las mujeres, a los hombres o a los dos; • La utilización de indicadores desagregados por sexo; • La utilización de un lenguaje no sexista; | <p>¿A quién se dirige el proyecto (mujeres, hombres, chicas, chicos)?</p> <p>¿A quién se dirige cada uno de los resultados y actividades del proyecto?</p> |
| Resultados | <ul style="list-style-type: none"> • Es importante asegurar la identificación de aquellos resultados (nivel intermedio e inmediato) que tienen beneficios materiales y/o inmateriales tanto para las mujeres como para los hombres. <p>Y</p> <ul style="list-style-type: none"> • De manera complementaria, con el fin de reducir las desigualdades basadas en el sexo, identificadas en el análisis comparativo entre los sexos (ACS), se recomienda prever uno o varios resultados específicos de IMH que busquen eliminar las barreras para el acceso y el control equitativos de los recursos, las oportunidades, los servicios, etc. (es decir, un resultado dirigido de manera precisa a las mujeres y/o a la promoción de la IMH). • <u>Atención:</u> ¡No confinar a las mujeres únicamente a nivel de los resultados específicos IMH! | <p>¿Podrán las mujeres y los hombres aprovechar de forma equitativa de los beneficios? ¿Busca el proyecto igualmente el empoderamiento (<i>empowerment</i>) de las mujeres?</p> <p>¿En qué medida los hombres y las mujeres tienen acceso y controlan los bienes, servicios y las oportunidades del proyecto?</p> <p>¿Quién se beneficia de cada uno de los resultados? ¿Cómo?</p> <p>¿Hemos previsto al menos un resultado específico de IMH a nivel de los resultados intermedios?</p> <p>¿Responden los resultados buscados a las necesidades prácticas y estratégicas de los hombres y las mujeres?</p> <p>¿Participaron las mujeres y los hombres del grupo meta en la identificación de los resultados del proyecto?</p> <p>¿Aceptan las mujeres y los hombres del grupo meta los resultados del proyecto?</p> <p>¿Hemos integrado resultados que busquen la transformación de los poderes entre las mujeres/muchachas y los hombres/muchachos?</p> |

⁶⁸ Este anexo se encuentra disponible gracias a la contribución de Oxfam-Quebec, que nos han permitido utilizar la información aquí mencionada. Tomado y adaptado de: Oxfam-Québec. Programme de formation en Justice entre les femmes et les hommes, 2010. Elaborado por Rita Soares Pinto.

| | Elementos a considerar: | Preguntas que pueden realizarse: |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actividades | <ul style="list-style-type: none"> • Es importante especificar qué actividades están dirigidas a las mujeres, a los hombres o a los dos. • Con el fin de asegurar una incidencia equitativa tanto en las mujeres como en los hombres, es importante prever <u>actividades dirigidas y/o específicas</u> para superar las barreras que perpetúan la desigualdad en términos de acceso a los recursos, las oportunidades, los servicios, etc. <p>Ejemplos de actividades dirigidas: actividades que busquen la autonomización de las mujeres; servicios y oportunidades dirigidos a las mujeres; sensibilización de la población (mujeres y hombres) en materia de IMH, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deben planificarse actividades de fortalecimiento de las competencias del personal y de las contrapartes en materia de IMH con el fin de desarrollar el compromiso, los conocimientos y las habilidades para implementar, de manera efectiva, la dimensión IMH del proyecto. • <u>Atención:</u> Estas actividades dirigidas deben ser planificadas y deben contar con suficientes recursos humanos y financieros con el fin de permitir ser realizadas. | <p>¿Han participado las mujeres y los hombres a quienes se dirige el proyecto en la identificación de las principales actividades?</p> <p>¿Hemos tomado las medidas necesarias para favorecer la participación de las mujeres en las actividades del proyecto?</p> <p>¿Hemos previsto actividades dirigidas/específicas en materia de IMH y de empoderamiento (<i>empowerment</i>) de las mujeres?</p> <p>¿Hemos previsto actividades de fortalecimiento de las competencias del personal y de las contrapartes en IMH?</p> <p>¿Hemos previsto actividades de sensibilización de los hombres y muchachos y de las mujeres y muchachas respecto a la IMH?</p> |
| Insumos | <p>Con el fin de asegurar la integración efectiva de la IMH y de alcanzar los resultados esperados, es necesario prever la atribución de recursos financieros y humanos necesarios para realizar las actividades que busquen promover una mayor IMH y la plena participación de las mujeres en los proyectos.</p> | <p>¿Hemos previsto el presupuesto para asegurar la integración efectiva de la IMH en el proyecto?</p> <p>¿Hemos previsto la contratación de los recursos especializados en IMH?</p> <p>¿Hemos previsto (e idealmente presupuestado) el apoyo de la encargada del programa IMH y/o de la consejera en igualdad entre los sexos de la oficina en el exterior?</p> <p>¿Hemos previsto los requerimientos en materia de IMH (conocimientos, actitudes, etc.) en las descripciones de los cargos y en los Términos de Referencia (TDR) de todos los miembros del personal que trabaja en el proyecto? ¿Hemos previsto sesiones de formación y de fortalecimiento de las competencias en materia de IMH para el equipo?</p> |
| Indicadores | <p>La utilización de indicadores sensibles al género (cuantitativos y cualitativos) debe permitirnos medir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La incidencia del proyecto tanto para las mujeres como los hombres (por ejemplo, en términos de acceso y control de los recursos, servicios, oportunidades, etc.); • Los cambios en las relaciones entre las mujeres y los hombres y en materia de IMH. | <p>Permiten los indicadores utilizados medir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Las incidencias cualitativas y cuantitativas tanto en las mujeres como en los hombres? • ¿Los cambios en las relaciones entre las mujeres y los hombres? • ¿Los niveles de participación de las mujeres y los hombres en las actividades? |

| | Elementos a considerar: | Preguntas que pueden realizarse: |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indicadores (cont.) | | <p>¿Han sido las herramientas de seguimiento y evaluación bien adaptadas a los indicadores y permiten obtener información desagregada por sexo?</p> <p>¿Hemos previsto indicadores cualitativos?</p> |
| Datos de base | <p>Es importante establecer un estado de la situación o una línea de referencia al inicio del proyecto con el fin de poder medir los cambios provocados por las acciones llevadas a cabo.</p> <p>Esto se hace en forma de análisis comparativos entre los sexos y/o de diagnósticos participativos de la situación inicial que subrayan los elementos que desean mejorarse para alcanzar los resultados esperados.</p> | <p>¿Hemos recolectado los datos de base desagregados que nos permiten realizar el seguimiento de los resultados obtenidos a lo largo de la implementación del proyecto, gracias a nuestros indicadores en enero género?</p> |
| Objetivos | <p>Los objetivos buscados por las mujeres y los hombres en materia de IMH deben ser realistas y tener en cuenta las desigualdades en materia de IMH y las limitantes existentes.</p> <p>Los objetivos son establecidos teniendo en cuenta los datos de base y deben ser recopilados a lo largo de la implementación del proyecto.</p> | <p>Teniendo en cuenta el contexto del proyecto, son realistas los objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • para lograr el acceso de las mujeres y los hombres a los recursos, servicios y oportunidades? • en materia de IMH? |
| Factores de riesgo | <p>Es importante identificar claramente los factores de riesgo en materia de IMH que será necesario enfrentar durante la implementación del proyecto.</p> <p>Esto deberá permitir dotarnos, por una parte, de objetivos y resultados realistas en materia de IMH y, por otra, prever medidas de atenuación.</p> | <p>¿Existen riesgos de encontrar resistencia y oposición a la IMH (por parte de la población objetivo, los actores locales, las contrapartes, el personal, etc.)?</p> <p>En caso afirmativo, ¿cuál será el impacto de estas resistencias y/o oposiciones en los resultados esperados del proyecto en materia de IMH? ¿Qué actividades y medidas de atenuación se deberían prever?</p> |

Fuente: Oxfam-Quebec. Programa de formación en Justicia entre las mujeres y los hombres, 2010, elaborado por Rita Soares Pinto.

ANEXO 4 - ABRREVIACIONES Y SIGLAS

| | |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| ACDI | Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional |
| AQOCI | Asociación quebequense de organismos de cooperación internacional |
| AWID | Asociación para los derechos de la Mujer y el Desarrollo |
| PSG | Presupuesto sensible al género |
| CCCI | Consejo canadiense para la cooperación internacional |
| CRDI | Centro de Investigaciones para el Desarrollo Internacional |
| CdP | Comunidad de práctica |
| CEI | comunidad de Estados Independientes |
| CEDAW | Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer |
| CQFD | Comité quebequense mujeres y desarrollo |
| DAW | División para la promoción de la mujer |
| DGPC | Dirección General de cooperación canadiense (ACDI) |
| IMH | Igualdad entre les mujeres y los hombres |
| GPR | Gestión por resultados |
| GyD | Género y desarrollo |
| ICIMOD | Centro Internacional para el Desarrollo Integrado de las Zonas Montañosas |
| IFAN | Instituto fundamental de África negra (véase : UCAD) |
| IFD | Integración de las mujeres al desarrollo |
| OCI | Organismo de cooperación internacional |
| OCV | Organismo de cooperación voluntaria |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| ODM | Objetivos de Desarrollo del Milenio |
| ONG | Organización no gubernamental |
| ONU | Organización de las Naciones Unidas |
| OSAGI | Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género |
| PNUD | Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo |
| UCAD | Universidad Cheikh Anta Diop |
| UNIFEM | Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer |
| INSTRAW | Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer |

ANEXO 5 - REFERENCIAS Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS

DOCUMENTOS

- Los presupuestos sensibles al género en la práctica : manual de capacitación (UNIFEM, 2006)
http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/documents/publications/2006/gender_manual_spa.pdf
- Informe Global de Disparidad entre Géneros 2009 (*Global Gender Report, 2009*) (Foro Económico Mundial, 2009)
<http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>
- Saik Yoon, Chin, Centro de Investigaciones para el Desarrollo Internacional (CRDI). La facilitation des processus de groupes participatifs : réflexions sur les expériences de communication participative pour le développement (www.idrc.ca/fr/ev-103616-201-1-DO_TOPIC.html).
- Comment évaluer l'empowerment des femmes défavorisées? Éléments de réflexion à partir de projets de développement dans des pays du Sud (Hofmann, 2000)
http://www.cota.be/SPIP/IMG/pdf/Elisabeth_Hofmann_oct2003.pdf
- Género y Ambiente. Recursos en español (UICN)
<http://generoyambiente.com/index.php>
- UNFPA, Estado de la población mundial 2008 – Ámbitos de convergencia : cultura, género y derechos humanos. Thoraya Ahmed Obaid, Directora ejecutiva, Fondo de las Naciones Unidas para la población. Fonds des Nations Unies pour la population. <http://www.unfpa.org/swp/2008/sp/index.html>

GUÍAS DE FORMACIÓN

- Guide d'Auto Formation – Manuels pour les cadres – Genre et Développement
http://www.snvniger.org/Brochures/Guide_auto_formation_genre.pdf
- Manuel de Formation, Gendre et développement. "Centre for Development and Population Activities" (CEDPA) http://www.cedpa.org/images/pubs-pdfs/gender_french_all.pdf
- The Oxfam Gender Training Manual
[http://www.oxfamgb.org/ukpp/db/index.php/browse/resource.html?search\[ID\]=92](http://www.oxfamgb.org/ukpp/db/index.php/browse/resource.html?search[ID]=92)
- Jeunes professionnels à l'international : Campus virtuel : Module d'apprentissage individuel sur les compétences de travail à l'international : Intégration d'une perspective hommes-femmes (Ministerio de Asuntos Exteriores y Comercio Internacional de Canadá)
http://www.international.gc.ca/iyp-pij/assets/pdfs/Gender_Mainstreaming-fr.pdf

- Résonance : Une boîte à outils pour la création d'espaces et de programmes pour filles (Girls Action Foundation) http://www.girlsactionfoundation.ca/files/Pre-Launch_Resonance_HighRes_0.pdf
- Gender Mainstreaming in Emergency Management : A Training Module for Emergency Planners. http://www.gdnonline.org/resources/GEM_MainFINAL.pdf

FORMACIÓN CONTINUA EN LÍNEA

- La problématique hommes-femmes et les opérations de la paix (DFID-DFAIT) <http://www.genderandpeacekeeping.org/intro-f.asp>
- Different Needs - Equal Opportunities : Increasing Effectiveness of Humanitarian Action for Women, Girls, Boys and Men (Inter-Agency Standing Committee) <http://www.interaction.org/iasc-gender-elearning>
- Gender Equality E-learning Programme (UNESCO) http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=45221&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

ORGANIZACIONES Y REDES

- Adequations <http://www.adequations.org/>
- Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI) <http://www.acdi-cida.gc.ca/egalite>
- Asociación Quebequense de Organismos de Cooperación Internacional (AQOCI) <http://www.aqoci.qc.ca/>
- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID) <http://www.awid.org/>
- Banco Mundial <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>
- Bridge - Development and Gender <http://www.bridge.ids.ac.uk/>
- Organización Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>
- Centre d'Apprentissage Interculturel <http://www.dfait-maeci.gc.ca/cfsi-icse/cil-cai/>
- Centro de Investigaciones para el Desarrollo Internacional (CRDI) http://www.idrc.ca/fr/ev-1-201-1-DO_TOPIC.html

- Civicus
<http://www.civicus.org/>
- DDC (Agencia de cooperación Suiza)
<http://www.deza.admin.ch/fr/Accueil/Themes/Genre>
<http://www.sdc-gender-development.net/fr/Home> (recursos en FR, AN, ES)
- Eldis
<http://www.eldis.org/gender/index.htm>
- Gender at Work
<http://www.genderatwork.org/>
- Genre en Action
<http://www.genreenaction.net/>
- Institut Simone de Beauvoir (Universidad de Concordia)
<http://wsdb.concordia.ca/>
- InterAction
<http://www.interaction.org/>
- InterAgency Standing Committee
<http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloder.aspx>
- El mundo sur de mujeres (Le Monde selon les femmes)
<http://www.mondefemmes.org/indexes.asp>
- Les p'tits égaux (sensibilización de los niños)
<http://www.lesptitsegaux.org/index.html>
- Marcha Mundial de las Mujeres
http://www.marchemondialesdesfemmes.org/index_html/es?set_language=es&cl=es
- NetMujeres
<http://netfemmes.cdeacf.ca/>
- Policy Action Group for Emergency Response (PAGER)
(Sitio web no disponible)
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
<http://www.beta.undp.org/undp/es/home.html>
- Relais Femmes (Maison Parent-Roback y Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine)
<http://www.relais-femmes.qc.ca> (incluye enlaces de organizaciones feministas)
- Society for International Development (SID) – Gender Network
<http://www.sidint.net/>

- Siyanda
<http://www.siyanda.org/>
- Tanmia.ma (Marruecos)
http://www.tanmia.ma/rubrique.php?id_rubrique=134
- UNESCO
http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=3160&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- UNIFEM – Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
<http://www.unwomen.org/es/>
- Instituto Internacional de Investigación y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-Instraw)
<http://www.un-instraw.org/es/>
- Université Féministe d'Été – Universidad de Laval
<http://www.fss.ulaval.ca/universitefeministedete/>
- UN Women
<http://www.un.org/womenwatch/>

PERSONAS RECURSOS, CONSULTORES Y CONSULTORAS

Si desea consultar una lista completa de especialistas en IMH, comuníquese con la AQOCI al siguiente correo : aqoci@aqoci.qc.ca