

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

SEGUNDA EDICIÓN



Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

SEGUNDA EDICIÓN



Introducción

© Copyright 2009 World Vision International.

Publicado por World Vision International, 800 W.
Chestnut Avenue, Monrovia, CA 91016, U.S.A.

Producido por el Departamento de Género y Desarrollo
de VMI en nombre de la Confraternidad de Visión Mundial.

El material adaptado fue reproducido del Manual de
Capacitación en Género de Oxfam, 1995, con permiso de
Oxfam GB, 274 Banbury Road, Oxford, OX2 7DZ, UK,
www.oxfam.org.uk/publications.

Redactora: Edna Valdez. Editora Principal: Rebecca A.
Russell. Gerente de Producción: Jim McAllister. Editor:
Randy Miller. Diseñadora gráfica: Rebekah Roose, Richard
Sears. Corrector: RLou Norquist.

Créditos de fotografía: Marco Cedillo, Karl Grobl y Edna
Valdez para Visión Mundial.

Índice

INTRODUCCIÓN	1
AGRADECIMIENTOS	3
PRÓLOGO	4
PREFACIO	5
INTRODUCCIÓN	
¿Por qué Género y Desarrollo?.....	7
El camino hacia relaciones de género transformadas	7
Respuesta de Visión Mundial: Capacitación en Género y Desarrollo	8
Conexión del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género con el Enfoque Integrado de Visión Mundial: Cristiano, centrado en el Niño, y basado en la Comunidad.....	8
Conexión del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género con las Corrientes de Programación de Visión Mundial: Desarrollo Transformador, Asuntos Humanitarios y de Emergencia (HEA) y Defensoría	8
Conexión del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género con LEAP	9
Público para el Paquete de Herramientas para Capacitación en Género	9
Paquete de Herramientas para Capacitación en Género: Objetivos.....	10
Componentes del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género.....	11
Programa Central del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género	12
Diez Pasos Fáciles para Preparar su Sesión de Capacitación	13
El Papel del Facilitador: Cuál Es y Cuál No Es.....	17
MÓDULO 1: POR QUÉ EL GÉNERO Y DESARROLLO ES IMPORTANTE PARA NUESTRO TRABAJO	
1.1 Declaración de la Misión, los Valores Centrales y la Política de GAD de Visión Mundial	36
MÓDULO 2: GÉNERO Y REFLEXIÓN BÍBLICA	
2.1 Del Génesis a Gálatas	51
2.2 El Poder de la Encarnación: El Magnífico	57
2.3 Jesús Desafía la Dinámica del Género	60
2.4 Imágenes del Género en el Nuevo Testamento.....	65
2.5 Búsqueda de las Escrituras en la Comunidad: Usando una Lente del Género	69
MÓDULO 3: CONCEPTOS DE GÉNERO Y DESARROLLO	
3.1 Los Papeles del Sexo y Género.....	77
3.2 La Transición de WID a GAD: Definiciones Clave para el Género y Desarrollo	84
3.3 Las Necesidades Prácticas de Género y las Necesidades Estratégicas de Género.....	90
3.4 El Triple Papel de la Mujer: Trabajo Productivo, Reproductivo y Comunitario	93
MÓDULO 4” HERRAMIENTAS DEL ANÁLISIS DE GÉNERO	
4.1 Una Introducción a las Herramientas del Análisis de Género.....	104
4.2 Introducción al Marco Analítico de Harvard.....	114
4.3 Perfil de la Actividad del Marco Analítico de Harvard.....	116
4.4 Perfil del Acceso y Control del Marco Analítico de Harvard	122

4.5 Análisis de los Factores que Influyen en las Actividades, el Acceso y Control del Marco Analítico de Harvard.	126
4.6 El Marco Analítico de Harvard: Análisis del Ciclo del Proyecto	130
4.7 El Marco Analítico de Harvard: Sesión de Aplicación del Proyecto	135
4.8 La Matriz del Análisis de Género	139
4.9 Fortalecimiento: Metas, Definiciones y Clasificaciones.	147
4.10 Marco de Igualdad y Fortalecimiento (MIF)	151
4.11 Enfoque de Aprendizaje Participativo y Análisis de Género	156
4.12 Día de 24 Horas	162
4.13 Indicadores de Desarrollo Transformador Sensibles al Género	167
MÓDULO 5: CONCIENCIA DE GÉNERO MULTISECTORIAL: LA MUJER COMO CONCILIADORA, SALUD, VIH Y SIDA, DMEM, EDUCACIÓN	
5.1 Mujeres como Conciliadoras	181
5.2 Análisis de Género y la Salud.	188
5.3 Análisis de Género y el VIH/SIDA	194
5.4 Análisis de Género y el Desarrollo de Microempresas (DMEM).	201
5.5 Análisis de Género y Educación.	208
MÓDULO 6: NIÑAS Y NIÑOS COMO AGENTES DE CAMBIO	
6.1. Fortalecimiento de Niñas y Niños— ¿Qué importancia tiene?	219
6.2. Conceptos, Tipos, Métodos y Lineamientos Clave para la Plena Participación de Niñas y Niños ...	231
6.3. Uso del Análisis de Género con Niñas y Niños	242
MÓDULO 7: GÉNERO Y DEFENSORÍA	
7.1 GAD y Defensoría en Visión Mundial— Una Introducción	249
7.2 Categorías de Práctica de Defensoría de Visión Mundial— Conexión con Defensoría de Género ...	258
MÓDULO 8: GÉNERO Y HEA	
8.1 Introducción a Género y Asuntos Humanitarios y de Emergencias (HEA).	275
8.2 Consideraciones de Género en la Programación y Planificación de HEA	283
8.3 El Marco de Capacidades y Vulnerabilidades	296
APÉNDICE: GLOSARIO	300

Agradecimientos

Quisiera expresar mi profundo agradecimiento al Grupo de Trabajo Central del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género por sus valiosos aportes y compromiso y a todos aquellos que contribuyeron con la investigación y redacción de este Paquete de Herramientas. El Grupo Central estuvo integrado por Barbara Frost, Victor Madziakapita, Dilsy Arbutante, Grace Hukom, Clare Seddon, Joyce Jackson, Assan Golowa, Karoline Davis, Albana Dino, Edward Mubiru, Natalia Buratti, Ruthi Hoffman, Annastacia Olemba, Remedios Geraldés, Julienne Mata, Joven Opon, Reynor Imperial y Jerry Gabriel.

Estoy infinitamente agradecida con Barbara Frost ya que diseñó el programa y la guía del facilitador,

y trabajó muy de cerca conmigo y contribuyó grandemente para el desarrollo de este Paquete de Herramientas. También desearía agradecer a Patricia Morris y a Kebokile Dengu-Zvobgo por su inestimable asesoramiento, aportes y comentarios acerca de las versiones anteriores de los varios modelos y secciones; y a Jessica Simpson, que contribuyó con la investigación y documentación de este Paquete de Herramientas en versiones anteriores de la primera edición de este Paquete de Herramientas.

Fatuma Hasbi

Directora de Género y Desarrollo de
Visión Mundial Internacional

Prólogo

Nuestras bases y testimonios cristianos, y nuestro aprendizaje del recorrido de desarrollo de Visión Mundial nos llevan a reconocer nuestra responsabilidad de adoptar, modelar y aplicar por completo las mejores prácticas de Género y Desarrollo en todo el trabajo que realizamos.

Esto requiere que identifiquemos y difundamos activamente ese aprendizaje para que no perdamos tiempo y compartamos lo mejor de nosotros con quienes estamos llamados a servir. Esta segunda edición del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género y Desarrollo (GAD, por sus siglas en inglés) comprende décadas de extensa experiencia en el campo, aprendizaje de otros y de nuestro propio recorrido hacia una mayor apreciación de los papeles y dones que las mujeres, las niñas, los hombres y los niños aportan al desarrollo sostenible y a la transformación humana. Esto representa otro hito más en la codificación de la comprensión y progreso que hemos logrado desde que Visión Mundial declaró su compromiso con las mujeres en el desarrollo (WID, por sus siglas en inglés) a comienzos de la década de los 80.

Invito a que todos reflexionemos sobre la base teológica de la dinámica de género transformada y a que entendamos, demos el ejemplo y apliquemos

mejor el aprendizaje de GAD en todo nuestro trabajo y testimonio.

Deseo agradecer a Fatuma Hashi, la líder de Género y Desarrollo de la Confraternidad, por su iniciativa en dirigir esta segunda edición, y a todos aquellos cuya experiencia en el campo, esfuerzo y apoyo contribuyeron al contenido y producción de este paquete de herramientas.

David Young
Vicepresidente Principal
de Ministerio Integrado y
Estrategia de Visión Mundial
Internacional



Prefacio

Visión Mundial, una ONG cristiana, internacional y comprometida con el desarrollo transformador, reconoce al género y desarrollo (GAD) como un componente esencial y crítico de su ministerio. Como teoría de transformación social de la que se hace mucha referencia, el género y desarrollo no se enfoca en las necesidades de la mujer y las niñas de manera aislada, sino en las relaciones de género entre hombres y mujeres, niños y niñas en el contexto de sus familias y comunidades. Como tal, la teoría de GAD tiene mucho en común con las ideas cristianas de reconciliación, justicia, y la noción de ser coadministradores de los recursos de Dios, así como coherederos de la gracia de Dios.

Durante más de medio siglo, Visión Mundial ha ido acumulando experiencia en trabajar con niños y familias de todo el mundo para construir esperanza, para proporcionar acceso sostenible a alimentos y agua limpia, para proporcionar educación y necesidades básicas de salud para un futuro mejor, y más. A través de su trabajo en las comunidades, Visión Mundial ha aprendido que las mujeres y las niñas son por lo general las más marginadas y discriminadas en una población dada. Sin embargo, estas mujeres y niñas son la clave para el futuro de todas sus comunidades. Si las mujeres están instruidas, también lo estarán sus hijos; si las niñas están protegidas y están bien cuidadas, los niños también lo estarán. Además, cuando se fomenta el liderazgo y responsabilidades en las mujeres, ese nuevo poder de transformación también beneficia inevitablemente a los hombres de su comunidad.

De modo que, durante más de una década, el personal de Visión Mundial ha estado acumulando conocimientos y experiencia en capacitación en género y desarrollo de capacidades. En 1992, la Junta Directiva de Visión Mundial Internacional adoptó una política sobre “la mujer en el desarrollo” para toda la Confraternidad. En 1997, se creó un puesto de liderazgo enfocado en género para implementar y apoyar esta política. Esta política fue modificada para reflejar el enfoque GAD en 1999.

El propósito de este Paquete de Herramientas para Capacitación en Género es la integración sistemática de una sensibilidad, conciencia y análisis de la igualdad de géneros dentro del ministerio de Visión Mundial en todas sus áreas de trabajo. La equidad entre géneros no sólo afecta el resultado y eficacia de los programas y proyectos de Visión Mundial, sino que también es un vehículo para el logro de relaciones sociales y valores transformados dentro del personal

de Visión Mundial y de las comunidades en donde trabaja la organización. Lo que es más importante, el Paquete de Herramientas para Capacitación en Género proporciona al personal de Visión Mundial un entendimiento integral de los pasajes bíblicos clave relacionados con la equidad de géneros.

Se está capacitando a miembros del personal de Visión Mundial en muchas regiones para que usen las herramientas de GAD reconocidas internacionalmente, tal como el Marco Analítico de Harvard. Sin embargo, la experiencia ha demostrado el valor de traducir algunos principios teóricos a un lenguaje laico, así como la necesidad de contextualizar estos marcos y tratar con el ministerio único de Visión Mundial. La creación de este paquete de herramientas es nuestro intento de responder a las necesidades del personal en el campo y a pedidos específicos de que Visión Mundial produzca un recurso para capacitación en género que sea fácil de usar y que esté alineado con LEAP.

Como se enfatiza en la introducción, la integración del análisis y los principios de igualdad de género dentro de cada etapa del Ciclo de LEAP es una meta importante en esta segunda edición del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género. Los conceptos clave de GAD apoyan una conceptualización sólida y un diseño de programa riguroso dentro de la Evaluación, Diseño, Implementación, Monitoreo y Evaluación, y Reflexión. El asegurar que los Indicadores de Desarrollo Transformador y los enfoques de DT integren los principios, conceptos y análisis de GAD en cada paso de un proceso de desarrollo transformador es una parte integral de las sesiones de capacitación de este Paquete de Herramientas. Un enfoque particular del uso de las herramientas de análisis de género del Módulo 4 apoya directamente los cinco dominios de cambio según se presentan en el marco de Desarrollo Transformador.

El Paquete de Herramientas para Capacitación en Género está diseñado como un recurso para el personal con aptitudes de capacitación y facilitación para utilizarlo en la capacitación de nuevos capacitadores y líderes regionales y locales. El personal puede utilizar el contenido y los ejercicios del Paquete de Herramientas en talleres o en sesiones para grupos pequeños. Dichas sesiones son especialmente recomendadas para el personal que conceptualiza, diseña, supervisa, implementa, evalúa y promueve los programas de desarrollo de área. Los participantes de talleres de capacitación en género pueden provenir de diversos niveles y unidades dentro de la jerarquía de la

organización. Este paquete de herramientas tiene algo útil para todos, ya que está diseñado para referirse a las prácticas específicas y regulares del trabajo diario de la organización.

El Paquete de Herramientas para Capacitación en Género consiste de Ocho Módulos, con más de 30 sesiones individuales de capacitación. El Primer Módulo presenta a los participantes la política, la declaración de la misión y la historia de GAD de Visión Mundial. El Segundo Módulo discute, explora y conecta las relaciones de género con la reflexión bíblica. Los Módulos Tercero y Cuarto definen y tratan los conceptos teóricos de WID y GAD, presentan los marcos/las herramientas de análisis de género, y presentan los indicadores sensibles al género. En cualquier comunidad o PDA hay sectores específicos (de salud, educación, DMEm, VIH/SIDA) que enfrentan desafíos únicos. Esto también ocurre cuando estos sectores integran GAD en su trabajo. En el Módulo Cinco, el programa integra las necesidades específicas de sector por medio del uso de las herramientas de análisis de género presentadas en el Módulo Cuatro. De este modo, los participantes pueden evaluar las necesidades de GAD en sus sectores y abordar activamente dichas necesidades. Así como esta capacitación se enfoca en relaciones de género transformadas, los participantes del Módulo Seis utilizan su lente de género —desarrollada en los Módulos del 1 al 5— para examinar sus actitudes hacia los niños y cómo pueden contribuir al bienestar sostenido de los niños de las comunidades en donde trabajan. Los Módulos Siete y Ocho se dedican a

Defensoría y HEA y aseguran que los participantes examinen la integración de estas corrientes de programación con los principios, conceptos y análisis de Género y Desarrollo.

Esta segunda edición del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género es un recurso para la Confraternidad de Visión Mundial, así como para cualquier agencia hermana que desee adaptar el contenido de estas páginas. Tengo la esperanza de que cuando se implementen estas ideas, ellas fortalezcan a nuestro personal incansable y visionario; y que contribuyan para lograr transformaciones equitativas en las comunidades de todas las regiones y países en donde trabajamos.

Fatuma Hashi
Directora de Género
y Desarrollo de Visión
Mundial Internacional



INTRODUCCIÓN

¿Por qué Género y Desarrollo?

De los 1,3 mil millones de habitantes del planeta que viven en la pobreza, un gran porcentaje son mujeres. Mientras que los estadistas, teóricos, organizaciones multilaterales, ONG y académicos estudian este fenómeno, las mujeres mismas —cuyas vidas forman la trama de esta realidad— tienen poco tiempo o fuerza para debates abstractos acerca de su situación. Pero estas mujeres conocen sus muchas facetas: el día de 18 horas, el alto riesgo de muerte maternal, la continua y constante discriminación, la necesidad de estirar sus ingresos de un dólar al día para alimentar y vestir a sus familias, cambiando su propia existencia para sobrevivir un día más.

Se dice que la mujer “sostiene a la mitad del cielo”. Para los millones de mujeres atrapadas en la pobreza, su responsabilidad por el bienestar de sus familias y comunidades no termina sólo porque tengan un acceso desigual a los recursos de salud, nutrición, educación y estructura económica. En sus responsabilidades en curso, las mujeres mismas, sus familias y sus comunidades enteras pagan un precio muy caro por las restricciones e injusticias que encuentran al intentar cubrir sus necesidades humanas más básicas.

Hombres y mujeres, niñas y niños tienen un papel al trabajar para transformar este panorama, de modo que ambos géneros prosperen conjuntamente y viviendo vidas productivas. Éste es el reto tratado en el Paquete de Herramientas para Capacitación en Género.

El camino hacia relaciones de género transformadas

Históricamente, mientras las agencias promovían los esfuerzos de desarrollo, pasaban por alto la importancia de las relaciones transformadas de género y no reconocían las contribuciones de ambos géneros. Los encargados de diseñar proyectos y programas con frecuencia no eran conscientes del impacto del proceso de desarrollo en la vida cotidiana de mujeres y hombres, niños y niñas de las comunidades en las que trabajaban sus organizaciones. Una vez que se identificó este problema, los investigadores de desarrollo comenzaron a documentar las contribuciones de las mujeres y de los hombres, así como las limitaciones. Surgió entonces la importancia de trabajar para lograr relaciones de género transformadas como una capacidad clave.

Además, las investigaciones a nivel de las bases y académicas comenzaron a demostrar de qué manera las interacciones entre géneros impactan el proceso de desarrollo. Género y Desarrollo (GAD, por sus



siglas en inglés) se convirtió en el término reconocido internacionalmente como el método progresivo de desarrollo que enfatiza las relaciones transformadas de género y que intencionalmente incluye las perspectivas y experiencias de mujeres, hombres, niñas y niños. GAD se enfoca en las maneras de asegurar que las relaciones desiguales no impidan un desarrollo equitativo y sostenible. La investigación de desarrollo demuestra que los programas, políticas y proyectos de desarrollo afectan a las mujeres, a los hombres, a los niños y a las niñas de manera diferente; y que los programas GAD proporcionan *una transformación efectiva a largo plazo en las comunidades sólo cuando tanto las mujeres como los hombres de esas comunidades tienen poder de co-decisión.*

Quando la gente oye términos tales como “equidad entre los géneros” o “asuntos de género”, la mayoría de inmediato supone que se trata de un “asunto de mujeres”. Es importante que reconozcamos que el género es acerca de las relaciones— entre hombres y mujeres, mujeres y mujeres, y también entre hombres y hombres, y niños y niñas. Se trata de quiénes somos como hombres y mujeres, y cómo estamos desarrollando todo el potencial dado por Dios sin importar de qué sexo somos.

Comentario de Luis Armenta, Director de Comunicaciones de VM México en el Volumen I, Número 2 de *La Esperanza*

Las organizaciones cristianas tienen una gran responsabilidad de proporcionar liderazgo en esta arena. Los más altos estándares de justicia, equidad, dignidad humana y relaciones transformadas arraigadas en nuestra fe nos desafían constantemente

para que mejoremos nuestros esfuerzos e iluminemos el camino para otros. Como cristianos creemos que el hombre y la mujer fueron creados a imagen y semejanza de Dios. La vida y obra de Jesús recalcaron esta realidad cuando Él desafió las limitaciones y restricciones culturales a las que se enfrentaban las mujeres en los tiempos del Nuevo Testamento para honrar y fortalecer tanto a hombres como mujeres. Él lo sigue haciendo hoy día.

Respuesta de Visión Mundial: Capacitación en Género y Desarrollo

El Paquete de Herramientas para Capacitación en Género de Visión Mundial es una respuesta integral al reto mundial de implementar un enfoque de GAD en el trabajo de Visión Mundial. El paquete de herramientas refleja el espíritu, los Valores Centrales y la política de Visión Mundial. Luego de décadas de trabajo y esfuerzos intencionales por parte de los líderes y el personal de la organización, las mujeres y hombres de los PDA (Programas de Desarrollo de Área) de Visión Mundial también están comenzando a compartir las cargas, ideas y decisiones.

Si bien existen muchos materiales de capacitación en género ya desarrollados por otras ONG que están disponibles para los profesionales de desarrollo, el Paquete de Herramientas para Capacitación en Género de Visión Mundial es una respuesta a los temas y retos específicos que el personal de campo, especialmente en el contexto de una ONG cristiana, enfrenta a diario en su trabajo. Las sesiones que aquí se ofrecen se enfocan en el uso pragmático de estas herramientas y conceptos para el personal de Visión Mundial a todo nivel y adaptan varias herramientas internacionalmente reconocidas.

Conexión del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género con el Enfoque Integrado de Visión Mundial: Cristiano, Centrado en el Niño, y Basado en la Comunidad

El Módulo 2 presenta las bases teológicas del Género y Desarrollo e invita a los participantes a reflexionar sobre las perspectivas cristianas en este ámbito de desarrollo. El Módulo 6 analiza los papeles de tanto niñas como niños como agentes de transformación, y ayuda a los trabajadores de desarrollo a garantizar que estén dando el ejemplo de relaciones de género saludables en su trabajo, así como favoreciendo la total participación de los niños. A lo largo de todas las sesiones de este Paquete de Herramientas se invita a los participantes a cimentar lo que vayan aprendiendo

en el contexto de las comunidades en donde trabajan. Además, las herramientas y principios de análisis de género están diseñadas para ser compartidas en las comunidades en cada etapa del ciclo de LEAP.

“Ahora, con este conocimiento, volveremos a nuestras oficinas y compartiremos esto con los demás. Esperamos que Dios nos utilice para ayudar a otros a comprender la importancia de la integración de géneros en nuestra tarea. Es importante comprender el alcance del concepto de equidad [de géneros] para participar en diálogos significativos con los grupos de la comunidad. Eventualmente, trabajaremos juntos para producir el cambio en las comunidades, promoviendo relaciones transformadas para el bienestar de los niños”.

Participante de Capacitación en Género en Larnaca, Chipre, para los profesionales de desarrollo de MEER. Del artículo de *La Esperanza* por Maia Woodward, Oficial Regional de Comunicaciones de MEERO; y Albana Dino, Especialista de Calidad de Programa de MEERO.

Conexión del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género con las Corrientes de Programación de Visión Mundial: Desarrollo Transformador, Asuntos Humanitarios y de Emergencia (HEA) y Defensoría

El asegurar que los Indicadores de Desarrollo Transformador y los enfoques de DT integren los principios, conceptos y análisis de GAD en cada paso de un proceso de desarrollo transformador es un elemento esencial de este Paquete de Herramientas. Los participantes examinan sus propios programas en vista de las lecciones aprendidas en cada sesión. El enfoque particular del uso de las herramientas de análisis de género del Módulo 4 apoya directamente los Cinco Ámbitos de Cambio según se presentan en el marco de Desarrollo Transformador.

Los Módulos dedicados a Defensoría y Asuntos Humanitarios y de Emergencia (HEA) aseguran que los participantes examinen la integración de estas corrientes de programación con los principios,

conceptos y análisis de Género y Desarrollo. Los ejercicios requieren una integración reflexiva de GAD dentro del trabajo en curso, y que se pida una preparación cuidadosa de los participantes que sean expertos en este campo, así como de los participantes que tengan la responsabilidad de asegurar un programa de desarrollo bien balanceado en el campo.

Conexión del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género con LEAP

El diseño, monitoreo y evaluación (DME) de Visión Mundial se denomina LEAP. En inglés, el acrónimo significa Aprendizaje por medio de la Evaluación con Responsabilidad y Planificación. Este marco es el resultado de un proceso integral de la Confraternidad para lograr un enfoque común de DME.

LEAP promueve la calidad, responsabilidad y profesionalismo en programación con las comunidades. La implementación de LEAP desarrolla competencia y confianza, y da el ejemplo de un aprendizaje potencial sistemático.¹

La integración del análisis y los principios de Género y Desarrollo dentro de cada etapa del Ciclo de LEAP es una meta importante del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género. Los conceptos clave de GAD apoyan una conceptualización lógica y un riguroso diseño de programa dentro de la Evaluación, Diseño, Implementación, Monitoreo y Evaluación, y Reflexión

Público para el Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

Los facilitadores de los talleres de capacitación en género de Visión Mundial pueden utilizar estas sesiones del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género para cumplir con las necesidades de capacitación del personal en todos los países y en todos los niveles.

- El personal del PDA aprenderá a usar una variedad de herramientas de análisis de género para la evaluación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación, reflexión y transición o re-diseño de proyectos.

- El personal de gerencia se enfocará en aprender los conceptos de GAD y en reflexionar sobre la base teológica para las dinámicas de género transformadas.
- El personal que trabaja en sectores específicos, tales como salud, VIH/SIDA, desarrollo de microempresas (DMEM) y educación encontrará sesiones que tratan las implicaciones del diseño de programas sensibles al género en sus sectores.
- El personal dedicado a Asuntos Humanitarios y de Emergencia (HEA), Niños en Ministerio y Defensoría encontrará marcos y contenido hechos a la medida de sus necesidades particulares.

Las sesiones de capacitación del Paquete de Herramientas incluyen métodos, actividades y materiales para aumentar los conocimientos del personal de Visión Mundial sobre temas de género y desarrollo dentro de un entorno de aprendizaje participativo. Los participantes discuten los obstáculos y retos y se los invita a desarrollar estrategias innovadoras para abordarlos. Su experiencia con LEAP, con Desarrollo Transformador, y con los sectores y corrientes de programación informa las discusiones y mejora la integración de GAD dentro del trabajo de desarrollo en curso en Visión Mundial.

¹ Introducción a LEAP, 2a Edición, Visión Mundial Internacional, 2008.

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género: Objetivos

Este Paquete de Herramientas para Capacitación en Género y Desarrollo (GAD) representa un proceso dinámico y palpable, que abarca décadas de experiencia mientras crea un espacio para la discusión, adaptación y el desarrollo de herramientas, nuevas perspectivas e investigación futura en GAD. Ya que todos somos parte de este proceso, su dedicación al estudio y uso de este Paquete de Herramientas para capacitación es una parte integral de su éxito final.

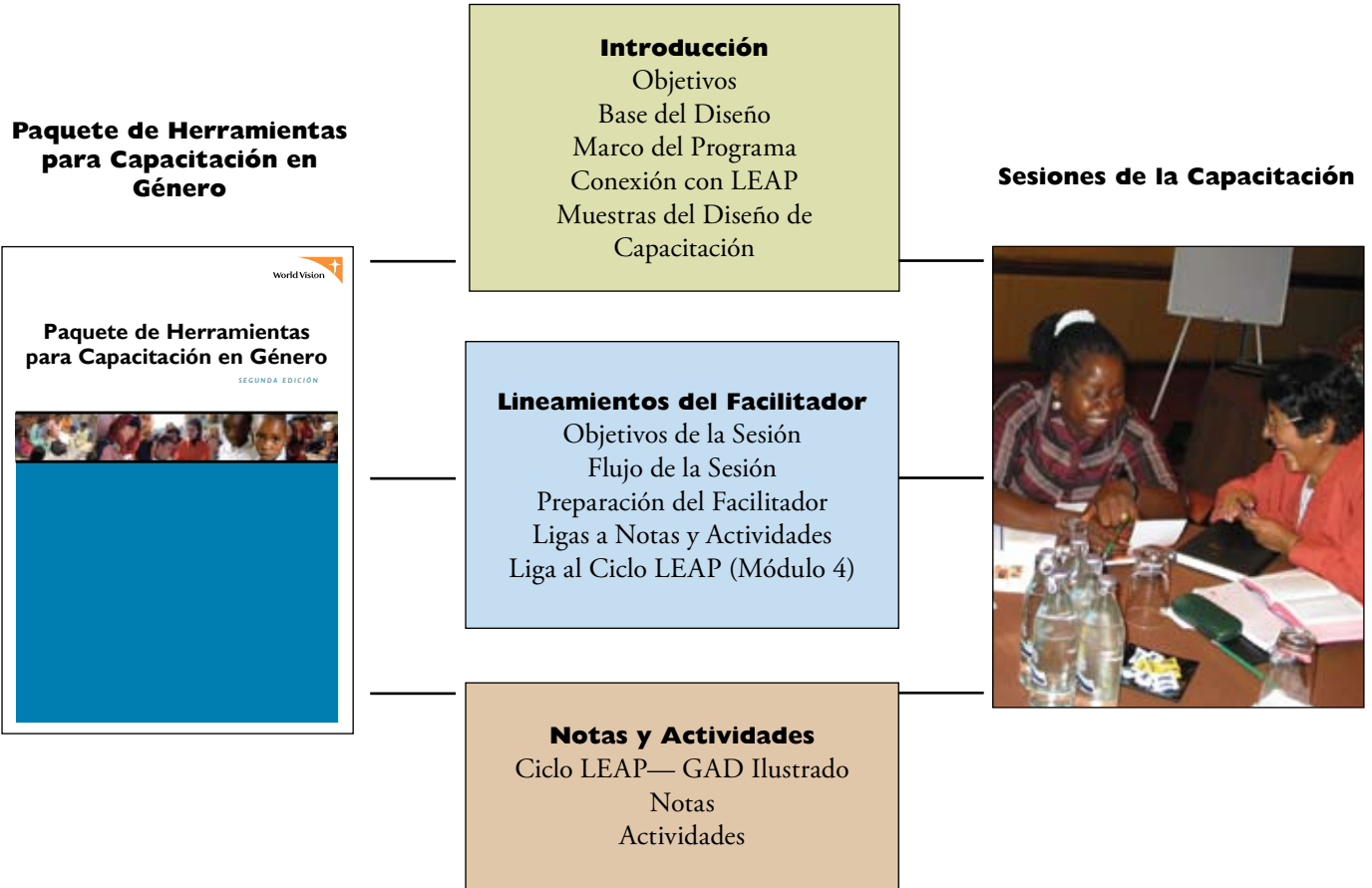
Objetivos Generales

1. Conectar los conceptos de GAD con los valores centrales y la declaración de la misión de la organización, y la Política de GAD.
2. Lograr una comprensión teológica y perspectiva bíblica relacionadas con GAD.
3. Aplicar los conceptos de GAD y las Herramientas de Análisis de Género al Desarrollo Transformador en cada uno de los Cinco Ámbitos de Cambio de DT.²
4. Aplicar el Análisis de Género en cada etapa del Ciclo de LEAP.
5. Integrar el análisis de género en todas las corrientes y sectores de programación.

² Los Ámbitos de Cambio de DT incluyen:

- El bienestar de niñas, niños, familias y comunidades
- El fortalecimiento de todas las niñas y niños como agentes de transformación
- Relaciones restablecidas
- Comunidades interdependientes y fortalecidas
- Sistemas y estructuras transformadas

Componentes del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género



Programa Central del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

El programa para este Paquete de Herramientas de Capacitación trata sobre las complejidades y retos de integrar en forma holística el Género y Desarrollo. El Módulo 1 presenta el camino de Visión Mundial como organización en Género y Desarrollo. Esto le proporciona al personal tanto las bases como el apoyo mientras crean el espacio y la prioridad para el trabajo de GAD. Ya que es esencial tener una base teológica en todo el trabajo de desarrollo en el contexto de la agenda y visión del mundo de una ONG cristiana, el Módulo 2 invita a los participantes a reflexionar sobre la respuesta de Jesús a las dinámicas de los géneros en su vida y obra. Los pasajes familiares son visitados de nuevo usando la lente del género. Este Módulo fomenta a entendimientos espirituales, motivación y resistencia mientras el personal busca las dinámicas de género transformadas. El Módulo 3 cubre conceptos esenciales de GAD y la importancia de las relaciones transformadas de género para un desarrollo sostenible.

A medida que el personal reconoce la importancia de GAD para su trabajo a través de la participación en los tres primeros módulos, necesitarán herramientas para implementar GAD en los Programas de Desarrollo de Área y el trabajo del proyecto. Conectar los conceptos y principios básicos de GAD con el Ciclo de LEAP a través de las Herramientas de Análisis de Género introducidas en el Módulo 4 trata esta necesidad. Además, el facilitador tiene la oportunidad de volver

a analizar conceptos y perspectivas aprendidas en los tres primeros módulos a través de cada sesión, integrándolos en las prácticas diarias.

En toda comunidad o PDA hay sectores específicos (de salud, educación, DMEM, VIH/SIDA) que enfrentan desafíos únicos. Esto también ocurre cuando estos sectores integran GAD en su trabajo. En el Módulo 5, el programa del Paquete de Herramientas trata las necesidades específicas de cada sector por medio del uso de las Herramientas de Análisis de Género presentadas en el Módulo 4. Los participantes son capaces de evaluar las necesidades de GAD en sus sectores y tratarlas activamente.

Más adelante en esta Introducción se incluye una descripción global de cada módulo y de cada sesión. Además, se presentan ejemplos de diseño de capacitación para demostrar la flexibilidad del Paquete de Herramientas, lo que permite a los facilitadores responder a las diversas necesidades y restricciones de tiempo del personal. Sin embargo, es importante indicar aquí que los facilitadores deberían familiarizarse con todo el material del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género. Una sólida base desarrollada en los tres primeros módulos, junto con las herramientas y los sectores tratados en los Módulos 4 al 8, proporcionan los antecedentes esenciales para tomar decisiones de diseño de capacitación.

Diez Pasos Fáciles para Preparar su Sesión de Capacitación

Los pasos para utilizar este paquete de herramientas para diseñar una sesión de capacitación son simples y sencillos.

Paso 1

Revise los ejemplos de los diseños de capacitación en esta Introducción.

Paso 2

Identifique las necesidades específicas de capacitación del grupo que usted guiará. Establezca el tiempo disponible para los talleres o las sesiones.

Paso 3

Identifique los módulos y sesiones correspondientes a las necesidades de capacitación y tiempo asignado actuales.

Paso 4

Revise los Lineamientos de Facilitación para las sesiones que seleccione. Indique las ligas en los lineamientos para las notas y actividades correspondientes; luego ubique las notas y actividades que necesitará. Familiarícese con las ligas a LEAP de las sesiones que haya seleccionado.

Paso 5

Si lo desea, fotocopie los Lineamientos de Facilitación, las notas y el material para las actividades. Prepare su guía de capacitación adaptada a su taller.

Paso 6

Haga los preparativos adicionales para las sesiones que llevará a cabo, según se indica en los Lineamientos de Facilitación. Prepare maneras para romper el hielo, revise las estrategias.

Paso 7

Considere la posibilidad de incluir a participantes con experiencia como parte de su equipo de presentación y facilitación, si corresponde. Prepare a estos participantes antes de la sesión.

Paso 8

Para una evaluación o retroalimentación diaria rápida, sólo pida a los participantes que respondan a una o dos preguntas sobre el día. Haga los ajustes apropiados según sea necesario para el día siguiente.

Paso 9

Incluya el tiempo para las evaluaciones escritas y orales al final del taller.

Paso 10

Después del taller, guarde su guía de capacitación adaptada para el taller junto con sus notas, lecciones aprendidas e ideas para uso futuro. Si recibe una petición para ese formato de taller en particular otra vez, su sesión ya está preparada.

CONSEJOS ÚTILES PARA LOS FACILITADORES

■ **Trabaje junto con profesionales de LEAP o de DMEM.**

Recuerde que sus conocimientos son sobre género, y que es importante asociarse, en particular en el Módulo 4, con un facilitador cuya especialización sea en LEAP/DMEM. El facilitador con el que se asocie debería estar familiarizado con el material presentado en los Módulos 1 a 3, y luego puede darles a los participantes una base sólida sobre la integración de las herramientas GAD con LEAP. También es posible que quiera asociarse con especialistas de sector y de corrientes de programación para las sesiones de los Módulos 5 a 8.

■ **¡Relájese!**

Uno de los desafíos en la facilitación es que usted está trabajando con un grupo de participantes en vivo y siempre imprevisible. Usted nunca puede saber con total exactitud cómo evolucionará un ejercicio o una discusión particular en cada grupo. ¿Qué pasa si una discusión no tiene respuesta en absoluto? ¿Qué pasa si usted se excede de su tiempo y tiene que modificar el programa? ¿Qué pasa si un participante se torna inesperadamente hostil y cambia la dinámica del grupo? ¿Qué pasa si un participante hace una pregunta a la que no puede responder? ¿No debería un “buen” facilitador poder garantizar que cada taller salga a la perfección?

¡No se preocupe! Estos aspectos impredecibles de todo taller contienen las mismas semillas para el crecimiento y la autenticidad. Los participantes pueden aprender muy poco de un taller completamente perfecto, excepto que algunas veces todo sale perfecto. En general, el personal en el taller enfrentará los mismos desafíos cuando ellos implementen la capacitación en género. Deben estar preparados para pensar con rapidez y estar seguros de poder hacerle frente a lo que se presente. El verlo a usted en acción, aplicando su propia experiencia para salir de una situación o grupo difícil es la mejor “escuela” que pueden tener.

■ **Reconozca sus Fortalezas, Fortalezca sus Debilidades**

Cada facilitador aporta una serie única de fortalezas y debilidades a estas sesiones. Al principio, trabaje usando sus fortalezas (realizando una discusión, compartiendo el contenido, dirigiendo un “teatro

improvisado” o algo tan sencillo como lograr el clima adecuado para un descanso). Sin embargo, tenga en cuenta las áreas en las que usted necesita más experiencia o apoyo y asegúrese de tener recursos y práctica adicionales en dichas áreas.

■ **La Experiencia Cuenta**

Muy pocas habilidades profesionales dependen tanto de la experiencia como lo es la capacitación o facilitación. Cada taller aumenta la capacidad de uno de responder rápida y eficazmente en la dinámica de grupos. Como facilitador, es extremadamente importante adquirir experiencia.

■ **Dar el ejemplo**

Como un facilitador, usted no tiene que saber todas las respuestas. Lo que sí tiene que saber es cómo ayudar a los participantes de un taller a encontrar los recursos o desarrollar la red que les ayudará a encontrar las respuestas. Éste es un proceso que usted puede enseñar en cada oportunidad.

■ **Repetición Instantánea**

Después de un taller, la “repetición instantánea” es una herramienta útil para examinar las dinámicas del grupo y mejorar las habilidades de facilitación. No es necesario que grabe en video el taller para hacer una repetición y evaluación de la misma. Solamente desarrolle y mejore su habilidad con una reflexión activa sobre la dinámica del taller. Con práctica, usted podría ponerse cómodo y “observarse” cuando interactúa con el grupo recordando los eventos y las discusiones después de que terminó el taller. ¿Qué haría diferente en la siguiente ocasión? Prepare un plan para incorporar estas mejoras y escriba notas que necesite para recordar después.

■ **Los Colegas Cuentan**

Mientras usted está de facilitador, no olvide alimentar las relaciones con sus colegas. Ahora tiene otro grupo de colegas profesionales para hablar sobre los desafíos y dichas de facilitar talleres de GAD. Envíe libros, sitios de Internet, nuevos contactos de la red de conexiones e ideas nuevas para los talleres. Esté al tanto para ver cómo están. Espere que ellos también le envíen ideas, libros, artículos y documentos de proyectos.

■ **Carpeta de Capacitación**

Una buena manera en la que los capacitadores

y facilitadores dan seguimiento a su creciente experiencia en capacitación y facilitación es mantener una carpeta activa de los talleres que dirigen. Las notas de evaluación, los nombres de los participantes, el contenido cubierto, así como los ejercicios usados y mejorados, pueden todos ser parte de esta carpeta. Además, cuando vaya a visitar o a dar seguimiento del progreso del personal que haya participado, ver el contenido de la carpeta de capacitación es una muy buena introducción de las discusiones sobre su crecimiento y experiencia.

Un facilitador es un enriquecedor, un defensor y un modelo de conducta.

Un facilitador aporta sus experiencias, percepciones e inquietudes sobre los temas cubiertos en el taller.

Un facilitador siempre consulta sus sistemas de valores.

Un facilitador recuerda que los participantes de los talleres pueden tener opiniones distintas sobre el tema

■ **Aptitudes de facilitación no verbales**

- Tenga contacto visual con los participantes de su taller. Enfoque su atención en cada uno de los participantes. No dé preferencia a ninguna persona sobre otra.
- Recorra lenta y calmadamente toda la sala mientras habla.
- Reaccione a lo que digan los participantes asentando con la cabeza y sonriendo. En breve, hágales saber que usted está escuchando.

■ **Habilidades de facilitación verbales**

- Formule sus preguntas para dar pie a respuestas francas y discusiones abiertas.
- Haga preguntas que requieran explicación, tales como: “¿Qué opinan sobre...?”, “¿Por qué...?”, “¿Cómo...?”
- Cuando un participante del taller haga un comentario, pregunte a los demás si están de acuerdo.

- Invite a los participantes del taller a que hablen. Los participantes deberían hablar más que usted y que cualquier otro facilitador.
- Anime a los participantes del taller a responder a las preguntas de los demás. De esa manera, todos pueden aprender a escuchar y a mostrar respeto por las respuestas de los otros.
- Pida a los participantes del taller que parafraseen o que repitan algo en sus propias palabras para ver si entendieron un concepto en particular. Usted también debería parafrasear puntos importantes mencionados por los participantes del taller, tanto para reforzar lo dicho como para asegurarse de que ha entendido bien.
- Regularmente haga un resumen de la discusión. Pregunte a los participantes si no están de acuerdo con algo y ayúdeles a que saquen sus propias conclusiones.

■ **Recordatorios de Facilitación**

1. **Sea respetuoso.** Los facilitadores necesitan mostrar un comportamiento respetuoso. Es crucial ser sensible a las diferencias y perspectivas individuales de los participantes del taller, así como cualquier incomodidad que los participantes pudieran experimentar al tratar temas emocionales o personales.
2. **No sea sentencioso.** No reafirme ningún estereotipo. Mantenga el enfoque del grupo en los hechos y las soluciones.
3. **Establezca la Seguridad y las Directrices.** Pregunte a los participantes qué necesitan de usted y de los otros para poder sentirse seguros al hablar de temas delicados. Si una discusión sube de tono, recuérdelo a los participantes que siempre pueden disentir de manera respetuosa, sin recurrir a insultos u ofensas. Otra manera de crear un espacio seguro para los participantes del taller es poner una “caja de preguntas” en la cual los participantes pueden dejar de manera anónima las preguntas que sean difíciles de hacer frente a los demás. Usted puede leer las preguntas y responder a las mismas en voz alta sin referirse a ninguna persona.
4. **Honre la diversidad.** Cuando divida a los participantes para ejercicios en grupos

pequeños, trate de formar grupos heterogéneos que mezcle a los participantes por edad, raza, origen étnico, unidad de departamento y puesto en la organización.

- 5. Ejercite la humildad.** No sienta que tiene que ser el experto supremo en asuntos de género. Si usted no sabe algo, admítalo. Si un participante del taller hace una pregunta difícil, pregunte si alguien tiene una respuesta. O si la pregunta es importante, diga: “según tengo entendido,... pero investigaré más”. O diga: “es una excelente pregunta. Para ser franco, no tengo una respuesta, pero lo averiguaré”.

EL PAPEL DEL FACILITADOR: CUÁL ES Y CUÁL NO ES

ES...	NO ES...
Positivo	Cínico
Optimista	Quién está atrás de alguien
Firme	Quién soluciona los problemas
Quién está en control	Negativo
Motivador	Tímido
Quién brinda apoyo	Sarcástico
Líder	Quién se siente superior
Divertido pero tiene un objetivo	Ególatra
Inspirador	Quién da respuestas mágicas
Alegre	Conferencista/profesor
Quién aumenta conciencia	Rígido
Seguro	Aburrido
Claro	Sabelotodo
Organizado	Quién brinda servicio de consejería
Accesible	Distante

**ESTÉ PREPARADO
ENTUSIASME — DÉ ENERGÍA — ALENTAR**

PROGRAMA CENTRAL: DESCRIPCIONES DE LOS MÓDULOS Y SESIONES

El género y desarrollo, como componente esencial del proceso de desarrollo, se perfecciona constantemente cada vez que las mujeres y los hombres se comprometen con el desafío de la transformación en las comunidades. El programa de este Paquete de Herramientas integra las inquietudes específicas planteadas por profesionales de desarrollo en su trabajo diario en Visión Mundial y organizaciones socias. Como tal, incorpora reflexiones bíblicas con la intención de ejercitar el “alma” de una organización cristiana de desarrollo, así como también las prácticas, los conceptos y las herramientas de GAD reconocidas internacionalmente, requeridas cada vez más en todos los profesionales de desarrollo.

La naturaleza secuencial de los Módulos del Paquete de Herramientas refleja el trabajo difícil y esencial del cambio personal y corporativo que se espera como parte de esta capacitación. El programa tiene por finalidad ser transformador, no sólo en las comunidades en donde vive y trabaja el personal, sino igualmente en las culturas de la organización y el liderazgo, en las familias del personal y en las relaciones con otros colegas, reconociendo que todos tenemos la necesidad del desarrollo transformador. Cada sesión desarrolla una base para los participantes que motivará y apoyará este proceso transformador. Más aún, las habilidades que adquieren los participantes al utilizar las Herramientas de Análisis de Género y los Indicadores de Género, los preparan para trabajar eficazmente en los Programas de Desarrollo de Área en busca de resultados que son a largo plazo y multi-generacionales, para el beneficio integral de las mujeres y los hombres, de las niñas y los niños.

Módulo 1 **Por qué el Género y Desarrollo (GAD) es importante para Nuestro Trabajo**

En este Módulo, se conecta Género y Desarrollo (GAD) con los Valores Centrales, la Declaración de la Misión y las políticas de Visión Mundial. Los participantes exploran las conexiones entre el trabajo diario de la organización y los asuntos de género, las inquietudes de género, los conceptos de género y análisis de género. Esto siembra el trabajo preliminar para una capacitación a fondo en género en los Módulos del 2 al 5.

1.1 Declaración de la Misión, los Valores Centrales y la Política de GAD de Visión Mundial

Durante esta sesión, el facilitador presenta una perspectiva general de la declaración de la misión, los valores centrales y la política de género, así como

también una perspectiva histórica general de las personas, eventos e iniciativas clave en Género y Desarrollo como un elemento crítico del recorrido de Visión Mundial. La discusión de grupo se centra en las implicaciones para el desarrollo transformador de los Programas de Desarrollo de Área y una evaluación inicial de la relación entre la política y la realidad actual.

Módulo 2 **El Género y la Reflexión Bíblica**

Para una ONG cuya identidad, historia y valores centrales son cristianos, una base bíblica y teológica es esencial para determinar las prioridades, estrategias y la respuesta en cada nivel de nuestro trabajo diario. Esto es particularmente cierto acerca del Género y Desarrollo. Visión Mundial afirma que las Escrituras son para interpretarse integral y temáticamente; y también distingue entre inspiración e interpretación. La inspiración se relaciona con el impulso divino y reconoce todo el canon de las Escrituras como la Palabra de Dios. La interpretación es nuestra actividad humana mientras buscamos discernir la verdad revelada en armonía con la totalidad de las Escrituras y bajo la guía del Espíritu Santo.

Para ser realmente bíblicos, los seguidores de Jesús deben examinar continuamente su fe y práctica bajo el reflector de las Escrituras. Con humildad reconocemos que los cristianos a través de la historia se han equivocado con la interpretación en varias ocasiones y han tenido que apoyarse en la gracia de Dios al volver a rendirse a la autoridad de las Escrituras a la luz de un nuevo entendimiento. Así como ahora reconocemos que Copérnico tenía razón a pesar de la condenación de las autoridades de la iglesia; y así como Jesús tuvo que reprender a Nicodemo, a sus propios discípulos y a los líderes religiosos de su época por no entender las Escrituras con exactitud, también nosotros como seguidores de Jesús hoy día tenemos que ser humildes y estar dispuestos a reexaminar nuestras suposiciones acerca de las palabras que Dios nos dio acerca de las relaciones entre los géneros y la reconciliación.

El Módulo 2 investiga los pasajes, conceptos y las imágenes bíblicas centrales relacionadas a las dinámicas de género. Las actividades permiten al personal reflexionar sobre lo que dice la Biblia acerca de las relaciones entre los géneros, la discriminación, las mujeres, la injusticia y los asuntos culturales en las relaciones entre los géneros. El contexto histórico real de la mujer en el Nuevo Testamento esclarece la respuesta de Jesús a las tradiciones dañinas y

restricciones culturales que la mujer enfrentaba en esa época.

La propia transformación de Jesús de las dinámicas de géneros —las normas culturales y religiosas durante la época del Nuevo Testamento— se presenta como nuestra motivación más profunda para trabajar por la justicia, el fortalecimiento y la dinámica de género transformada en el siglo XXI. Este Módulo puede también ser utilizado como material para oración o como un estudio profundo de un día de duración sobre el tema de género y la Biblia.

2.1 Del Génesis a Gálatas

Se fomenta nuevos entendimientos durante las discusiones y reflexiones en grupos pequeños mientras los participantes reexaminan los conceptos teológicos clave del Génesis con una lente de género. Además, los participantes examinan los conceptos de la igualdad, diversidad, unidad y el complemento entre los géneros a la luz del Génesis 1:26-28 y Gálatas 3:26-2.

2.2 El Poder de la Encarnación: el Magníficat

Una lectura dramática de El Magníficat resalta la poesía, las realidades e implicaciones sociales/políticas/históricas de este pasaje para la igualdad entre los géneros. Los participantes trabajan en pares o en grupos pequeños para investigar de qué manera habla El Magníficat sobre la orden y el punto de vista de Dios respecto de las dinámicas entre géneros y las estructuras sociales. Preguntas adicionales tratan las implicaciones intergeneracionales para alimentar y apoyar el potencial de las niñas junto con las consecuencias de esta provisión o falta de la misma para comunidades enteras.

2.3 Jesús Desafía la Dinámica del Género

Una base sólida en las “dinámicas de género” que Jesús vivió y demostró es esencial para cualquier entendimiento cristiano del género. En esta sesión, se introduce a los participantes a la evidencia histórica y textual de las restricciones que enfrentaban las mujeres en la época del Nuevo Testamento. Los participantes trabajan en grupos pequeños para preparar y presentar una “obra de teatro” de dos historias bíblicas: la Mujer Samaritana; y María y Marta. La obra de teatro narrada y dramática ayuda a los participantes a examinar las maneras en las que Jesús se comprometió con patrones culturales y tradicionales dañinos.

2.4 Imágenes del Género en el Nuevo Testamento

En esta sesión, los participantes examinan pasajes e imágenes conocidas en el Nuevo Testamento con una lente de género. Las discusiones y actividades aumentan la conciencia de la “integración de la perspectiva de género” por todo el Nuevo Testamento y el desafío que esto plantea para todos los cristianos que trabajan con GAD.

2.5 Búsqueda de las Escrituras en la Comunidad: Usando la Lente del Género

Esta sesión explica resumidamente la metodología de Búsqueda de Escrituras y su eficacia para presentar y desarrollar la equidad de los géneros. Los participantes usan la “obra de teatro” para investigar maneras prácticas y poderosas en las que se pueden aplicar las Escrituras para resolver un conflicto de género.

Módulo 3

Conceptos del Género y Desarrollo

El Módulo 3 se desarrolla sobre la importancia del género para un desarrollo sostenible del trabajo de Visión Mundial, y sobre la importancia de considerar las percepciones teológicas de la dinámica de género de una comunidad (Módulos 1 y 2).

Las actividades fomentan una mayor conciencia de las dimensiones históricas de la dinámica de género y la urgencia y alcance del trabajo actual en GAD. Los participantes aprenden conceptos esenciales de Género y Desarrollo, inclusive la diferencia entre sexo y género, la importancia de entender los papeles del género, la transición de “La Mujer en el Desarrollo” a “Género y Desarrollo” (WID a GAD), fortalecimiento y el triple papel de las mujeres en el trabajo (reproductivo, productivo y en la comunidad), así como las necesidades de género prácticas versus las estratégicas.

Lo que es más importante, estos conceptos son unidos al compromiso de los participantes en los programas de desarrollo de área (PDA) y las comunidades.

Descripción de las Sesiones

3.1 Los Papeles del Sexo y Género

Esta sesión explora los papeles del género a la luz de la propia experiencia y los condicionamientos culturales de los participantes, así como también el concepto del papel de los géneros en el trabajo de GAD. El distinguir entre “sexo” y “género” aclara aún más la diferencia entre los aspectos de nuestra vida que están socialmente condicionados y aquellos

que son imperativos biológicos relacionados con cada género.

3.2 La Transición de WID a GAD: Definiciones Clave para el Género y Desarrollo

Recorrer el camino desde WID a GAD esclarece las razones por las cuales la dinámica entre géneros tienen un impacto tan profundo sobre el bienestar de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas. Las presentaciones se enfocan en las diferencias en los enfoques de WID y GAD a medida que los profesionales de desarrollo trabajan con las comunidades al analizar problemas, así como las definiciones de metas, soluciones y estrategias.

3.3 Las Necesidades Prácticas de Género y las Necesidades Estratégicas de Género

Se presenta y discute este concepto esencial de GAD con la participación del grupo entero. Utilizando una hoja de ejercicios para identificar las Necesidades Prácticas de Género (NPG) y las Necesidades Estratégicas de Género (NEG), los participantes trabajan luego en forma individual con una lista de necesidades para determinar cuáles pueden ser clasificadas como estratégicas y cuáles como prácticas. Debido a que este concepto de GAD se expresa en un idioma técnico, la sesión se cierra con la elaboración de los participantes de expresiones en lenguaje natural (el lenguaje de la comunidad) para significar esas necesidades.

3.4 El Triple Papel de la Mujer: Trabajo Productivo, Reproductivo y Comunitario

Después de distinguir estas tres categorías de trabajo, los participantes elaboran una matriz en grupos pequeños para analizar los tipos de trabajo presentes en sus comunidades. Se consideran las necesidades de género (estratégicas o prácticas) y también los tipos de trabajo. La sesión cierra con la discusión del valor de definiciones técnicas constantes para los conceptos de GAD. Además, se pone énfasis en reconocer estos conceptos cuando son expresados de manera diferente por los miembros del PDA y de la comunidad.

Módulo 4

Herramientas del Análisis de Género

El análisis de género, para los profesionales de desarrollo de todos los niveles, incluye la integración de prácticas sensatas de GAD en cada etapa del Ciclo LEAP. El Módulo 4 incluye Herramientas de Análisis de Género específicas e internacionalmente reconocidas que ayudan con este proceso a los profesionales de desarrollo.

Una sesión inicial presenta el Análisis de Género y demuestra cómo se usan las herramientas en el Ciclo LEAP. Las sesiones incluyen el Marco Analítico de Harvard, la Matriz de Análisis de Género, el Día de 24 Horas, el Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF, antes WEEF) y conceptos básicos del Método de Aprendizaje Participativo (PLA). Cada herramienta es presentada con oportunidades para practicar los componentes clave del Análisis de Género tanto en el entorno de capacitación como en un entorno comunitario o de Programa de Desarrollo de Área (PDA). Finalmente, una sesión de indicadores de Desarrollo Transformador sensibles al género ayuda a los participantes con el diseño del programa y a integrar el uso de las herramientas en el trabajo diario.

4.1 Una Introducción a las Herramientas del Análisis de Género

El enfoque de esta sesión es el qué, por qué, quién, cuándo y cómo de las Herramientas del Análisis de Género. ¿Qué es el análisis de género? ¿Por qué realizar el análisis de género? ¿Quién realiza el análisis de género? ¿Cuál es el mejor momento para llevar a cabo el análisis de género? ¿Cómo se lleva a cabo el análisis de género? ¿Qué herramientas hay disponibles?

Además, esta sesión presenta un paradigma de cómo interactúan los componentes clave en el análisis de género. Estos componentes clave incluyen los papeles de género, la división de trabajo por géneros, acceso, relaciones de poder y necesidades de género. Los participantes aprenden cómo interactúan estos componentes y practican cómo reconocer las dinámicas según se expresan en el lenguaje cotidiano de sus comunidades.

Esta sesión también conecta las Herramientas de Análisis de Género con el Ciclo LEAP. Una matriz identifica las herramientas específicas con sus usos apropiados en cada etapa del Ciclo LEAP.

4.2 Introducción al Marco Analítico de Harvard

El enfoque de esta sesión es una presentación breve de los cuatro elementos del Marco Analítico de Harvard. Las sesiones subsiguientes detallan cada uno de los cuatro elementos, pero esta introducción presenta el marco como un todo integrado. La intención es preparar a los participantes para examinar el marco más a fondo.

4.3 El Marco Analítico de Harvard: Perfil de Actividad

Esta sesión se inicia con una presentación del grupo plenario del Perfil de la Actividad. Después de una revisión de los tres tipos de trabajo (reproductivo, productivo y comunitario), un sketch/una obra de teatro improvisada ofrece a los participantes del sketch y a los observadores la oportunidad de experimentar con estar del lado receptor de un Perfil de Actividad, así como la oportunidad de examinar sus propias actitudes hacia los distintos tipos de trabajo. Las discusiones en grupo se enfocan en las metodologías apropiadas para recabar información utilizando un Perfil de Actividad y el uso apropiado de la herramienta en cada etapa del Ciclo LEAP.

4.4 El Marco Analítico de Harvard: Perfil de Acceso y Control

La presentación del grupo plenario de los componentes y definiciones esenciales del Perfil de Acceso y Control prepara a los participantes para una sesión de experiencia práctica con otro miembro del grupo. Usando un proceso de entrevista, ellos administran el Perfil de Acceso y Control. Se dedica tiempo durante la sesión para aclarar definiciones y categorías. Se discuten las sensibilidades particulares —requeridas cuando se obtiene este tipo de información en una comunidad— así como también las estrategias de manejo requeridas para dominar el uso de esta herramienta en medio de un calendario de mucho trabajo. Los participantes también examinan el uso eficaz de esta herramienta en cada etapa del Ciclo LEAP.

4.5 El Marco Analítico de Harvard: Análisis de los Factores que Influyen en las Actividades, el Acceso y Control

Utilizando los documentos de proyectos de su propio trabajo, los participantes usan esta herramienta para analizar los factores externos que influyen en el éxito de la práctica del Desarrollo Transformador. La discusión se centra en las estrategias esenciales para asegurar que las buenas prácticas de diseño de desarrollo pueden influir en los factores externos para que ellos tengan un efecto positivo en la vida del proyecto. Otro enfoque de esta sesión es el uso de esta herramienta en la organización de datos y analizar las limitaciones y oportunidades de GAD en cada etapa del Ciclo LEAP.

4.6 El Marco Analítico de Harvard: Análisis del Ciclo del Proyecto

Los participantes aplican las preguntas sobre el Análisis del Ciclo del Proyecto LEAP a los documentos del proyecto para determinar si se utilizaron las preguntas adecuadas sobre género o el Análisis de Género en la identificación, diseño, monitoreo e implementación iniciales del proyecto. Un elemento para reflexionar en grupos pequeños se centra en la importancia de las buenas estrategias de manejo para el éxito del Desarrollo Transformador a largo plazo que incluya equidad y justicia de género.

4.7 El Marco Analítico de Harvard: Sesión de Aplicación del Proyecto

Después de una práctica comunitaria en el cual los participantes experimentan directamente cómo usar el Marco Analítico de Harvard, se reúnen en grupos pequeños, planifican una presentación de sus hallazgos y lecciones aprendidas en la comunidad y comparten esta información en una sesión plenaria. En su práctica en la comunidad, se invita a los participantes a determinar de qué manera el conectar el Análisis de Género en cada etapa del Ciclo LEAP aumentará la eficacia de la programación GAD.

4.8 La Matriz del Análisis de Género

Después de trabajar con el Marco Analítico de Harvard, se presenta a los participantes la Matriz del Análisis de Género. El trabajo en grupos pequeños y la discusión en el grupo plenario dan a los participantes la oportunidad de trabajar con la matriz directamente e implementar su uso en escenarios de desarrollo específicos y apropiados. Los participantes también examinan cómo el uso dinámico de esta herramienta puede apoyar las metas de fortalecimiento y las relaciones transformadas de género en las comunidades.

4.9 Fortalecimiento: Metas, Definiciones y Clasificaciones

Se examina el fortalecimiento dentro de un paradigma específico, distinguiendo al poder como “poder sobre”, “poder de”, “poder con” y “poder interno”. Los participantes evalúan las dinámicas de género esenciales asociadas con su trabajo en los programas de desarrollo. Ya que el fortalecimiento es una opción importante de Visión Mundial para un trabajo de desarrollo sostenible, es crucial tener una buena comprensión de las metas, definiciones y clasificaciones de fortalecimiento para lograr una buena programación.

4.10 Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF)

La presentación del Marco de Igualdad y Fortalecimiento lleva a los participantes a una mayor integración de los conceptos de GAD y de las Herramientas de Análisis de Género, aumentando sus opciones al trabajar con desarrollo sostenible. Esta oportunidad de llegar a conocer un marco que es tan utilizado, y de examinarlo a la luz de los principios del Desarrollo Transformador aumenta la conciencia de los recursos adaptables a diversos contextos, y mejora la pericia sobre programación durante todo el Ciclo LEAP.

4.11 Método de Aprendizaje Participativo y Análisis de Género

La mayoría de los participantes ya estarán familiarizados con PLA. Esta sesión está diseñada para conectar su pericia y experiencia con el Análisis de Género. El contenido incluye trabajar con la cronología, líneas de familia, el análisis de tendencias y mapeo de recursos participativos. Las preguntas y la actuación con el PLA son conectadas con el Marco Analítico de Harvard para fomentar la integración de las Herramientas de Análisis de Género en donde sea apropiado. La sesión fomenta el uso de PLA en cada etapa del Ciclo LEAP para conducir a relaciones transformadas de género.

4.12 Día de 24 Horas

El personal puede practicar y dominar esta sencilla y eficaz herramienta entrevistándose unos a otros en grupos de dos o más personas. Luego analizan los datos obtenidos y revisan los tipos de trabajo (reproductivo, productivo y comunitario) a la luz de GAD. Se esclarecen y usan los papeles de las mujeres y los hombres, de niños y niñas durante cada etapa del Ciclo LEAP.

4.13 Indicadores Sensibles al Género: una Perspectiva General

En esta sesión se definen las diferencias entre los indicadores cualitativos y los cuantitativos. Después de una presentación de la Guía de Indicadores Sensibles al Género de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI), los participantes se avocan a un enfoque de estudio de caso práctico sobre el uso de estos indicadores. Los participantes integran y aplican lo aprendido en sesiones anteriores y también examinan cómo se puede reflejar un buen análisis de género en los Indicadores de Desarrollo Transformador (IDT) de Visión Mundial para en última instancia respaldar relaciones transformadas de género en la comunidad entre hombres y mujeres, y niños y niñas.

Módulo 5

Conciencia de Género Multisectorial: La mujer como Conciliadora, Salud, VIH y SIDA, DMEM, Educación

El Módulo 5 se enfoca en los asuntos y herramientas disponibles que aumentan la conciencia de género en los sectores de desarrollo específicos. Las sesiones están dedicadas a asuntos de género y a las herramientas disponibles para la Mujer como Conciliadora, Salud, VIH y SIDA, DMEM y Educación. Cada una resalta la importancia de las Herramientas de Análisis de Género en el diseño e implementación de los programas. Los participantes revisan lo que han aprendido en los Módulos anteriores y refuerzan esos aprendizajes al analizar la relevancia de las herramientas específicas y la importancia del Análisis de Género para los sectores específicos.

Descripción de las Sesiones

5.1 Mujeres como Conciliadoras

Cuando un conflicto armado irrumpe en la vida diaria en una comunidad, las mujeres corren riesgo por el conflicto mismo y por el alto valor de reconciliar el conflicto. Esta sesión se enfoca en la fortaleza y en la vulnerabilidad compartidas de las mujeres en situaciones de conflicto armado y resalta estrategias y esfuerzos particulares requeridos para cumplir con las necesidades de ambos géneros.

5.2 Análisis de Género y la Salud

Para evaluar las complejas interacciones de los factores que promueven la salud y el bienestar en las comunidades y programas de desarrollo de área (PDA), esta sesión usa el Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF, antes WEEF) para analizar el fortalecimiento al tratar los asuntos de salud en el diseño, implementación y evaluación de programas. Las preguntas en grupos pequeños permiten a los participantes estudiar esta interacción de factores que afectan la salud y bienestar a través de la lente de la vida individual de una mujer en la comunidad.

5.3 Análisis de Género y el VIH y SIDA

El VIH/SIDA tiene cada vez más trascendencia y preocupa cada vez más en muchos países que ya están agobiados por problemas económicos y de desarrollo. En esta sesión, los participantes examinan los derechos y las responsabilidades de ambos géneros al tratar el tema del VIH/SIDA. Los factores existentes que aumentan la vulnerabilidad se analizan usando el Marco Analítico de Harvard.

5.4 Análisis de Género y el Desarrollo de Microempresas (DME)

La viabilidad económica para ambos géneros es algo crucial en toda comunidad. Esta sesión examina las necesidades y circunstancias de mujeres y hombres que trabajan para lograr esta meta. Una discusión sobre el uso de las Herramientas de Análisis de Género en el diseño e implementación de programas de DME le permite al personal analizar las interacciones de los factores que influyen en el éxito de los proyectos de DME.

5.5 Análisis de Género y Educación

Los asuntos de género específicamente relacionados con la educación formal e informal son integrados en las presentaciones y discusiones de esta sesión. El trabajo en grupos pequeños se enfoca en las estrategias eficaces para garantizar que ambos géneros tengan igual acceso a la educación. Se examinan los factores culturales y económicos usando el Día de 24 Horas. Los participantes consideran la manera en que las prácticas y normas actuales afectan el tiempo y los recursos disponibles para la educación.

Módulo 6

Niñas y Niños como Agentes de Cambio

En enfoque central de Visión Mundial en el bienestar sostenido de los niños como una meta clave de desarrollo hace que este Módulo sobre los niños (niños y niñas) sea de esencial importancia. ¿Cómo protegemos a los niños? ¿Cómo promovemos su participación auténtica? ¿Cómo transformamos sus papeles en la comunidad? ¿Cómo ayudamos a los adultos de una comunidad a ver el valor de los niños y a promover el desarrollo de su potencial? ¿Cómo aseguramos que tanto las niñas como los niños experimenten una equidad de género y construyan modelos de relaciones transformadas de género en su comportamiento diario, tanto ahora como en el futuro?

Este Módulo aborda estas preguntas por medio de presentaciones de contenidos importantes en las áreas de protección y participación, de mostrar buenos ejemplos de género, y de los derechos de la infancia. Los participantes examinan este contenido a la luz de las etapas del Ciclo LEAP y en los programas en los que estén trabajando.

Así como esta capacitación se enfoca en relaciones de género transformadas, los participantes utilizan su lente de género —desarrollada en los Módulos 1 a 5— para examinar sus actitudes hacia los niños y cómo pueden contribuir al bienestar sostenido de los niños y niñas de las comunidades en donde trabajan.

6.1 Fortalecimiento de Niñas y Niños— ¿Qué importancia tiene?

Esta sesión se enfoca en el fortalecimiento de niñas y niños y conecta ese fortalecimiento con el bienestar sostenido de los niños. Las discusiones, las teatralizaciones enfocadas en las maneras transformadas en que actúan los miembros de la comunidad con los niños, y una lectura a coro de la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC), contribuye a la comprensión de los participantes.

6.2 Conceptos, Tipos, Métodos y Lineamientos Clave para la Plena Participación de Niñas y Niños

Esta sesión ayuda a los participantes a entender conceptos clave para una participación eficaz de niños y niñas. Los miembros del grupo también examinan los tipos de participación que usualmente se encuentra en las comunidades, y cómo ellas se relacionan a cada etapa del Ciclo LEAP. Además, los miembros de los grupos trabajan con diversas metodologías participativas apropiadas para lograr la participación de niñas y niños.

6.3 Uso de las Herramientas de Análisis de Género con Niñas y Niños

En esta sesión, los participantes vuelven a tratar el tema de la experiencia con las Herramientas de Análisis de Género para aprender las maneras apropiadas de utilizarlas entre los niños para recabar información de formas altamente participativas. Visión Mundial cree que los niños pueden ser agentes del cambio transformador. Los participantes examinan esta expectativa a la luz de lo aprendido en este Módulo.

Módulo 7

Género y Defensoría

Casi todas las iniciativas de desarrollo centradas en relaciones de género transformadas implican cierto nivel de defensoría para las mujeres, hombres, niños y niñas que participen. En este Módulo, los participantes se familiarizan con las definiciones, prioridades y categorías de defensoría de Visión Mundial. Esta sesión también presenta las convenciones internacionales

como el estándar y lineamiento para mejorar las condiciones para ambos géneros. Los participantes analizan los problemas y cuestiones al embarcarse en el trabajo de defensoría, y las respuestas apropiadas. Por último, los participantes estudian los retos de dinámica a los que se enfrentan los colegas de Visión Mundial en defensoría al examinar cómo hacer corresponder la respuesta apropiada de defensoría a los problemas en su propio trabajo.

7.1 GAD y Defensoría en Visión Mundial— Introducción

Se presentan las definiciones y prioridades sobre defensoría para Visión Mundial. Los participantes discuten sus propias experiencias con defensoría e identifican problemas e inquietudes comunes y cómo vencer las resistencias, entre ellos o el personal de los PDA, y dentro de las comunidades donde trabajan. La presentación de las convenciones internacionales a las cuales adhiere Visión Mundial asegura que los participantes reconozcan su responsabilidad de respetar las mismas dentro de su trabajo de desarrollo.

7.2 Categorías de Práctica de Defensoría de Visión Mundial— Conexión con Defensoría de Género

En esta sesión se presentan las categorías de práctica de defensoría de Visión Mundial, con ejemplos específicos de uso y posibles resultados. Los participantes luego utilizan una matriz de Categoría de Defensoría para reflexionar sobre los problemas de defensoría en sus propios programas y cómo las iniciativas de defensoría pueden resolverlos eficazmente.

Módulo 8 Género y Asuntos Humanitarios y de Emergencias (HEA)

La sensibilidad a los géneros en las respuestas de programación de los Asuntos Humanitarios y de Emergencias (HEA, por sus siglas en inglés) para escenarios de asistencia y emergencia es algo esencial para una implementación exitosa de HEA. Una vez que los profesionales en desarrollo y los expertos en HEA se dedican a una respuesta, hay poco tiempo para integrar los conocimientos e ideas de GAD. Por este motivo, en un marco de pre-respuesta, se debe incorporar dentro de los planes de HEA una cuidadosa consideración de las exigencias del Análisis de Género dentro de las necesidades de modalidad de asistencia y emergencia.

Gran parte del material de este Módulo fue adaptado del trabajo de Elaine Enarson con el personal de

Visión Mundial durante el reciente tsunami de Asia y otros escenarios de HEA en todo el mundo. Las listas de verificación cubren las consideraciones para los profesionales antes, durante y después de un escenario de asistencia. Los participantes discuten en grupos pequeños y presentan las conclusiones y observaciones en sesión plenaria. Examinan sus propias experiencias con respuestas de asistencia y consideran qué contribuciones puede hacer el Análisis de Género. Por último, se presenta a los participantes el Marco de Capacidades y Vulnerabilidades de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI), como una manera de organizar una respuesta sensible al género. El contacto con este marco también garantiza que los participantes se familiaricen con un marco internacionalmente reconocido y ampliamente utilizado.

8.1 Introducción a Género y HEA

Una lectura a fondo de Elaine Enarson ofrece a los participantes y facilitadores una visión más profunda de cómo pensar acerca de GAD en escenarios de emergencia y cómo este enfoque puede llevar a un desarrollo sostenible. Las interpretaciones de la experiencia de HEA Visión Mundial contribuyen a comprender cómo se trasladan los conceptos de trabajo Reproductivo, Productivo y Comunitario al Análisis de Género en escenarios post-desastre.

8.2 Consideraciones de Género en HEA Programación y Planificación

Esta sesión se enfoca en prácticas sólidas de GAD, tanto en modo de respuesta rápida como en planificación de desarrollo post-desastres. Se presentan esas prácticas a los participantes por medio de la presentación y notas con listas de verificación para cada área de desarrollo. Usando estas listas de verificación trabajan en grupos pequeños para evaluar experiencias pasadas en HEA y qué pueden hacer distinto la próxima vez.

8.3 El Marco de Capacidades y Vulnerabilidades

El Marco de Capacidades y Vulnerabilidades de ACDI proporciona a los trabajadores de asistencia otra herramienta para trabajar con flexibilidad dentro de escenarios de emergencia o de refugiados. Es especialmente importante tener conocimiento y aptitudes para usar esta herramienta al trabajar en colaboración con otras agencias que puedan estar usando el marco de ACDI para planificar su respuesta.

DISEÑO DE CAPACITACIÓN PARA EL PAQUETE DE HERRAMIENTAS PARA CAPACITACIÓN EN GÉNERO

Los facilitadores de capacitación en género tienen que tratar con restricciones de tiempo mientras toman en cuenta las necesidades y solicitudes específicas del personal. Este paquete de herramientas ha sido diseñado teniendo en cuenta esas restricciones y necesidades de capacitación. Cada sesión es independiente, aunque se pueden combinar de varias maneras. Sin embargo, es esencial que los mismos facilitadores tengan un buen entendimiento de porqué están eligiendo sesiones de capacitación específicas.

Los Módulos del 1 al 3 proporcionan a los participantes marcos conceptuales y teológicos que necesitan para integrar adecuadamente las herramientas de análisis de género, los indicadores sensibles al género y las recomendaciones sectoriales de GAD que siguen en los Módulos siguientes. **Se recomienda enfáticamente comenzar con estos tres Primeros Módulos.** Si algunos participantes ya están familiarizados con este contexto, pueden ser co-facilitadores o líderes del trabajo en grupos pequeños y/o se les anima a que profundicen su propio conocimiento de lo básico.

En el Módulo 4 se presentan varias herramientas de análisis de género. Si bien los facilitadores puedan verse tentados de presentar solamente las herramientas que ellos conocen bien o las herramientas pedidas por el personal, se les recomienda que presenten tantas herramientas como sea posible. Cada una de ellas aumentará la eficacia y flexibilidad del personal cuando trabajan con determinados retos de programación en los PDA. Además, muchas de estas herramientas son utilizadas por organizaciones socias. El conocimiento básico de las herramientas estándar de capacitación en género aumentará la eficacia del personal con sus socios.

Los indicadores sensibles al género —Sesión 4.13— permitirán a los participantes cumplir con los requisitos para medir y evaluar la eficacia de GAD en sus proyectos de desarrollo. Esta también es una sesión importante para incluir en la administración. Los participantes estarán fortalecidos para hacer

preguntas importantes al momento que evalúen los proyectos actuales y potenciales.

El Módulo 5, aunque se enfoca específicamente en las intervenciones de sector, les proporciona a los coordinadores de género y a los gerentes de PDA las herramientas y perspectivas que necesitan para integrar eficazmente las tendencias diversas del diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación del proyecto.

Los Módulos 6 y 7, centrados en Niños en Ministerio y Defensoría, presentan importantes perspectivas de Visión Mundial en estas áreas particulares y complementa la pericia de los participantes en cuanto a GAD. Para cuando los participantes lleguen a las sesiones de estos Módulos, los ejercicios les ayudarán a integrar los conceptos, principios y análisis que hayan aprendido de los Módulos 1 a 4 en su trabajo diario.

Además, todas las oficinas y los PDA deben estar preparados antes de que se requieran los esfuerzos de emergencia o asistencia, como parte de la capacitación para mitigar desastres. En el Módulo 8, aprender a integrar GAD en cada uno de los aspectos de la planificación garantizará que el personal esté bien equipado para cumplir con las necesidades en una situación que es siempre difícil y caótica.

La flexibilidad de este Paquete de Herramientas hace que el papel de los facilitadores sea de vital importancia. Invitamos a los diseñadores y facilitadores de capacitación a que tomen lo que se ofrece aquí y lo hagan funcionar según las necesidades específicas de su personal. Los escenarios de diseño de capacitación de las siguientes páginas ilustran algunos ejemplos que pueden ser muy instructivos para combinar las sesiones para tratar metas de capacitación específicas.

Ejemplo de Diseño de Capacitación para un Taller de Cinco Días

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
Sesión 1.1	Perspectivas regionales sobre Género/ Integración de Género y LEAP	Sesión 4.4	Sesión 4.13	Sesión 6.1
Sesión 2.1	Sesión 3.1	Sesión 4.5	Sesión 6.2	Sesión 7.1
Sesión 2.2	Sesión 3.3	Sesión 4.6	Práctica en la Comunidad	Sesión 8.1
ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO
Sesión 2.3	Sesión 3.4	Sesión 4.8	Práctica en la Comunidad	Sesión 6.3
Sesión 2.4	Sesiones 4.9 y 4.10	Sesión 4.12	Práctica en la Comunidad	Sesión 7.2
Sesión 2.5	Sesiones 4.1 a 4.3	Sesión 4.11	Práctica en la Comunidad	Próximos pasos en Implementación y Aprendizaje Continuo

Ejemplo del Diseño de Capacitación para un Proceso de Cinco Meses con Un Taller por Mes

ENERO (MES 1)	FEBRERO (MES 2)	MARZO (MES 3)	ABRIL (MES 4)	MAYO (MES 5)
Sesión 1.1	Integración de Género y LEAP	Sesión 4.4	Sesión 4.13	Sesión 6.1
Sesión 2.1	Sesión 3.1	Sesión 4.5	Sesión 6.2	Sesión 7.1
Sesión 2.2	Sesión 3.2	Sesión 4.6	Práctica en la Comunidad	Sesión 8.1
ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO
Sesión 2.3	Sesión 3.4	Sesión 4.8	Práctica en la Comunidad	Sesión 6.3
Sesión 2.4	Sesiones 4.9 y 4.10	Sesión 4.12	Práctica en la Comunidad	Sesión 7.2
Sesión 2.5	Sesiones 4.1 a 4.3	Sesión 4.11	Práctica en la Comunidad	Próximos pasos en Implementación y Aprendizaje Continuo

Ejemplo del Diseño de Capacitación: Base Bíblica de la Equidad entre los Géneros

- Tal vez usted quiera ofrecer, en ciertos casos, una serie de devocionales usando las sesiones del Módulo 2. A continuación hay un ejemplo de cómo funcionaría para un retiro de un día.
- También podría hacer un devocional dedicado a GAD cada mes o cada semana.
- Sin importar como incorpore esto, es importante que incluya el Módulo 1.1 para asegurarse de que los participantes reconozcan la importancia de GAD en el panorama modal de las metas y la misión de la organización.
- También se debería asegurar de tener suficiente tiempo para cada sesión para que los participantes aprovechen al máximo el potencial de reflexión y crecimiento.

MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA	ALMUERZO	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA
Sesión 1.1 Historia, Política y Trabajo de Género de Visión Mundial	Sesión 2.1 Del Génesis a Gálatas	Sesión 2.2 El Poder de la Encarnación: El Magnífica		Sesión 2.3 Jesús Desafía la Dinámica del Género	Sesión 2.4 Jesús Desafía los Papeles del Género/ Imágenes del Género en el NT	Sesión 2.5 Búsqueda de las Escrituras en la Comunidad: Usando una Lente del Género

Ejemplo del Diseño de Capacitación: Taller sobre el Sector Salud y el VIH/SIDA

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES
<p style="text-align: center;">Sesión 1.1</p> <p>Historia, Política y Trabajo de Género de Visión Mundial</p>	<p style="text-align: center;">Sesión 3.3</p> <p>Necesidades Estratégicas de Género y Necesidades Prácticas de Género</p>	<p style="text-align: center;">Sesión 5.5</p> <p>Análisis de Género y la Salud</p>
<p style="text-align: center;">Sesión 2.1</p> <p>Del Génesis a Gálatas</p>	<p style="text-align: center;">Sesión 4.9</p> <p>Fortalecimiento: Metas, Definiciones y Clasificaciones</p>	<p style="text-align: center;">Sesión 5.5</p> <p>Análisis de Género y la Salud</p>
<p style="text-align: center;">Sesiones 2.3 y 2.4</p> <p>Jesús Desafía los Papeles del Género/Imágenes del Género en el NT</p>	<p style="text-align: center;">Sesiones 4.1, 4.2 y 4.3</p> <p>Introducción a las Herramientas de Análisis de Género; Introducción al Marco Analítico de Harvard; y Marco Analítico de Harvard: Perfil de Actividad</p>	<p style="text-align: center;">Sesión 5.5</p> <p>Análisis de Género y la Salud</p>

ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO
<p style="text-align: center;">Sesión 3.1</p> <p>Sexo y Género/Papeles del Género</p>	<p style="text-align: center;">Sesión 4.4</p> <p>Marco Analítico de Harvard: Perfil de Acceso y Control</p>	<p style="text-align: center;">Sesión 5.7</p> <p>VIH/SIDA</p>
<p style="text-align: center;">Sesión 3.2</p> <p>WID a GAD</p>	<p style="text-align: center;">Sesión 4.5</p> <p>Marco Analítico de Harvard: Análisis de los Factores que Influyen...</p>	<p style="text-align: center;">Sesión 5.7</p> <p>VIH/SIDA</p>
<p style="text-align: center;">Sesión 3.4</p> <p>El Triple Papel de la Mujer</p>	<p style="text-align: center;">Sesión 4.5</p> <p>Marco Analítico de Harvard: Análisis de los Factores que Influyen...</p>	<p style="text-align: center;">Próximos pasos en Implementación y Aprendizaje Continuo</p>

Ejemplo del Diseño de Capacitación: Enfoque en los niños (cinco días o cinco meses)

DÍA 1 Ó MES 1	DÍA 2 Ó MES 2	DÍA 3 Ó MES 3	DÍA 4 Ó MES 4	DÍA 5 Ó MES 5
Sesión 1.1	Integración de Género y LEAP con Niños	Sesión 4.4	Sesión 4.13	Reflexión sobre el Trabajo con Niños
Sesión 2.1	Sesión 3.1	Sesión 4.5	Sesión 6.3	Sesión 7.1
Sesión 2.2	Sesión 3.2	Sesión 4.6	Práctica en la Comunidad	Sesión 8.1

ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO
Sesión 2.3	Sesión 3.3	Sesión 4.8	Práctica en la Comunidad	Sesión 7.2
Sesión 6.1	Sesiones 4.9 y 4.10	Sesión 4.12	Práctica en la Comunidad	Sesión 7.3
Sesión 6.2	Sesiones 4.1 a 4.3	Sesión 4.11	Práctica en la Comunidad	Próximos pasos en Implementación y Aprendizaje Continuo

Ejemplo del Diseño de Capacitación: Enfoque en defensoría (cinco días o cinco meses)

DÍA 1 Ó MES 1	DÍA 2 Ó MES 2	DÍA 3 Ó MES 3	DÍA 4 Ó MES 4	DÍA 5 Ó MES 5
Sesión 1.1	Integración de Género y LEAP con defensoría	Sesión 4.4	Sesión 4.13	Reflexión sobre el Trabajo con Niños
Sesión 2.1	Sesión 3.1	Sesión 4.5		Sesión 7.1
Sesión 2.2	Sesión 3.2	Sesión 4.6	Práctica en la Comunidad	Sesión 8.1

ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO
Sesión 2.3	Sesiones 3.3 y 3.4	Sesión 4.8	Práctica en la Comunidad	Próximos pasos:
Sesión 7.1	Sesiones 4.9 y 4.10	Sesión 4.12	Práctica en la Comunidad	Integración de defensoría en programas de género
Sesión 7.2	Sesiones 4.1 a 4.3	Sesión 4.11	Práctica en la Comunidad	

Ejemplo del Diseño de Capacitación: Enfoque en HEA (cinco días o cinco meses)

DÍA 1 Ó MES 1	DÍA 2 Ó MES 2	DÍA 3 Ó MES 3	DÍA 4 Ó MES 4	DÍA 5 Ó MES 5
Sesión 1.1	Integración de Género y LEAP con HEA	Sesión 4.4	Sesión 4.13	Reflexión sobre el trabajo con HEA
Sesión 2.1	Sesión 3.1	Sesión 4.5		Sesión 6.1
Sesión 2.2	Sesión 3.2	Sesión 4.6	Práctica en la Comunidad	Sesión 6.2

ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO	ALMUERZO
Sesión 2.3	Sesiones 3.3 y 3.4	Sesión 4.8	Práctica en la Comunidad	Próximos pasos: Integración de HEA en los programas de género
Sesión 8.1	Sesiones 4.9 y 4.10	Sesión 4.12	Práctica en la Comunidad	
Sesión 8.2	Sesiones 4.1 a 4.3	Sesión 4.11	Prácticas en la Comunidad	

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

SEGUNDA EDICIÓN



Módulo I

Por qué el Género y
Desarrollo es importante
para nuestro trabajo



POR QUÉ EL GÉNERO Y DESARROLLO ES IMPORTANTE PARA NUESTRO TRABAJO

En este módulo, se conecta Género y Desarrollo (GAD, por sus siglas en inglés) con los Valores Centrales, la Declaración de la Misión y las políticas de Visión Mundial. Los participantes exploran las conexiones entre el trabajo diario de la organización y los asuntos de género, las preocupaciones sobre género, los conceptos de género y el análisis de género. Esto siembra el trabajo preliminar para una capacitación a fondo en género en los Módulos del 2 al 5.

Sesión 1.1 Declaración de la Misión, los Valores Centrales y la Política de GAD de Visión Mundial

Durante esta sesión, el facilitador presenta una perspectiva general de la declaración de la misión, los valores centrales y la política de género, así como también una perspectiva histórica general de las

personas, eventos e iniciativas clave en Género y Desarrollo como un elemento crítico del recorrido de Visión Mundial. La discusión de grupo se centra en las implicaciones para el Desarrollo Transformador en los Programas de Desarrollo de Área (PDA) y una evaluación inicial de la relación entre la política y la realidad actual.

I.1 DECLARACIÓN DE LA MISIÓN, LOS VALORES CENTRALES Y LA POLÍTICA DE GAD DE VISIÓN MUNDIAL

Objetivos

- Entender la conexión entre la Declaración de la Misión, los Valores Centrales de la Organización y GAD
- Conocer la política de GAD de Visión Mundial
- Aprender la historia del género en el contexto particular de Visión Mundial
- Tratar las preguntas y los problemas que el personal pueda encontrar al apoyar la implementación de esta política

Tiempo Aproximado de la Sesión:
Un poco más de 2 horas

Flujo y Descripción de la Sesión

20 minutos

Introducción

- Haga que los participantes intercambien su nombre, puesto y una breve descripción de alguna instancia en que hayan advertido la importancia de la conciencia de género en su trabajo.
- Comparta los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pregunte qué expectativas tienen los participantes de esta experiencia de capacitación de género.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario de la declaración de la Misión y los Valores Centrales de Visión Mundial

Preguntas para Discusión

Nota 1.1a. Declaración de la Misión de Visión Mundial

- ¿Por qué una organización tiene una declaración de misión?
- ¿Por qué la declaración de la misión es importante a medida que una organización continúa su recorrido?
- ¿Por qué la conciencia de género es esencial para llevar a cabo esta misión?

Nota 1.1b. Valores Centrales de Visión Mundial

- ¿En qué maneras está consciente de los valores centrales de la organización al realizar su trabajo diario?
- ¿De qué manera impactan estos valores las relaciones internas y externas de la organización?
- ¿Por qué son importantes para GAD?

Nota 1.1c. De Ciclo Vicioso a Ciclo Virtuoso

- ¿Cómo se ve afectada la lente del género por la Declaración de la Misión y los Valores Centrales de Visión Mundial?
- ¿Cómo puede esto ayudarnos a desarrollar un entendimiento más profundo de la realidad en la que viven hombres y mujeres?

20 minutos

Discusión para Grupos Pequeños

Actividad 1.1a. Matriz de los Valores Centrales y la Declaración de la Misión

Tarea: Explorar los escenarios de desarrollo potenciales que pueden transformar el ciclo vicioso (el mundo real) a un ciclo virtuoso (mundo transformado).

20 minutos

Informe del Grupo Plenario— Discusión Sobre la Matriz de los Valores Centrales y la Declaración de la Misión

A partir de su experiencia y de la discusión en grupos pequeños, articule dos o tres razones por las que usted cree que las intervenciones de desarrollo pueden llevar a o apoyar un proceso de Desarrollo Transformador en la comunidad.

20 minutos

Grupo Plenario

Preguntas para Discusión

Nota 1.1d. Actividades de Género de Visión Mundial: Reseña Histórica

- ¿De qué maneras el recorrido de Género y Desarrollo dentro de la organización refleja el recorrido hacia las relaciones transformadas?

Nota 1.1e. Política de Género y Desarrollo de Visión Mundial

- La política es una declaración de lo que se espera de los colegas que trabajan en esta organización. ¿Por qué desarrolló Visión Mundial una política específica de GAD?
- ¿Cómo afecta la política de GAD a la administración de la organización?
- ¿Cómo impacta la política de GAD el trabajo en los Programas de Desarrollo de Área?

20 minutos

Grupos pequeños— Coordinadores de Género y Política de GAD

Preguntas para Discusión

- ¿Por qué es importante que los Coordinadores de Género tengan buenos conocimientos básicos de la Historia, Declaración de Misión y Política de la Organización?
- ¿Qué retos específicos han encontrado o esperan encontrar al apoyar la implementación de esta política?
- ¿Cuál es su papel en la implementación de la política de GAD?

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Investigar la historia de la organización relacionada a los asuntos y proyectos de género en su región o país. ¿Con qué problemas de género se enfrentan las mujeres? ¿Con qué problemas de género se enfrentan los hombres? ¿Se están tratando las relaciones de género transformadas?
- Establezca un archivo para la política GAD al que se pueda acceder fácilmente y haga copias para sus colegas.

Materiales

Notas y Actividades

- Nota 1.1a. Declaración de la Misión de Visión Mundial Centrales, la política de GAD y la historia sobre GAD de Visión Mundial.
- Hacer copias de las Notas 1.1a-e.
- Nota 1.1b. Valores Centrales de Visión Mundial
- Nota 1.1c. Diagrama de la Conexión entre la Declaración de la Misión, los Valores Centrales y GAD
- Nota 1.1d. Actividades de Género de Visión Mundial: Reseña Histórica
- Nota 1.1e. Política de Género y Desarrollo de Visión Mundial
- Actividad 1.1a. Matriz de los Valores Centrales y la
- Declaración de la Misión

Preparación del Facilitador

- Estudiar la Declaración de la Misión, los Valores
- Hacer copias de la Actividad 1.1a para los participantes.
- Revisar todas las preguntas para discusión.
- Preparar las presentaciones basadas en las Notas 1.1a-e.
- Preparar copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



I.1 Declaración de la Misión, los Valores Centrales y la Política de GAD de Visión Mundial

Desde principios de los '80, Visión Mundial ha tenido una mayor conciencia de la importancia y necesidad de incorporar la integración de géneros a su trabajo y ministerio diarios. Como se enfatiza en sus documentos centrales y en su declaración de la misión, Visión Mundial se preocupa del bienestar de los niños y de la promoción de la justicia. El trabajo de Género y Desarrollo se alinea totalmente con estos valores, como se trata a continuación.

Declaración de la Misión de Visión Mundial

VISIÓN MUNDIAL es una Confraternidad internacional de cristianos cuya misión es seguir a nuestro Señor y Salvador Jesucristo trabajando con los pobres y oprimidos para promover la transformación humana, buscar la justicia y dar testimonio de las buenas nuevas del Reino de Dios.

Buscamos lograr esta misión por medio de un compromiso holístico e integrado con:

Desarrollo Transformador

que se basa en la comunidad y sea sostenible, enfocado especialmente en las necesidades de los niños y las niñas.

Asistencia de Emergencias

para ayudar a las personas afectadas por conflictos o desastres.

Promoción de la Justicia

que busca el cambio de las estructuras injustas que afectan a los pobres con quienes trabajamos.

Iniciativas Estratégicas

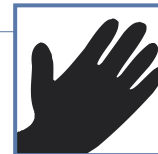
que sirven a la iglesia en el cumplimiento de su misión.

Concienciación del Público

Que lleva a entender, dar, participar y orar de manera informada.

Testimonio de Jesucristo

por medio de la vida, hechos, palabras y señales que alientan a las personas a responder al Evangelio.



Valores Centrales de Visión Mundial

SOMOS CRISTIANOS

Reconocemos a un solo Dios; Padre, Hijo y Espíritu Santo. Es en Jesucristo que el amor, la misericordia y la gracia de Dios son comunicados a toda la gente y a nosotros. Proclamamos que Jesús es nuestro Señor.

Juntos proclamamos: “Jesús vivió, murió y resucitó. Jesús es el Señor”. Es nuestro deseo que Él sea el centro de nuestra vida individual y corporativa.

Buscamos seguir sus pasos— en su identificación con el pobre, el indefenso, el afligido, el oprimido, el marginado; en su preocupación en particular por los niños; en su respeto por la dignidad concedida por Dios a las mujeres igual que a los hombres; en su reto a las actitudes y sistemas injustos; en su llamado a compartir recursos con otros; en su amor por toda la gente sin distinción o condiciones; en su ofrecimiento de una nueva vida mediante la fe en Él. De Él derivamos nuestro entendimiento integral del evangelio del Reino de Dios, lo cual constituye el fundamento de nuestra respuesta a las necesidades humanas.

Escuchamos su llamado al servicio bajo el ejemplo de su vida. Nos comprometemos a un espíritu de servicio que impregna a la organización. Sabemos que esto significa enfrentarnos honestamente a nuestro propio orgullo, pecados y fallas.

Damos testimonio de la redención ofrecida solamente a través de la fe en Jesucristo. El personal que contratamos está preparado por creencia y práctica para dar testimonio de esto. Mantendremos nuestra identidad como cristianos, mientras estamos conscientes de los diversos contextos en los que expresamos esa identidad.

ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LOS POBRES

Estamos llamados a servir a la gente más necesitada en la Tierra; a aliviar su sufrimiento y a promover la transformación de sus condiciones de vida.

Nos solidarizamos en una búsqueda común de justicia. Buscamos entender la situación de los pobres y trabajar junto a ellos hacia la plenitud de vida. Compartimos nuestro descubrimiento de esperanza eterna en Jesucristo.

Buscamos facilitar un compromiso entre los pobres y los ricos que les abra a la transformación de ambos. En esta relación, respetamos al pobre como un participante activo, no como un receptor pasivo. Son

personas de quienes otras pueden aprender y recibir, así como también dar. La necesidad de transformación es común en todos. Juntos compartimos una búsqueda de la justicia, paz, reconciliación y sanación de un mundo quebrantado.

VALORAMOS A LAS PERSONAS

Reconocemos a todas las personas como gente creada y amada por Dios. Damos prioridad a la gente antes del dinero, la estructura, los sistemas y otra maquinaria institucional. Actuamos de maneras que respetan la dignidad, la singularidad y el valor intrínseco de cada persona – los pobres, los donantes, nuestro personal y su familia, las Juntas Directivas y los voluntarios. Celebramos la riqueza de la diversidad en la personalidad humana, la cultura y la contribución.

Practicamos un estilo participativo, abierto y habilitante en las relaciones de trabajo. Fomentamos el desarrollo profesional, personal y espiritual de nuestro personal.

SOMOS ADMINISTRADORES

Los recursos a nuestra disposición no son nuestros. Son un fideicomiso sagrado de Dios a través de los donantes en nombre de los pobres. Somos fieles al propósito por el cual estos recursos son donados, y los administramos de tal manera que traigan el máximo beneficio a los pobres.

Hablamos y actuamos con honestidad. Somos abiertos y objetivos en nuestros tratos con los grupos de donantes, comunidades de proyectos, gobiernos, el público en general y entre nosotros. Nos esforzamos por transmitir una imagen pública que se ajuste a la realidad. Luchamos por ser consecuentes en lo que hacemos y en lo que decimos.

Nos exigimos altos estándares de competencia profesional y aceptamos la necesidad de ser responsables a través de las estructuras apropiadas para lograr estos estándares. Compartimos nuestra experiencia y conocimiento con otros en los casos en que podamos servirles de ayuda.

Somos administradores de la Creación de Dios. Cuidamos la Tierra y procedemos de manera que nos permita restaurar y proteger el medio ambiente. Nos aseguramos que nuestras actividades de desarrollo sean ecológicamente adecuadas.

SOMOS SOCIOS

Somos miembros de una Confraternidad Internacional de Visión Mundial que trasciende límites legales,



estructurales y culturales. Aceptamos las obligaciones de la participación conjunta, las metas compartidas y la responsabilidad mutua que una sociedad verdadera requiere. Afirmamos nuestra interdependencia y nuestra voluntad de ceder autonomía si es necesario para el bien común. Nos comprometemos a conocernos, comprendernos y amarnos los unos a los otros.

Somos socios de los pobres y de los donantes en un ministerio compartido. Afirmamos y promovemos unidad en el cuerpo de Cristo. Buscamos relacionarnos con todas las iglesias y deseamos una participación mutua en el ministerio. Buscamos contribuir a la misión integral de la iglesia.

Mantenemos una postura de cooperación y un espíritu de apertura hacia otras organizaciones humanitarias. Estamos dispuestos a recibir y a considerar las opiniones honestas de otros acerca de nuestro trabajo.

RESPONDEMOS A LAS NECESIDADES

Somos sensibles a las emergencias que amenazan a la vida, donde nuestra participación es necesaria y adecuada. Estamos dispuestos a tomar riesgos inteligentes y a actuar rápidamente. Hacemos esto desde una base de experiencia y sensibilidad de acuerdo a lo que la situación requiere. También reconocemos que, incluso en medio de una crisis, los desposeídos tienen algo que aportar a partir de su experiencia.

Somos sensibles en un sentido diferente donde la privación socioeconómica profundamente arraigada, y a menudo compleja, hace un llamado al desarrollo sostenible y a largo plazo. Mantenemos los compromisos necesarios para que esto ocurra.

Respondemos a oportunidades nuevas e inusuales. Fomentamos la innovación, creatividad y flexibilidad. Mantenemos una actitud de aprendizaje, reflexión y descubrimiento para poder aumentar nuestro entendimiento y habilidad.

NUESTRO COMPROMISO

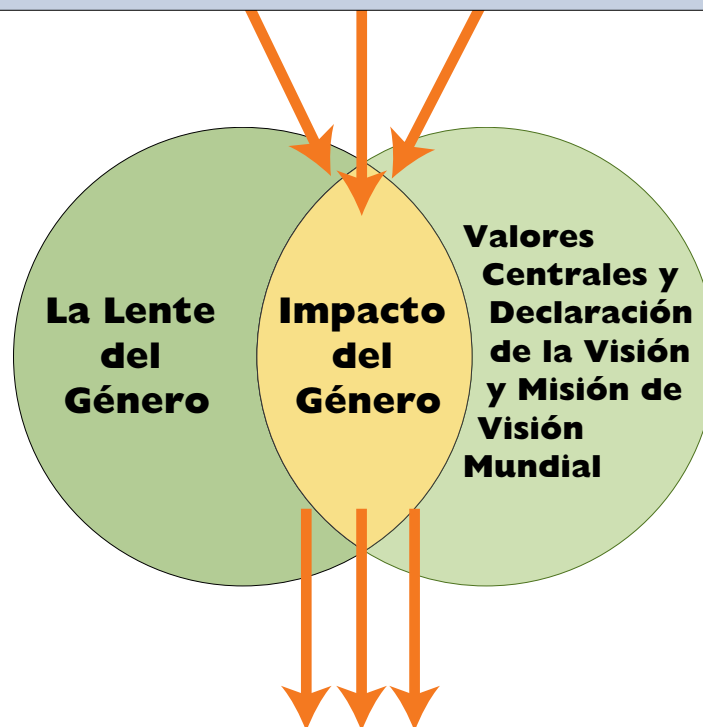
Reconocemos que los valores no pueden legislarse; deben vivirse en la práctica. Ningún documento puede ser un sustituto para las actitudes, decisiones y acciones que forman la estructura de nuestra vida y trabajo.

Por lo tanto, hacemos un pacto los unos con los otros, ante Dios, para hacer absolutamente todo lo que podamos individualmente y como entidades corporativas dentro de la Confraternidad de Visión Mundial para conservar estos Valores Centrales, para honrarlos en nuestras decisiones, para expresarlos en nuestras relaciones y para actuar de manera coherente con ellos en todo lugar donde Visión Mundial trabaje.



El Mundo Real— **Un Ciclo Vicioso**

- Dos tercios de los analfabetos de la población mundial son mujeres.
- En 22 países africanos y en 9 asiáticos, la proporción de inscripción escolar para niñas es 80% menor que para niños.
- Las niñas tienen 1,5 a 3 veces más probabilidades que los niños de ser víctimas de abuso sexual.
- Más de 100 millones de niñas y mujeres han sufrido de mutilación genital femenina (MGF).
- Sólo el 10% de los miembros parlamentarios en todo el mundo son mujeres.



El Mundo Transformado— **Un Ciclo Virtuoso**

- Afirmación de hombres y mujeres, creados a imagen y semejanza de Dios.
- Igualdad y equidad entre los géneros.
- Justicia, paz, reconciliación y sanación.
- Relaciones transformadas entre hombres y mujeres, niños y niñas.
- Proyectos de desarrollo que benefician por igual a hombres y mujeres, a niñas y niños.



Matriz de Valores Centrales y Declaración de la Misión

¿Qué significan nuestros valores centrales y la declaración de nuestra misión para GAD?³

Situación de la Realidad Mundial	Valores Centrales	La Lente del Género	Impacto
<ul style="list-style-type: none"> ■ El 35% de las mujeres embarazadas del mundo en vías de desarrollo no recibe ningún tipo de atención médica. ■ Cerca de medio millón de mujeres mueren cada año por causas relacionadas con el embarazo y el 99% de las mismas ocurre en países en vías de desarrollo. ■ VIH/SIDA ■ La tasa de mortalidad maternal en África es de 870 muertes por cada 100.000 nacidos vivos. ■ La violación se utiliza como un instrumento de guerra y genocidio. ■ Las mujeres y niñas se enfrentan a la discriminación en educación, salud, empleo y toma de decisiones. Ellas no tienen acceso ni control sobre los recursos que podrían mejorar sus comunidades. ■ Desde el nacimiento, las niñas se enfrentan a riesgos de infanticidio femenino, matrimonio a temprana edad, tráfico de humanos, prostitución forzada, MGF y discriminación. ■ Las estructuras pueden oprimir a la mujer, negándole derechos, tales como el derecho a tener tierras, a heredar o acceder a recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Buscamos seguirlo (a Jesús) en su identificación con los pobres, los indefensos, los afligidos, los oprimidos, los marginados; en su especial preocupación por los niños; en su respeto hacia la dignidad otorgada por Dios a la mujer de manera igual que al hombre; en su desafío a las actitudes y sistemas injustos; en su llamado a compartir los recursos unos con otros; en su amor por toda la gente sin discriminación ni condiciones; en su ofrecimiento de una nueva vida por medio de la fe en Él. De Él derivamos nuestro entendimiento integral del evangelio del Reino de Dios, lo cual constituye el fundamento de nuestra respuesta a las necesidades humanas. ■ Valoramos a la gente. ■ Consideramos a todas las personas como seres creados y amados por Dios... ■ Celebramos la riqueza de la diversidad de personalidades, culturas y aportaciones humanas. <p>Declaración de la Misión</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Desarrollo Transformador que esté basado en la comunidad y que sea sostenible, especialmente enfocado en las necesidades de los niños. ■ Promoción de la Justicia que busque cambiar las estructuras injustas que afectan a los pobres o al acceso a los recursos. ■ Testimonio de Jesucristo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis sensible al género. ■ Proyectos especiales enfocados en el género (salud, educación, MGF, matrimonio a temprana edad, infanticidio). ■ La educación y concientización de las reflexiones bíblicas sobre la justicia y las relaciones entre géneros – Fortalecer a las mujeres para que trabajen para cambiar y transformar las estructuras que contribuyen a la desigualdad de géneros ■ Enfocarse en entender la conexión entre el testimonio cristiano, la equidad de los géneros y asuntos culturales. ■ Estrategias adecuadas para que las reflexiones bíblicas influyan en las preocupaciones de género. ■ Programas y proyectos enfocados en el género para el bienestar de los niños, incluso el alivio de la pobreza. ■ Enfocarse en cambiar las actitudes culturales por medio de la educación de los padres y líderes de la comunidad. ■ Análisis de programas sobre estructuras injustas. ■ Promover la educación cívica y los derechos humanos (CRC, CEDAW). ■ Influir para cambiar las actitudes de la sociedad hacia las mujeres y niñas por medio de cambios estructurales masivos que beneficien tanto a hombres como mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mayor número de personas capacitadas para los partos ■ Cuidado de salud mejorado. ■ Reducción significativa de la mortalidad materna. ■ Eliminación de la MGF, tráfico de mujeres y niñas, infanticidio y matrimonios a temprana edad. ■ Integración de las preocupaciones sobre género dentro de la Iniciativa de Esperanza y la estrategia del Testimonio Cristiano. ■ Cambiar actitudes y sistemas injustos. ■ Mayor conciencia y entendimiento para conectar las preocupaciones de género con el testimonio cristiano. ■ Mejores relaciones entre los géneros y mayor justicia. ■ Transformar las relaciones entre géneros y transformar las comunidades. ■ Fortalecimiento igual tanto para los niños como para las niñas. ■ Aumentar los esfuerzos de defensoría para cambiar estructuras e instituciones injustas que afectan a las mujeres y niñas.

³ Solamente se mencionan aquellas secciones en la Declaración de Misión y Valores Centrales de Visión Mundial que son relevantes.



Fortalecimiento de las Mujeres y las Niñas

Reseña Histórica

Décadas de los 70 y de los 80

- 1979** La Dra. Graciela Esparza fue Directora de Programa para Ecuador y luego Directora Regional Interina para América Latina
- 1982** La Dra. Annette Fortín se convirtió en Directora de Campo para Guatemala
- 1985** La Delegación de VM es enviada a la conferencia de Nairobi, que adoptó las “Estrategias de vanguardia para el avance de la mujer” La Dra. Roberta Hestenes se convirtió en Presidenta de la Junta Directiva de VMI
- 1986** Se formó una comisión de VM para evaluar la situación de las mujeres dentro de la organización
- 1988** Conferencia sobre las Mujeres en el Desarrollo en Accra, Ghana La región de África redactó la estrategia regional para Mujeres en el Desarrollo
- 1989** El Consejo Trienal de VMI formó una Comisión de Mujeres

Década de los 90

- 1992** Joan Levett fue la primera mujer VP en la OC; estuvo a cargo de Ministerio y Servicios de Apoyo para la Confraternidad
- 1992** La Junta Directiva de VMI adopta la política de VMI sobre las Mujeres en Desarrollo y Liderazgo
- 1992** Se adopta la Iniciativa para las Niñas de VM.
- 1994** Se crea el puesto de Director de Género y Desarrollo de VMI Región África
- 1995** Se envía la delegación de VM a la Conferencia Mundial de la Mujer de la ONU en Beijing, China
- 1997** Se crea el puesto de Director de Género y Desarrollo de VMI
- 1999** La Junta Directiva adopta la Política de Género y Desarrollo de VMI, basada en revisiones a la Política anterior sobre la Mujer en el Desarrollo y Liderazgo

Desde el año 2000

- 2000** La Dra. Radha Paul es la primera mujer VP de la División Gente de la Confraternidad Se envía una delegación de VM a la Sesión Especial de la Asamblea General de la ONU en Beijing, más 5 en Nueva York, incluso las cuatro niñas de las comunidades de PDA de VM en Filipinas, Uganda, Colombia y Guatemala. Se crea el puesto de Director de Gestión de Diversidad de VMI y la Junta Directiva adopta la nueva política sobre Diversidad.
- 2001** Se forma la Red de Género de VMI, compuesta de más de 50 integrantes del personal de VM de todo el mundo.
- 2003** Dee Giannamore, Kathy Currie, Caryn Ryan y Corina Villacorta son nombradas VP de Auditorías y Gestión de Crisis, Niños en Ministerio, Finanzas, en América Latina y la Región del Caribe respectivamente.
- El 44 por ciento del Programa de Maestría en Administración de Negocios Caminos Hacia el Liderazgo son mujeres.
- VM celebró el primer foro de la Confraternidad sobre el Avance de la Mujer en el Liderazgo en Bangkok, Tailandia. Asistieron tanto hombres como mujeres líderes para celebrar la contribución de las mujeres al liderazgo.
- 2005** Se publica el Paquete de Herramientas para Capacitación en Género para mejorar la capacidad de análisis de género de VM y para integrar la programación de género.
- 2005** La Confraternidad de VM recibe el premio “Mildred Robbins Leet por el Avance de la Mujer” por su trabajo para integrar la equidad entre los géneros y por publicar el Paquete de Herramientas para Capacitación en Género.
- 2007** Reunión de Mujeres en Liderazgo de la Confraternidad en Singapur.

En los últimos años, la Oficina de Género y Desarrollo (GAD) se ha involucrado en una serie de iniciativas para atraer la atención de varios representantes de la Confraternidad con respecto a la importancia de la



El Equipo de la Red de Género

Integración de la perspectiva de género dentro del ministerio de Visión Mundial. Un logro importante es la formación del Equipo de la Red de Género, que está compuesto por representantes de las entidades de Visión Mundial que han promovido en forma activa la integración de la perspectiva de géneros en el ministerio de Visión Mundial.

A medida que Visión Mundial reconozca los asuntos de género como un factor clave en la promoción de los principios de justicia y de derechos humanos enfatizados en los Valores Centrales de Visión Mundial; y a medida que aumente la necesidad de una red y forma de compartir información más efectivas entre las entidades de Visión Mundial, se considera necesario establecer un Equipo de la Red de Género en toda la Confraternidad para proporcionar el liderazgo para coordinar la integración de la perspectiva de géneros dentro del ministerio de Visión Mundial. La Red de Género el equipo se compromete a:

- Apoyar el establecimiento de mecanismos apropiados que facilitarían los esfuerzos de la integración de la perspectiva de género dentro del ministerio de Visión Mundial.

- Promover la transformación y el fortalecimiento de los hombres y las mujeres a nivel de la organización y de la comunidad.
- Ayudar a las comunidades en sus estrategias para pasar de los “ciclos viciosos” de la pobreza a un “ciclo virtuoso” de desarrollo sostenible basado en la comunidad.

El equipo está compuesto por cuatro grupos basados en los temas que se concentran en las siguientes áreas de interés:

- Fundación Cristiana
- Provisión y Participación
- Prevención y Protección de los Derechos Humanos
- Investigación y Documentación



Política de Género y Desarrollo de Visión Mundial

PREFACIO

Considerando que

Nuestra postura bíblica y teológica valora la igualdad de valía y de dignidad de la mujer y el hombre.

Nuestros valores centrales declaran que valoramos a las personas, enfatizamos la asociación, buscamos justicia y estamos comprometidos con los pobres.

Nuestras metas de desarrollo incluyen la transformación y fortalecimiento de las personas oprimidas por la pobreza.

Reconocemos el papel crucial de la mujer en el cuidado y crianza de los niños.

Estamos conscientes y comprendemos la preocupación en curso en todo el mundo y los compromisos nacionales para promover la importancia de la mujer, sus derechos y su papel en el desarrollo

POLÍTICA

La Confraternidad de Visión Mundial implementará políticas, programas y proyectos que:

1. Fortalezcan la asociación entre hombres y mujeres en sus responsabilidades compartidas en el hogar, en el lugar de trabajo, la iglesia, la comunidad y la nación.
2. Aumenten nuestra sensibilidad para entender y superar la falta de igualdad en las relaciones entre hombres y mujeres, niñas y niños, con especial atención en la subordinación, explotación y opresión injustas de las mujeres y niñas.
3. Aumenten la capacidad de la mujer para mejorar su propia condición social, cultural, económica, espiritual y política, al igual que la de su familia; y aumenten el acceso de la mujer a, y tener control de, los recursos, incluyendo el recurso de la tierra.
4. Traten las necesidades de las mujeres y niñas, incluyendo las necesidades espirituales, la salud física y mental, alfabetización, educación, capacitación vocacional e información.
5. Aseguren que las mujeres y niñas participen activamente en el diseño, la implementación y evaluación de las actividades apoyadas por Visión Mundial.
6. Tomen acción por medio de la defensoría y la programación para asegurar el respeto y protección de los derechos de las mujeres y niñas en situaciones de guerra/conflicto, desastres naturales, violencia doméstica y abuso.
7. Desarrollen alianzas estratégicas y participen activamente en los diálogos internacionales sobre temas de género.

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

SEGUNDA EDICIÓN



Módulo 2 Género y Reflexión Bíblica



GÉNERO Y REFLEXIÓN BÍBLICA

Para una ONG cuya identidad, historia y valores centrales son cristianos, una base bíblica y teológicamente sólida es esencial para determinar la prioridad, estrategia y respuesta en cada nivel de nuestro trabajo diario, en particular con respecto al Género y Desarrollo. Visión Mundial afirma que las Escrituras son para interpretarse integral y temáticamente, y también distingue entre la inspiración y la interpretación. La inspiración se relaciona con el impulso divino y reconoce todo el canon de las Escrituras como la Palabra de Dios. La interpretación es nuestra actividad humana mientras buscamos discernir la verdad revelada en armonía con la totalidad de las Escrituras y bajo la guía del Espíritu Santo.

Para ser realmente bíblicos, los seguidores de Jesús deben examinar continuamente su fe y práctica bajo la luz de las Escrituras. Con humildad, reconocemos que a través de la historia los cristianos han errado en la interpretación en varios momentos y han tenido que depender de la gracia de Dios para someterse de nuevo a la autoridad de las Escrituras a la luz del nuevo entendimiento. Así como ahora reconocemos que Copérnico tenía razón a pesar de la condenación de las autoridades de la iglesia; y así como Jesús tuvo que reprender a Nicodemo, a sus propios discípulos y a los líderes religiosos de su época por no entender

las Escrituras con exactitud, también nosotros como seguidores de Jesús hoy día tenemos que ser humildes y estar dispuestos a reexaminar nuestras suposiciones acerca de las palabras que Dios nos dio acerca de las relaciones entre los géneros y la reconciliación.

El Módulo 2 explora los pasajes, conceptos y las imágenes bíblicas centrales relacionadas a las dinámicas de género. Las actividades permiten al personal reflexionar sobre lo que dice la Biblia acerca de las relaciones entre los géneros, la discriminación, las mujeres, la injusticia y los asuntos culturales en las relaciones entre los géneros. El contexto histórico real de la mujer en el Nuevo Testamento esclarece la respuesta de Jesús a las tradiciones dañinas y restricciones culturales que la mujer enfrentaba en esa época.

La propia transformación de Jesús de las dinámicas de género —las normas culturales y religiosas durante la época del Nuevo Testamento— se presenta como nuestra motivación más profunda para trabajar por la justicia, el fortalecimiento y la dinámica de género transformada en el siglo XXI. Este módulo puede también ser utilizado como material para oración o como un estudio profundo de un día de duración sobre el tema de género y la Biblia.

DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

2.1 Del Génesis a Gálatas

Se fomenta nuevos entendimientos durante las discusiones y reflexiones en grupos pequeños mientras los participantes reexaminan los conceptos teológicos clave del Génesis con una lente de género. Además, los participantes examinan la igualdad, diversidad, unidad y el complemento entre los géneros a la luz del Génesis 1:26-28 y Gálatas 3:26-28.

2.2 El Poder de la Encarnación: El Magnificat

Una lectura dramática del Magnificat destaca la poesía, las realidades e implicaciones socio/políticas/históricas de este pasaje para la igualdad entre los géneros. Los participantes trabajan en pares o en grupos pequeños para investigar de qué manera habla El Magnificat sobre la orden y el punto de vista de Dios con respecto a la dinámica entre géneros y la estructura social. Preguntas adicionales tratan las implicaciones intergeneracionales para alimentar y apoyar el potencial de las niñas y las consecuencias de esta provisión o falta de la misma para comunidades enteras.

2.3 Jesús Desafía la Dinámica del Género

Una base sólida en la dinámica de género que Jesús vivió y modeló es esencial para cualquier entendimiento cristiano del género. En esta sesión, se introduce a los participantes a la evidencia histórica y textual de las restricciones que enfrentaban las mujeres en la época

del Nuevo Testamento. Los participantes trabajan en grupos pequeños para preparar y presentar una “obra de teatro” narrada de dos historias bíblicas: la Mujer Samaritana; y María y Marta. La obra de teatro narrada y dramática ayuda a los participantes a examinar las maneras en las que Jesús ocupó de los patrones culturales y tradicionales dañinos.

2.4 Imágenes del Género en el Nuevo Testamento

En esta sesión, los participantes examinan pasajes e imágenes conocidas en el Nuevo Testamento con una lente de género. Las discusiones y actividades aumentan la conciencia de la “integración de la perspectiva de género” por todo el Nuevo Testamento y el desafío que esto plantea para todos los cristianos que trabajan con GAD.

2.5 Búsqueda de las Escrituras en la Comunidad: Usando una Lente del Género

Esta sesión explica la metodología de búsqueda de Escrituras y su eficacia al introducir y desarrollar la equidad entre los géneros. Los participantes usan la “obra de teatro” para investigar maneras prácticas y poderosas en las que se pueden aplicar las Escrituras para resolver conflictos de dinámica entre géneros.

2.1 DEL GÉNESIS A GÁLATAS

Objetivos

- Reflexionar sobre la historia de la creación en el Génesis por medio de la lente del género
- Examinar el pasaje clave de Gálatas 3:26-28 a la luz de nuestra fe y de la dinámica del género
- Ayudar a los participantes con la integración de los principios de las Escrituras en todos los aspectos del trabajo de Visión Mundial

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora y 30 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

- Presente los objetivos a los participantes.
- Ponga Génesis 1:26-28 en una diapositiva u hojas de papel para cada participante.
- Pida a cuantos participantes el tiempo permita que se paren y lean Génesis 1:26-28 en voz alta para el grupo. Las entonaciones y los énfasis variarán de un lector a otro. Usted quiere que los participantes escuchen este pasaje muy conocido con diversas entonaciones así como también con voces masculinas y femeninas.

20 minutos

Grupos Pequeños: Génesis 1:26-28, Actividad 2.1a, Génesis y Género

Divida a las personas en grupos formados de hombres y mujeres.

Preguntas para Discusión

- Génesis 1:26-28 es un pasaje conocido. ¿Cómo ha afectado su vida como cristiano?
- ¿Cómo le ha afectado como miembro de su género particular?

30 minutos

Grupo Plenario: Revisar Génesis 1:26-28

Actividad 2.1a Génesis y Género

- Informe y comparta las respuestas de la discusión en grupos pequeños.
- Presente los puntos clave de la nota 2.1a sobre Génesis 1:26-28.
- La palabra “hombre” en el Génesis 1:26 es neutral en cuanto a género en el idioma original e incluye tanto a los hombres como a las mujeres.
- Tanto los hombres como las mujeres fueron creados por Dios y bendecidos por Dios.
- Tanto a los hombres como a las mujeres se les encomendó la tarea de cuidar la creación de Dios.

15 minutos

Discusión para Grupos Pequeños: Gálatas 3:28

Actividad 2.1b La Transformación del Género en el Nuevo Testamento

- Lea el pasaje en voz alta antes de que empiecen las discusiones de los grupos.
- Pida a los participantes que lean de nuevo el pasaje entre ellos mientras comienzan su discusión.

Preguntas para Discusión

- ¿Cómo nos desafía este pasaje a cada uno de nosotros, cada día, en cada interacción?
- ¿Qué promesas están contenidas en este pasaje?
- ¿A quién se dirigía Pablo en aquel momento? ¿A quién se dirige hoy día? ¿Por qué se traduce este pasaje a través de los géneros, milenios y las culturas? ¿Cómo se refiere este pasaje a la diversidad? ¿De qué manera somos todos “iguales”?

10 minutos

Grupo Plenario: Igualdad, Complemento, Unidad y Diversidad

Nota 2.1a

Preguntas para Discusión

- Ponga estos cuatro conceptos en un rotafolio en formato de “tabla”. Pida a los participantes que den ejemplos concretos del lugar de trabajo de cada uno.

- ¿Cómo reflejan los pasajes del Génesis la intención original de Dios para la igualdad, diversidad, unidad y el complemento entre los géneros? Dé ejemplos de los mismos en sus propias vidas como cristianos.
- ¿Cómo trata Pablo estos conceptos en Gálatas 3:26-28?
- ¿Cómo informan estos conceptos nuestros propios objetivos de desarrollo para relaciones de género transformadas y un enfoque intencional en mujeres y hombres, niños y niñas?

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Establezca una sección en su biblioteca u oficina para artículos y reflexiones teológicas acerca del género.
- Si tiene un diario de oración o un diario personal, establezca una sección para preguntas, oraciones o entendimientos bíblicos sobre género y teología.

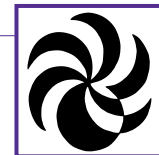
Materiales

Notas y Actividades

- Nota 2.1a Igualdad, Complemento, Unidad y Diversidad
- Actividad 2.1a Génesis y Género
- Actividad 2.1b La Transformación del Género en el Nuevo Testamento

Materiales y Preparación del Facilitador

- Prepare diapositivas del Génesis 1:26-28 y de Gálatas 3:28.
- Haga copias de la nota 2.1a de la Actividad 2.1a y de la Actividad 2.1b para los participantes.
- Si tiene preguntas consulte a teólogos u otros textos.
- Practique las preguntas de discusión con los colegas y reflexione sobre las posibles respuestas.
- Prepare un rotafolio con temas de igualdad, complemento, unidad y diversidad para usar en la sesión plenaria.
- Preparar copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Génesis y el Género

La Creación

Génesis 1 y 2 reflejan la intención ideal de Dios para el mundo y para todas las personas: el hombre y la mujer juntos como creados a la imagen de Dios. El hombre y la mujer deberían trabajar juntos de manera cooperativa para cuidar del resto de la creación.

En Génesis 1, leemos: ²⁶y entonces Dios dijo: “Hagamos al ser humano a nuestra imagen y semejanza. Que tenga dominio sobre los peces del mar, y sobre las aves del cielo; sobre los animales domésticos, sobre los animales salvajes, y sobre todos los reptiles que se arrastran por el suelo”. ²⁷Y Dios creó al ser humano a su imagen; lo creó a imagen de Dios. Hombre y mujer los creó, ²⁸y los bendijo con estas palabras: “Sean fructíferos y multiplíquense; llenen la tierra y sométanla; dominen a los peces del mar y a las aves del cielo, y a todos los reptiles que se arrastran por el suelo”.

La Biblia enseña que tanto el hombre como la mujer fueron creados a la imagen de Dios, tenían una relación directa con Dios y conjuntamente compartían las responsabilidades de tener y criar hijos, y tener dominio sobre el orden creado (Génesis 1:26-28). En el Génesis 1:26-31, algunas veces la palabra tradicionalmente traducida como “hombre” se debería interpretar como ser humano (como en “humanidad”) y la palabra hebrea “Adán” como un término genérico y neutral en cuanto al género. “Adán” se vuelve específico en cuanto al género cuando se usa como nombre propio. Cuando Dios dijo, “hagamos al ser humano a nuestra imagen”, la neutralidad de género deseado se enfatiza en el versículo 27, “hombre y mujer los creó”. Así, los hombres y las mujeres tienen que ser coadministradores y compartir el potencial creado por Dios.

En Génesis 2 leemos: ⁷Y Dios el Señor formó al hombre del polvo de la tierra, y sopló en su nariz hálito de vida, y el hombre se convirtió en un ser viviente. ⁸Dios el Señor plantó un jardín al oriente del Edén, y allí puso al hombre que había formado. ⁹Dios el Señor hizo que creciera toda clase de árboles hermosos, los cuales daban frutos buenos y apetecibles. En medio del jardín hizo crecer el árbol de la vida y también el árbol del conocimiento del bien y del mal. ¹⁵Dios el Señor tomó al hombre y lo puso en el jardín del Edén para que lo cultivara y lo cuidara. ¹⁶y le dio este mandato, “Puedes comer de todos los árboles del jardín; ¹⁷pero del árbol del conocimiento del bien y del mal no deberás comer. El día que de él comas, ciertamente

morirás. ¹⁸Luego Dios el Señor dijo, “No es bueno que el hombre esté solo. Voy a hacerle una ayuda adecuada”.

²¹Entonces Dios el Señor hizo que el hombre cayera en un sueño profundo y, mientras éste dormía, le sacó una costilla y le cerró la herida. ²²De la costilla que le había quitado al hombre, Dios el Señor hizo una mujer y se la presentó al hombre”.

En su libro *Woman in the Bible* [La Mujer en la Biblia], Mary Evans señala que en el Génesis 1-2 “la distinción entre los sexos existe desde el principio, inherente en la idea del Hombre; la creación de la humanidad como hombre y mujer es una parte integral de la decisión de Dios de hacer al Hombre ... Por lo tanto, la distinción sexual en la creación está muy clara. Sin embargo, en esta historia no hay distinción entre hombre y mujer en su creación como en la imagen de Dios o como teniendo dominio sobre toda la Tierra. Aquí no se puede encontrar ni la más ligera subordinación de un sexo al otro. La bendición y la comisión del versículo 28 de ninguna manera excluye o limita la parte femenina del Hombre”.⁴

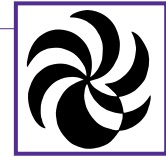
Gilbert Bilezikian proporciona un razonamiento más detallado de la igualdad del hombre y la mujer en Génesis 1-2. Tal como tanto el hombre como la mujer tienen la imagen de Dios, se asigna a ambos la responsabilidad de administrar la Tierra, sin ninguna referencia a la diferenciación sobre la base del género. Él propone, “el texto no sugiere ni la más ligera división de responsabilidades o de una distinción de rango en su administración del reino natural. Dios dio igualmente a ambos el derecho de actuar como sus vice-regentes para gobernar la Tierra. La falta de cualquier restricción o cualquier derecho de su participación en la tarea implica los papeles de igualdad para el hombre y la mujer”.⁵

La Tentación y la Caída

En el Génesis 3:1-6 leemos: *La serpiente era más astuta que todos los animales del campo que Dios el Señor había hecho, así que le preguntó a la mujer: ¿Es verdad que Dios les dijo que no comieran de ningún árbol del jardín? Podemos comer del fruto de todos los árboles, respondió la mujer. Pero, en cuanto al fruto del árbol que está en medio del jardín, Dios nos ha dicho: No coman de ese árbol, ni lo toquen; de lo contrario, morirán. Pero la serpiente le dijo a la mujer: ¿No es cierto, no van a morir! Dios sabe muy bien que, cuando coman de ese árbol, se les abrirán los ojos y llegarán a ser*

⁴ Mary J. Evans, *Woman in the Bible* [La Mujer en la Biblia] (Carlisle, UK: Paternoster Press, 1983), p. 12.

⁵ Gilbert Bilezikian, *Beyond Sex Roles* [Papeles más allá del sexo]: Una guía para el estudio de los papeles femeninos en la Biblia (Grand Rapids, MI: Baker Books, 1985), p. 24.

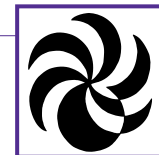


como Dios, conocedores del bien y del mal. La mujer vio que el fruto del árbol era bueno para comer, y que tenía buen aspecto y era deseable para adquirir sabiduría, así que tomó de su fruto y comió. Luego le dio a su esposo, y también él comió”.

La Biblia enseña que el hombre y la mujer fueron co-participantes en la Caída: Adán no fue menos culpable que Eva (Gn. 3:6; Ro. 5:12-21; I Co. 15:21-22). La Biblia también enseña que el mando de Adán sobre Eva resultó de la Caída y, por lo tanto, no fue parte del orden original creado. El Génesis 3:16 es una predicción de los efectos de la Caída, en vez de una prescripción del orden ideal de Dios.

Evans establece, “no es la relación la que es destruida en sí, sino su perfección. El hombre y la mujer todavía son complementarios pero ya no de manera perfecta. La vida fuera del Paraíso debe ser vivida con todos los conflictos y tensiones que eran el resultado inevitable de la desobediencia del Hombre hacia Dios”.⁶

⁶ Evans, *Woman in the Bible* [La mujer en la Biblia], p. 21.



Transformación del Género en el Nuevo Testamento

*Ya es feliz el pecador,
Jesús perdón le da,
Jesús perdón le da,
Jesús, Jesús perdón le da.*

– Isaac Watts, “Al Mundo Paz” [*Joy to the World*]

Redención

La Biblia enseña que Jesucristo vino para redimir a las mujeres así como a los hombres. Por medio de la fe en Cristo, todos nos volvemos hijos de Dios, uno en Cristo y herederos a las bendiciones de salvación sin referencia a los distintivos raciales, sociales o de género (Juan 1:12-13; Ro. 8:14-17; 2 Co. 5:17; Gá. 3:26-28).

Gálatas 3:28 *“Ya no hay judío ni griego, esclavo ni libre, hombre ni mujer, sino que todos ustedes son uno solo en Cristo Jesús”.*

En Gálatas 3:28, Pablo nos reta a reflexionar sobre cómo nos relacionamos los unos con los otros cuando nos identificamos como seguidores de Jesús. Sobre este tema, Gilbert Bilezikian ofrece una exposición detallada de Gálatas 3:28: “Cuando los hombres y las mujeres se identifican con Cristo en la fe, su lealtad espiritual tiene precedencia sobre su calidad masculina o femenina. Debido a lo que tienen en común en esa sola área de la vida, la cual es de suma importancia para ellos, están unidos en Cristo. Su sentido de valor personal cambia de su masculinidad o feminidad a la unidad que comparten en Cristo. Ellos siguen siendo masculinos y femeninas, pero tales diferencias se vuelven irrelevantes con su igual participación en la vida de la iglesia”. Él dice que la lección por aprender de este pasaje es que la “práctica de la discriminación de sexo es irrelevante y pecaminosa en la iglesia”.⁷

Textos Importantes

1. La Biblia enseña que tanto las mujeres como los hombres son llamados a desarrollar sus dones espirituales y usarlos como administradores de la gracia de Dios (1 Pedro 4:10-11).
2. Tanto los hombres como las mujeres son talentosos por Dios y fortalecidos para cuidar todo el cuerpo de Cristo, bajo su autoridad (Hechos 1:14, 18:26, 21:9; Ro. 16:1-7, 12-13, 15; Fil. 4:2-3; Col. 4:15; ver también Marcos 15:40-41, 16:1-7; Lucas 8:1-3; Juan 20:17-18; comparar también los ejemplos del Antiguo Testamento: Jueces 4:4-14, 5:7; 2 Cr. 34:22-28; Pr. 31:30-31; Miqueas 6:4).
3. La Biblia enseña que, en la economía del Nuevo Testamento, tanto las mujeres como los hombres ejercieron funciones proféticas, sacerdotales y reales (Hechos 2:17-18, 21:9; 1 Co. 11:5; 1 Pedro 2:9-10; Rev. 1:6, 5:10).
4. La Biblia define al “jefe de familia” como una función de liderazgo. Constantemente, el liderazgo se representa en las Escrituras como el fortalecimiento de otros para el servicio, en lugar de ejercer el poder sobre otros (Mt. 20:25-28, 23:8; Marcos 10:42-45; Juan 13:13-17; Gá. 5:13; 1 Pedro 5:2-3).

⁷ Bilezikian, *Beyond Sex* [Más allá del sexo], p. 1278.



Igualdad, Complemento, Unidad y Diversidad

Igualdad: Los hombres y las mujeres valen lo mismo ante Dios. La Biblia enseña que la mujer y el hombre fueron creados para una asociación completa e igual. La palabra “ayudante” (ezer), usada para designar a la mujer en el Génesis 2:18, también se usa para describir a Dios en la mayoría de los casos del uso del Antiguo Testamento (ejemplo, 1S. 7:12; Sal. 121:1-2). Por consecuencia, la palabra no expresa ninguna implicación en absoluto de la subordinación o inferioridad de la mujer.

Diversidad: La diversidad entre los hombres y las mujeres se expresa biológica, emocional y psicológicamente. Sin embargo, estas diferencias no presuponen ni implican superioridad ni inferioridad.

Unidad: El hombre y la mujer juntos representan la imagen de Dios. La Biblia enseña que la formación de la mujer del hombre demuestra la unidad y la igualdad fundamentales de los seres humanos (Gn.2:21-23). En algunas versiones del Génesis 2:18, 20, la palabra “apropiado” o “adecuado” (kenegdo) denota la igualdad y adecuación.

Complemento: Los hombres y las mujeres se necesitan los unos a los otros.

2.2 EL PODER DE LA ENCARNACIÓN: EL MAGNÍFICAT

Objetivos

- Reflexionar sobre la perspectiva de María, la joven que se convirtió en una de las mujeres más influyentes en la narración de la Biblia, en un momento fundamental de la historia humana
- Preparar a los participantes a participar en un diálogo teológico significativo acerca de este pasaje.

Tiempo Aproximado de la Sesión:

1 hora

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

- Presente los objetivos de la sesión.
- Pida a cada participante que comparta una cualidad personal que María debe haber tenido para llevar a cabo con éxito la misión que se le asignó. Cada participante debería identificar una cualidad diferente.

20 minutos

Presentación de Grupo Plenario: Actividad 2.2a

- Prepare a dos participantes antes de la sesión para que hagan una lectura dramática. Escoja a un hombre para leer la sección de antecedentes. Escoja a una mujer para leer el Magníficat de Lucas.
- Empiece con la mujer fuera del salón mientras el hombre lee los antecedentes. Cuando él termine, la mujer entrará el salón y leerá (o recitará si lo sabe de memoria) el Magníficat.
- Después de la presentación, pida al grupo que comparta cualquier entendimiento nuevo acerca del papel y carácter de María. ¿Refleja el Magníficat cualidades para agregar a la lista creada al principio de la sesión?

15 minutos

Grupos Pequeños o En Pares: “El Magníficat y el Género”

Preguntas para Discusión

- ¿Cómo habla el Magníficat del orden y punto de vista de Dios en cuanto a la dinámica de género? ¿En cuanto a la estructura social?
- ¿Qué dice la referencia de “generación en generación” acerca de nuestra responsabilidad para el potencial de las niñas? ¿Qué vio Dios en María?

15 minutos

Grupo Plenario: Informe de los Grupos Pequeños

“Implicaciones del Magníficat” (Nota 2.2a)

- Recolecte brevemente los aportes de los pares o de los grupos pequeños.
- Incorpore los entendimientos del grupo y repase los temas teológicos esenciales encontrados en la Nota 2.2a.

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión: Convertirse en un Testigo de la Equidad entre los Géneros

Memorizar el Magníficat.

Materiales

Notas y Actividades

- Actividad 2.2a, Lectura Dramática del Magníficat de María
- Nota 2.2a, Implicaciones del Magníficat

Preparación del Facilitador

- Prepare a dos participantes para que hagan la lectura dramática.
- Haga copias de la Actividad 2.2a y de la Nota 2.2a para los participantes.
- Si están disponibles, revise los comentarios teológicos acerca de este texto.
- Si hay tiempo, memorice el Magníficat.
- Preparar copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



El Poder de la Encarnación: el Magníficat

Lectura Dramática del Magníficat de María

Antecedentes⁸

María y José vivieron durante una época en la que se comprometía a las niñas pequeñas en matrimonio a una edad tan temprana como de 12 años, así que es probable que María estuviera en los primeros años de su adolescencia. Tanto ella como José iban a tener muchos problemas debido a sus tradiciones religiosas y culturales observadas en Deuteronomio 22:23-24(a) y la ley consideraba que una niña comprometida que estaba embarazada era promiscua: “Si hay una joven, una virgen que ya está comprometida para casarse, y un hombre la conoce en el pueblo y se acuesta con ella, se les debería llevar a ambos a la puerta de ese pueblo y apedrearlos hasta matarlos”.

A la luz de esto, la fe de María en Dios es verdaderamente dramática, ya que ella acepta la responsabilidad de ser la madre del Mesías. José también demostró una gran fe al aceptar el riesgo de esta situación extraordinaria, que no escogió. ¡Hubo asuntos de género! Ambos géneros fueron desafiados a ver sus vidas y sus realidades bajo una nueva luz. Mientras escucha este

poema, tenga en mente que María es una joven en una sociedad dominada por hombres. Ella es una joven rural, pobre y embarazada bajo circunstancias muy “sospechosas”. También tenga presente el papel progresista de José.

El Magníficat

Lucas 1:46-55: ⁴⁶Entonces dijo María, “Mi alma glorifica al Señor, ⁴⁷y mi espíritu se regocija en Dios mi Salvador, ⁴⁸porque se ha dignado fijarse en su humilde sierva. Desde ahora me llamarán dichosa todas las generaciones, ⁴⁹porque el Poderoso ha hecho grandes cosas por mí. ¡Santo es su nombre! ⁵⁰De generación en generación se extiende su misericordia a los que le temen. ⁵¹Hizo proezas con su brazo; desbarató las intrigas de los soberbios. ⁵²De sus tronos derrocó a los poderosos, mientras que ha exaltado a los humildes. ⁵³A los hambrientos los colmó de bienes, y a los ricos los despidió con las manos vacías. ⁵⁴⁻⁵⁵Acudió en ayuda de su siervo Israel y, cumpliendo su promesa a nuestros padres, mostró su misericordia a Abraham y a su descendencia para siempre”.

⁸ Región de Asia del Pacífico de Visión Mundial, Taller de GAD, Sri Lanka, 1997.



Implicaciones del Magníficat

...Para la igualdad entre los hombres y las mujeres

Tanto hombres como mujeres pueden aceptar responsabilidad y tomar riesgos necesarios. Los hombres y las mujeres están en un nivel igual, moralmente (ante los ojos de Dios) si no lo son socialmente (ante los ojos del hombre). El pobre, la persona que no gobierna y el hambriento, todos tienen una oportunidad intrínseca y dada por Dios de tener vida en toda su plenitud. Todos tienen un lugar igual en el reino de Dios.

...Para la igualdad entre los niños y las niñas

El Magníficat habla directamente de las oportunidades para las niñas, y María nos recuerda en este pasaje que la oportunidad que se le dio a ella era para todas

las generaciones. María era una joven cuando Dios la escogió para este papel. En muchas sociedades todavía se discrimina a las niñas. En algunos casos, las niñas enfrentan el riesgo de ser abortadas antes de nacer. A menudo en muchas culturas a las niñas se les considera como una carga mientras que a los niños se les considera una bendición.

...El orden de Dios: el testimonio de María en el Magníficat

Dios muestra una preocupación especial por aquellos que son humildes, discriminados y pobres. Él desea misericordia y magnificará y elevará al humilde. En lugares donde los hombres son gobernadores y las mujeres son tratadas injustamente, Dios quiere cambiar este orden. Al escoger a María, Dios demostró el valor y la dignidad de una niña campesina pobre.

2.3 JESÚS DESAFÍA LA DINÁMICA DEL GÉNERO

Objetivos

- Reflexionar sobre el papel de las mujeres durante el ministerio de Jesús.
- Preparar a los participantes a participar en una discusión significativa con otros participantes de la capacitación, personal y miembros de la comunidad sobre cómo los pasajes clave de las Escrituras se relacionan al género.
- Examinar las implicaciones de los encuentros de Jesús con la cultura y tradición en el Nuevo Testamento a través de una lente de género.
- Explorar las historias clave del Nuevo Testamento por medio de “obras de teatro”.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
2 horas y 10 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos

Introducción

- Comparta objetivos para la sesión.
- Pida a los participantes que compartan uno de los encuentros de Jesús (ya sea con un hombre o una mujer) que haya influido en o afectado su fe.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 2.3a El Contexto de la Mujer en la Época del Nuevo Testamento

Incluir:

- Exclusión de la vida pública
- Separación de géneros
- Dinámica del matrimonio
- Papeles y responsabilidades
- Restricciones de culto

Pregunta para Discusión

- ¿Cuál de estas restricciones o actitudes afecta todavía a las mujeres en su país o región?

- Describa su impacto.

15 minutos

Preparación para la Dramatización:

Actividad 2.3a, Dramatización: Jesús y la Mujer Samaritana; y Actividad 2.3b, Dramatización: Jesús, María y Marta

Instrucciones para el Grupo

Pida a los grupos que preparen una “obra de teatro improvisada” del encuentro.

- Dé al grupo #1 la información de los antecedentes y el texto de las Escrituras del encuentro de Jesús con la mujer samaritana.
- Dé al Grupo #2 la información de los antecedentes y el texto de las Escrituras del encuentro de Jesús con María y Marta.
- Si los dos grupos son muy grandes, divida a los participantes en cuatro grupos y permita que más de un grupo presente cada historia.
- Los grupos necesitarán incluir a un narrador para presentar el contexto de los antecedentes para la audiencia antes de que empiece la “obra de teatro improvisada”.
- Los grupos necesitarán asignar a un líder de discusión para sacar las implicaciones para la igualdad entre los géneros y los entendimientos de la vida y el ministerio de Jesús después de la “obra de teatro improvisada”. El líder de la discusión puede repasar las implicaciones de la nota y asegurarse de que se cubran todas.

20 minutos

Presentación de las “Obras de Teatro Improvisadas”

15 minutos

De Plenaria: Los Encuentros de Jesús con las Mujeres y sus Implicaciones

Pregunta para Discusión

- Pensar en alguna ocasión en la que usted impidió energética o equivocadamente la posibilidad o el potencial del futuro de alguien (de cualquier género). ¿Cuáles fueron las razones subyacentes?

- Ante los ojos del mundo, ¿cuáles fueron las implicaciones para la vida de Jesús en cuanto a sus encuentros con las mujeres y los marginados en su sociedad?

20 minutos

Dramatización: Dinámica de Grupo en la Vida de Jesús

Leer Marcos 7:1-13 al grupo plenario. ¿Quiénes son los “actores” en esta historia?

- Lístelos en un rotafolio cuando se vayan identificando.
- Divida al grupo a la mitad y designe a una persona de cada grupo para que sea el “director”. Todos los miembros de los dos grupos deberían tener un papel en la historia.
- Pida que cada grupo haga un sketch de dos o tres minutos en el cual se actúen las dinámicas y la historia de este pasaje. Tal vez quieran incluir diálogos extras, por ejemplo los fariseos susurrando en el trasfondo para ilustrar lo que estaban pensando los fariseos de Jesús. Las palabras de Jesús no se deberían cambiar

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Pida a los dos grupos que compartan su sketch.

Preguntas para Discusión

- Describa la experiencia de tener el papel de fariseo tanto antes como después de que Jesús hablara.
- ¿Qué sintió al decir las palabras de Jesús?
- ¿Qué nos dice este pasaje hoy día acerca del intento original de la ley de Dios y la tentación de utilizar mal la ley de Dios para hacer cumplir o aumentar el poder personal a costa de los demás?

5 minutos

Tarea Para Después de la Sesión— Convertirse en un Testigo de la Equidad entre los Géneros

- Dé seguimiento a sus propios encuentros de género por algunos días.

- Al final de cada día, reflexione sobre cuál de los encuentros tuvo potencial de ser transformador y por qué.

Materiales

Notas y Actividades

- Nota 2.3a El Contexto de la Mujer en la Época del Nuevo Testamento
- Actividad 2.3a Dramatización: Jesús y la Mujer Samaritana
- Actividad 2.3b Dramatización: Jesús, María y Marta

Preparación del Facilitador

- Prepare una presentación basada en la Nota 2.3a.
- Haga copias de la Nota 2.3a y de las Actividades 2.3a y 2.3b para los participantes.
- Estudie Marcos 7:1-13. Es posible que se le pida ayudar a los grupos pequeños con ideas mientras se preparan.
- Asegúrese de tener un rotafolio para esta sesión.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



El Contexto de la Mujer en la Época del Nuevo Testamento

Para entender cómo Jesús trató a las mujeres y cómo desafió las normas culturales, es útil entender el contexto de su época. Donald Kraybill⁹ describe lo que llama la “caja para las mujeres” en donde se ponían a las mujeres hebreas:

Las mujeres eran excluidas de la vida pública. Al salir de la casa, se cubrían con dos velos para ocultar su identidad... Se podía divorciar de una mujer por hablar con un hombre en la calle. Las mujeres debían quedarse adentro. La vida pública pertenecía a los hombres.

Se comprometía a las jóvenes cuando tenían alrededor de doce años y se casaban un año después. Un padre de familia podía vender a su hija como esclava o forzarla a casarse con algún hombre que él escogiera antes de tener doce años. Después de esta edad, no se le podía casar contra su voluntad. El padre de la novia recibía una considerable cantidad de dinero como regalo de su nuevo yerno. A causa de esto, las hijas eran consideradas como una fuente de trabajo barato y ganancias.

En la casa, se confinaba a la mujer a las tareas domésticas. Ella era prácticamente una esclava de su esposo, lavándole la cara, las manos y los pies. Una esposa era considerada como si fuera un esclavo gentil y era obligada a obedecer a su esposo como lo hiciera con un amo. En caso de una amenaza de muerte se debía salvar la vida del esposo primero. Bajo la ley judía sólo el esposo tenía el derecho al divorcio.

La función más importante de la esposa era tener bebés varones. Se consideraba que la ausencia de hijos era un castigo divino. Había alegría en la casa cuando nacía un bebé varón. Las bebés recién nacidas eran recibidas con pesar. Los hombres entonaban una oración diaria, “Bendito sea Dios, quien no me ha hecho mujer”. La mujer estaba sujeta a la mayoría de los tabúes en el Torá. Las niñas no podían estudiar la Santa Ley— el Torá. Las mujeres no se podían acercar al santasanción en el templo. No podían ir más allá de un atrio exterior designado para las mujeres. Durante su purificación mensual de la menstruación, hasta eran excluidas del atrio exterior.

A las mujeres les estaba prohibido enseñar. No podían pronunciar la bendición después de una comida. No podían ser testigos en el tribunal, ya que por lo general se las consideraba mentirosas.

La cultura es el mecanismo que desarrollamos para hacer frente al mundo que nos rodea. Cuando la cultura se desarrolla fuera de las normas de Dios, refleja la pecaminosidad del hombre más que las intenciones de la creación de Dios. Según indica Kraybill:

“...Jesús anuló la costumbre social a sabiendas cuando permitió que las mujeres lo siguieran en público. Su trato hacia las mujeres implica que las ve igual que a los hombres ante Dios. La prominencia de las mujeres en los evangelios así como también en la interacción de Jesús con ellas confirma su irreverencia de las cajas sexuales. Él no dudó en violar las normas sociales para elevar a las mujeres a una nueva dignidad y una condición mayor”...¹⁰

Jesús se relacionó y trató a las mujeres como iguales y restauró su dignidad. En Juan 4:1-42, Él aceptó una bebida de una mujer samaritana. En otra parte, una mujer con un problema de sangre lo tocó; Él recibió a esta mujer, contrario a las leyes antiguas que dictaban que ese contacto era impuro (Mt. 9:20-22; Marcos 5:25-34; Lucas 8:40-56).

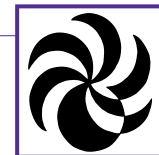
Se aceptó a las mujeres en los rangos de los discípulos y a menudo viajaban con Jesús y lo apoyaban económicamente (Marcos 15:40-41; Lucas 8:1-3).

En Gálatas 3:26-28, el manifiesto de Pablo enfatiza la igualdad entre todas las personas: “Ya no hay judío ni griego, esclavo ni ser libre, **hombre ni mujer**, sino **que todos son uno** solo en Cristo Jesús [énfasis agregado]”.¹¹

⁹ Donald B. Kraybill, *The Upside-Down Kingdom* [El Reino al Revés] (Scottsdale, Pa.: Herald Press, 1990), p. 214215.

¹⁰ Kraybill, *The Upside-Down Kingdom* [El reino al revés], p. 215.

¹¹ Para más estudio, ver Gail R. O’Day, “John” [Juan], en Carol A. Newsom y Sharon H. Ringe, eds., *Women’s Bible Commentary* [Comentario de la Biblia para la Mujer], (Louisville, Ky.: Westminster John Knox Press, 1992) y Mary Ann Getty-Sullivan, *Women in the New Testament* [Las Mujeres en el Nuevo Testamento] (Collegeville, Minn.: The Liturgical Press, 2001).



Dramatización: Jesús y la Mujer Samaritana

Instrucciones para el Grupo

- Pida a una persona que sea narrador y lea los antecedentes para su audiencia antes de que empiece el sketch.
- Pida a otro miembro del grupo que dirija una discusión al final del sketch para suscitar implicaciones para la equidad entre los géneros de la historia. El líder de discusión escuchará lo que dice el grupo y leerá implicaciones adicionales de esta historia listadas en esta nota si el grupo no las ha mencionado.
- Ahora, trabajen juntos para preparar una dramatización de esta historia. Todos deberían tener un papel. Recuerden que había vecinos, espectadores y miembros de la comunidad en esta historia cuando la mujer samaritana regresa a su aldea.
- Piense en lo que ellos habrían respondido y lo que habrían dicho.
- No cambie las palabras que Jesús y la mujer samaritana dicen.

Antecedentes

Por lo general, las mujeres sacaban agua al final del día, en vez de hacerlo durante el calor de mediodía, como hizo esta mujer (en el versículo 6 dice que es la “sexta hora”). Los especialistas en textos bíblicos han señalado la hora en la que decidió sacar el agua, proponiendo que tal vez la mujer estuviera tratando de evitar a otras mujeres, quienes la hubieran hecho el vacío a causa de sus cinco maridos (versículo 18). También era samaritana, quienes los judíos consideraban mestizos. Así que era una marginada, una mujer sospechosa moralmente de un grupo étnico despreciado y, socialmente, era inaceptable que Jesús hablara con ella. De hecho, los líderes religiosos judíos rara vez hablaban con alguna mujer en público. Sin embargo, ella fue a la primera persona a quien Jesús le reveló su identidad como el Mesías.

Historia

Juan 4:7-10, 25-30: ⁷En eso llegó a sacar agua una mujer de Samaria, y Jesús le dijo: “Dame un poco de agua”. ⁸(Sus discípulos habían ido al pueblo a comprar comida). ⁹La mujer samaritana le respondió: “¿Cómo se te ocurre pedirme agua, si tú eres judío y yo soy

samaritana?” (Los judíos no usan nada en común con los samaritanos.) ¹⁰Jesús le contestó: “Si supieras lo que Dios puede dar, y conocieras al que te dijo ‘dame un poco de agua’, tú le habrías pedido a él y él te habría dado agua que da vida..”. ²⁵La mujer le contestó, “Sé que viene el Mesías (al que llaman el Cristo)”. “Cuando él venga nos explicará todas las cosas”. ²⁶Jesús le dijo, “Ese soy yo, el que habla contigo”. ²⁷En esto llegaron los discípulos y se sorprendieron de verlo hablando con una mujer, aunque ninguno le preguntó: “¿Qué pretendes?” o “¿De qué hablas con ella?” ²⁸Entonces la mujer dejó la jarra de agua y volvió al pueblo. Le dijo a la gente: ²⁹¡Vengan a ver al hombre que me dijo todo lo que hice en mi vida!” ³⁰No será éste el Cristo?” ³⁰Salieron del pueblo y fueron a ver a Jesús.

Implicaciones de esta historia

Los valores de Jesús se diferenciaban radicalmente de los de su época, cuando la mujer era considerada de segunda clase e inferior, en el mejor de los casos. Jesús vio a esta mujer como valiosa e importante. Después de conversar con ella, le dice que era el Mesías. Esto refleja la forma de su Encarnación, revolucionando los poderes y las estructuras existentes de esa época.¹²

Jesús no nació en una familia de clase alta. Fue el hijo de una joven campesina y pobre; y su prometido, aunque calificado en la carpintería, fue obligado a huir con ella y el bebé, como refugiados, en los primeros años de la niñez de Jesús. Más tarde, en sus años de ministerio, Jesús no se enfocaba en los miembros ricos e importantes de la sociedad. En cambio, se asociaba con los marginados: recaudadores de impuestos, prostitutas y otros “pecadores”. Él usó palabras duras contra los fariseos y líderes religiosos que usan su poder para cargar injustamente de responsabilidades a la gente a la que deberían servir y guiar. Jesús continuamente violaba las normas sociales por prestar atención a los marginados de la sociedad.

Evidentemente, las mujeres no tenían una condición muy alta en esta cultura. Jesús está haciendo una declaración no sólo referente al género, sino también a la raza y la justicia. Jesús cruza los límites de las distinciones de género, las raciales y económicas y demuestra que todas las personas merecen dignidad y el respeto.

¹² Donald B. Kraybill, *The Upside-Down Kingdom* [El Reino al Revés] (Scottsdale, Pa.: Herald Press, 1990).



Dramatización: Jesús, María y Marta

Instrucciones para el Grupo

- Pida a una persona que sea narrador y lea los antecedentes para su audiencia antes de que empiece el sketch.
- Pida a otro miembro del grupo que dirija una discusión al final del sketch para suscitar implicaciones para la equidad entre los géneros de la historia. El líder de discusión escuchará lo que dice el grupo y leerá implicaciones adicionales de esta historia listadas en esta nota si el grupo no las ha mencionado.
- Ahora, trabajen juntos para preparar una dramatización de esta historia. Todos deberían tener un papel. Recuerden que podía haber vecinos, espectadores y miembros de la comunidad entrando a la casa para ver y hablar con Jesús. Tal vez es por eso que Marta estaba tan ocupada y estresada en la cocina.
- Piense en lo que diferentes personas habrían respondido y lo qué habrían dicho.
- No cambie las palabras que Jesús, María y Marta dicen.

Antecedentes

En la época y cultura en las que vivió Jesús, sólo se instruía a los hombres acerca de Dios y teología. Así como Jesús se dio tiempo para hablar de asuntos espirituales con la mujer samaritana y como también se dio tiempo para hablar con María (y con Marta, al grado que ella se dio tiempo para escuchar...).

Historia

Lucas 10:38-42: *Ahora, mientras ellos (Jesús y sus discípulos) iban de camino, Él entró en cierta aldea, y una mujer llamada Marta lo recibió en su casa. Tenía ella una hermana llamada María que, sentada a los pies del Señor, escuchaba lo que él decía. Marta, por su parte, se sentía abrumada porque tenía mucho que hacer. Así que se acercó a él y le dijo, “Señor, ¿no te importa que mi hermana me haya dejado sirviendo sola? ¡Dile que me ayude!” Pero el Señor le contestó, “Marta, Marta, estás inquieta y preocupada por muchas cosas, pero sólo una es necesaria. María ha escogido la mejor, y nadie se la quitará”.*

Implicaciones de esta historia: Jesús desafía los papeles prescritos.¹³

La cultura en la que tiene lugar esta historia es una en la que se requería que las mujeres sirvieran a los hombres que vivían o visitaban sus casas. Marta estaba ocupada con todas las tareas que intentaba cumplir. Estaba haciendo lo que se esperaba que hiciera como mujer. Por otra parte, María estaba haciendo lo que le estaba prohibido como mujer. Estaba sentada a los pies de Jesús, escuchando sus enseñanzas. Jesús no reprendió a María por eso, sino que la elogió, diciendo que ella escogió “lo que es mejor”. La decisión de María es radicalmente diferente del papel típico prescrito para las mujeres judías de esa época. La respuesta de Jesús fue radicalmente diferente de la respuesta masculina típica a su decisión en esa época.

¹³ Rebecca Merrill Groothuis, *Women Caught in the Conflict* [Las Mujeres Atrapadas en el Conflicto] (Eugene, Oreg.: Wipf and Stock Publishers, 1994), p.100.

2.4 IMÁGENES DEL GÉNERO EN EL NUEVO TESTAMENTO

Objetivos

- Explorar el Nuevo Testamento con una lente de género.
- Preparar para dirigir una discusión significativa con los participantes de la capacitación, con el personal y con los miembros de la comunidad sobre los pasajes de las Escrituras relacionados al género.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

- Comparta los objetivos de la sesión con los participantes.
- Lea el pasaje de Dorothy Sayers en la Nota 2.4a.

20 minutos

Trabajo Individual: Actividad 2.4a Jesús Desafiando los Papeles de Género

- Dé a los participantes la lista de los distintivos del género en el ministerio de Jesús.
- Pídales que lean la lista y los pasajes de las Escrituras, escoja tres o cuatro y reflexionen sobre el por qué Jesús usó cada imagen de género y modo de vivir particulares para ilustrar su parábola o enseñanza.
- Pida a los participantes que tomen notas y estén preparados para compartir en la sesión plenaria.

30 minutos

Grupo Plenario: Imágenes de Género

- Realce el rico potencial en las imágenes y el estilo de vida de Jesús para hacer que los participantes compartan los entendimientos de su trabajo.

Preguntas para Discusión

- ¿A quién se dirigía Jesús en este pasaje?
- ¿A quién se dirige hoy día?
- ¿Por qué estas imágenes y selecciones del estilo de vida se traducen por géneros, milenios y culturas?
- ¿Qué nos dicen de algunas fuentes de la educación de Jesús?
- ¿De qué manera el hecho de que Jesús, un hombre, que habló como lo hizo, nos reta a transformar las relaciones de género y a enfocarnos intencionalmente en iluminar a ambos géneros?

Materiales

Notas

- Nota 2.4a, Reflexión por Dorothy Sayers
- Actividad 2.4a, Jesús Desafiando los Papeles de Género

Preparación del Facilitador

- Haga copias de la Nota 2.4a para los participantes.
- Haga copias de la Actividad 2.4a.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.
- Revise todos los pasajes de las Escrituras usados en esta sesión y anote sus observaciones y entendimientos.



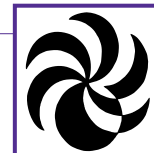
Reflexión por Dorothy Sayers

Dorothy Sayers, autora cristiana, escribió:

Tal vez no es de extrañar que las mujeres fueran las primeras en la cuna y las últimas en la Cruz. Ellas nunca habían conocido a un hombre como este Hombre— nunca había habido otro como él. Un profeta y maestro que nunca las fastidió, nunca las aduló o persuadió o las trató con condescendencia; que nunca hizo bromas maliciosas acerca de ellas; que nunca las trató ya sea como “Las mujeres, ¡que Dios nos ayude!” o “Las mujeres, que Dios las bendiga”; que reprendía sin quejarse y elogiaba sin condescendencia;

que tomaba en serio sus preguntas y argumentos; que nunca les planificaba su esfera, nunca les instaba a ser femeninas ni se burlaba de ellas por ser femeninas; no tenía un interés personal ni dignidad masculina intranquila que defender; quien las trató tal y como las encontró y era completamente natural. No hay ningún acto, sermón ni parábola en todo el evangelio que preste su mordacidad de perversidad femenina; nadie podría haber adivinado a partir de las palabras y los hechos de Jesús que había algo “raro” acerca de la naturaleza de la mujer.¹⁴

¹⁴ Dorothy Sayers era una estudiosa, novelista y pensadora cristiana. Es considerada una de los “Cristianos de Oxford”, que incluyen en particular a C.S. Lewis, Charles Williams y J.R.R. Tolkien. Su ensayo, “¿Son las Mujeres Humanos?”, acerca de los derechos y el papel de la mujer en una sociedad dominada por los hombres, fue publicado después de su muerte en 1978, con el mismo título por Intervarsity Press, Downers Grove, Ill.



Jesús Desafiando los Papeles de Género

Por favor tome un momento para reflexionar sobre estos distintivos de género en la vida de Jesús y lo que significan para usted como hombre o como mujer que trabaja hoy día en el desarrollo comunitario. Tome notas y prepárese a compartir sus pensamientos y entendimientos en la sesión plenaria.

Las siguientes referencias¹⁵ ofrecen importantes pasajes para un estudio y reflexión más amplios: Algunas preguntas a tener en cuenta al considerar estos ejemplos: ¿Qué historias acerca de Jesús ilustran su preocupación por las mujeres? ¿Cómo desafió Él los papeles que la sociedad esperaba que las mujeres cumplieran? ¿En qué se diferencia el ejemplo de Jesús de la manera en la que se trata a las mujeres hoy día en varias culturas y lugares?

Referencia de las Escrituras	Sus Observaciones y Entendimientos
<p>Una mujer con un problema de sangre tocó a Jesús. En vez de reprenderla, la recibió a pesar de que la ley judía decía que ella estaba impura (Mt. 9:20-22; Marcos 5:24-34; Lucas 8:42-48).</p>	
<p>Las mujeres viajaban con Jesús y lo apoyaban económicamente (Marcos 15:40-41; Lucas 8:1-3).</p>	
<p>En los cuatro evangelios se escribió acerca de una prostituta que tuvo el honor de ungir a Jesús en un almuerzo de los fariseos (Mt. 26:6-13; Marcos 14:3-9; Lucas 7:37-39; Juan 12:1-8).</p>	
<p>Las enseñanzas y parábolas de Jesús incluían cosas con las que las mujeres estaban familiarizadas, tales como banquetes de boda, partos, levadura, costura y moler maíz (Mt. 9:16; 13:33; 22:2-14; Lucas 17:35). Inclusive usó imágenes femeninas para describir a Dios (Lucas 15:8-10).</p>	

¹⁵ Katherine M. Haubert, *Women as Leaders* [Mujeres como líderes]: *Accepting the Challenge of Scripture* [Aceptando el reto de las Escrituras] (Monrovia, Calif.: MARC Publications, 1993).



Referencia de las Escrituras	Sus Observaciones y Entendimientos
<p>Las enseñanzas de Jesús tenían como propósito atraer tanto a hombres como a mujeres. A menudo Él enfatizó un punto contando dos historias parecidas o usando dos imágenes, una con un hombre y otra con una mujer (Mt. 24:39-41; 24:45-51 y 25:1-13; Lucas 11:5-9; 11:29-32; 17:34-36 y 18:1-8).</p>	
<p>Las seguidoras de Jesús fueron las que se quedaron con él durante su crucifixión (Marcos 15:40-41).</p>	
<p>Las seguidoras de Jesús fueron las primeras que llegaron a la tumba vacía (Mt. 28:1; Marcos 16:1-2; Lucas 24:1-12; Juan 20:1-9).</p>	
<p>Jesús les enseñó a las mujeres acerca del reino de Dios, a pesar de las restricciones culturales que proporcionaban la educación religiosa sólo a los hombres. Jesús tenía seguidoras en una época en la que las mujeres no debían estar en público sin que tuvieran un mandado doméstico, mucho menos en público en compañía de hombres que no fueran sus parientes. Las mujeres terminaron siendo las seguidoras más leales de Jesús, quedándose con él durante su crucifixión después de que todos sus discípulos se fueron. Las mujeres fueron las primeras que presenciaron su resurrección en una cultura que no valoraba el testimonio de las mujeres. (Ver las referencias de las Escrituras listadas en las páginas anteriores.)</p>	

2.5 BÚSQUEDA DE LAS ESCRITURAS EN LA COMUNIDAD: USANDO UNALENTE DEL GÉNERO

Objetivos

- Prepare a los participantes para que usen la metodología de la Búsqueda de las Escrituras.
- Prepare a los participantes para que hagan su parte para integrar los principios de las escrituras en todo el trabajo de Visión Mundial.
- Desarrolle la disciplina para estudiar las Escrituras con una lente de género.

Tiempo Aproximado de la Sesión:

1 hora y 20 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

- Comparta los objetivos de la sesión.
- Pida a los participantes que compartan un ejemplo de cuando un estudio bíblico cambió la dinámica en una comunidad o un PDA.

15 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 2.5a Usando la Búsqueda de las Escrituras en la Comunidad

Incluir:

- El origen de la Búsqueda de las Escrituras
- Los dos pasos de la Búsqueda de las Escrituras

30 minutos

Grupos Pequeños: Usando la Búsqueda de las Escrituras

Dar copias de la Nota 2.5a y Actividad 2.5a a los grupos pequeños

Instrucciones para la Actividad 2.5a: Presentar una “obra de teatro improvisada” de una situación en la que la Búsqueda de las Escrituras y Gálatas 3:26-28 resuelva un conflicto.

20 minutos

Información de Grupo Plenario

Preguntas para Discusión

- ¿Qué ventajas se desarrollaron de llevar el conflicto hacia una oportunidad para la reflexión bíblica?

- ¿Qué diferencias hay entre un sermón sobre Gálatas 3:26-28 y la metodología de la Búsqueda de las Escrituras?
- ¿Por qué es un proceso reflexivo y abierto efectivo en los escenarios de conflicto?
- En este entorno, se le dio un tiempo prescrito para resolver esto. ¿Cuánto tiempo cree que se llevará este proceso en una situación de conflicto real? ¿Por qué?

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Empiece a recolectar los pasajes específicos de las Escrituras que quiera usar en un proceso de Búsqueda de las Escrituras.
- Use la Búsqueda de las Escrituras en sus devocionales de oficina. Introduzca la lente de género y asista a los participantes a ver el papel de Jesús en la dinámica de género.

Materiales

Notas y Actividades

- Nota 2.5a, Usando la Búsqueda de las Escrituras en la Comunidad
- Actividad 2.5a, Resolver Conflictos con la Metodología de la Búsqueda de las Escrituras: Una obra de teatro improvisada

Preparación del Facilitador

- Haga copias de la Nota 2.5a y de la Actividad 2.5a.
- Reflexione sobre las preguntas para discusión y la obra de teatro improvisada de la Búsqueda de las Escrituras.
- Elabore una presentación basada en la Nota 2.5a.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Usando la Búsqueda de las Escrituras en la Comunidad¹⁶

Visión Mundial Filipinas desarrolló la metodología de la Búsqueda de las Escrituras como una herramienta para ayudar a las comunidades para integrar la Escritura en el proceso de Desarrollo Transformador.

El uso de la Biblia por la Búsqueda de las Escrituras en el Desarrollo Transformador supone que la Biblia es más que una fuente de normas o un marco conceptual. Esta metodología reconoce un encuentro creativo con Dios encontrado en la Biblia y la historia que Dios ha escogido decírnos ahí.

El proceso de la Búsqueda de las Escrituras extiende el uso y alcance tradicionales de la Biblia en las siguientes maneras:

Uso Tradicional de la Biblia	Uso de la Búsqueda de las Escrituras de la Biblia
Principalmente dirigida a las personas	Principalmente dirigida a la comunidad
Principalmente sobre asuntos espirituales	Trata todas las esferas de vida, incluyendo la espiritual
Principalmente acerca del mundo por venir	Principalmente sobre este mundo, y por extensión, el mundo por venir
Principalmente escrita desde el punto de vista divino	Principalmente escrita desde el punto de vista divino, pero incluye el punto de vista del “más pequeño de éstos”

Suposiciones de la metodología de la Búsqueda de las Escrituras

- Dios ya está trabajando en la comunidad.
- Los miembros de la comunidad han acumulado mucha sabiduría en todas las áreas de la vida, incluyendo las perspectivas espirituales.
- La comunidad es responsable de su propio peregrinaje espiritual.
- Las personas en la comunidad son capaces de hacer su propia aplicación de la verdad espiritual en su situación local.
- Las iglesias locales de todas las denominaciones tienen la responsabilidad principal de contribuir al bienestar espiritual de la comunidad y, por lo tanto, la Búsqueda de las Escrituras no es proselitista.

La Búsqueda de las Escrituras se asume como parte de un proceso de acción-reflexión-acción por medio del cual la comunidad orienta su propio desarrollo. El mismo grupo comunitario que está organizando y

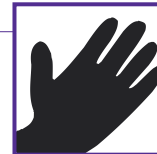
realizando otras actividades de desarrollo puede usar la Búsqueda de las Escrituras.

Dentro de este ciclo de aprendizaje se usa la Biblia para iluminar el pasado y guiar el futuro. Las Escrituras se convierten en un recurso para el diálogo en curso de la comunidad en cuanto a los compromisos, valores, las creencias y tradiciones de la comunidad, lo cual afecta las posibilidades del programa de desarrollo de maneras positivas o negativas. La Búsqueda de las Escrituras no es algo aislado y relegado a la esfera “religiosa” de la vida sino que es parte del proceso de desarrollo normal e integral de la comunidad.

La Búsqueda de las Escrituras consiste de un proceso sencillo de dos pasos.

1. Primero, un facilitador asiste a una reunión de la comunidad preparado con una lectura de las Escrituras, por lo general una historia o parábola para usar durante un tiempo de reflexión y para compartir las experiencias. La selección del pasaje se basa en los asuntos que están enfrentando en la comunidad. La historia o los versículos se manejan como un estudio de caso, con preguntas abiertas. No se recomienda predicar ni enseñar usando el texto.

¹⁶ Bryant L. Myers, *Walking With the Poor: Principles and Practices of Transformational Development* [Caminar con los Pobres: Principios y Prácticas del Desarrollo Transformador] (MaryKnoll, NY: Orbis Books, 1999), p. 229-230; Joy Álvarez, Elnora Avarientos y Thomas H. McAlpine, “*The Bible and Transformational Development*” [La Biblia y el Desarrollo Transformador] en Bryant L. Myers, ed., *Working with the Poor: New Insights and Learnings from Development Practitioners* [Trabajar con los Pobres: Nuevos Entendimientos y Aprendizajes] (Monrovia, Calif.: World Vision, 1999).



2. Segundo, corresponde a los participantes determinar la relevancia del texto en su vida a la luz de los asuntos con los que el grupo tenga problemas. Los facilitadores usan una variedad de métodos no directivos para fomentar una amplia participación y realzar los entendimientos. En la mayoría de los entornos se suelen usar tres preguntas:
- ¿Cuáles son las similitudes entre lo que está pasando en este texto y su experiencia actual? (Esto fomenta la contextualización).
 - ¿Qué luz arroja este texto y la experiencia de las personas sobre su experiencia hoy día? (Esto conduce a una reflexión oratoria).
 - ¿Qué le parece que debería hacer usted acerca de estos entendimientos como grupo y en forma personal? (Esto conduce a una actualización, y produce una aportación para los nuevos planes que accionan el próximo proceso de acción-reflexión-acción.)



Resolviendo Conflictos con la Metodología de la Búsqueda de las Escrituras

Una obra de teatro improvisada

Instrucciones

Dentro de su grupo, asigne los siguientes papeles:

- Facilitador de la comunidad
- Director del Comité de Agua (Hombre)
- Directora del Comité de Educación (Mujer)
- Miembros de la comunidad

Situación

- Está llegando a la última parte de un proceso de evaluación intensivo para un proyecto de desarrollo importante. Para este momento, todos han trabajado demasiado y están cansados.
- Cuando se programaron las últimas reuniones, estalló un conflicto entre el Director del Comité de Agua (hombre) y la Directora del Comité de Educación (mujer). Cuando ella dice que le es imposible asistir a las reuniones en las noches, él menciona todas las concesiones hechas a las agendas de las mujeres durante todo el proyecto. Ya basta. ¿Cuándo se consideran las necesidades de los hombres?

- Ella dice que las necesidades de los hombres se consideran automáticamente y que el énfasis particular en las necesidades de las mujeres simplemente es una rectificación.
- Él renuncia.
- Como los dos son cristianos, por fin se ponen de acuerdo para reunirse con los líderes de la comunidad para un estudio de las Escrituras y para orar.

El facilitador comunitario escoge Gálatas 3:26-28; y los otros miembros del grupo son seleccionados con cuidado para ayudar a resolver esto.

Explique por todo el proceso del uso de Gálatas 3:26-28 con la metodología de la Búsqueda de las Escrituras para ayudar a resolver esto.

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

SEGUNDA EDICIÓN



Módulo 3 Conceptos de Género y Desarrollo



CONCEPTOS DE GÉNERO Y DESARROLLO

El Módulo 3 se desarrolla sobre la importancia del género para un desarrollo sostenible del trabajo de Visión Mundial, y sobre la importancia de entender las percepciones teológicas de la dinámica de género de una comunidad (Módulos 1 y 2).

En este Módulo, las actividades fomentan una mayor conciencia de las dimensiones históricas de la dinámica de género y la urgencia y alcance del trabajo actual en GAD. Los participantes aprenden conceptos esenciales de Género y Desarrollo, inclusive la diferencia entre sexo y género, la importancia de

entender los papeles del género, la transición de “La Mujer en el Desarrollo” a “Género y Desarrollo” (WID a GAD), fortalecimiento y la triple carga de las mujeres (tres tipos de trabajo: reproductivo, productivo y comunitario), así como las necesidades de género prácticas versus las estratégicas.

Lo que más importante es que estos conceptos se conectan con el compromiso de los participantes en los Programas de Desarrollo de Área (PDA) y las comunidades.

DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

3.1 Los Papeles del Sexo y Género

Esta sesión explora los papeles del género a la luz de la propia experiencia y los condicionamientos culturales de los participantes, así como también la importancia del papel de los géneros en el trabajo de GAD. El distinguir entre “sexo” y “género” aclara aún más la diferencia entre los aspectos de nuestra vida que están socialmente condicionados y aquellos que son imperativos biológicos relacionados con cada género.

3.2 La Transición de WID a GAD: Definiciones Clave para el Género y Desarrollo

Recorrer el camino desde WID a GAD esclarece las razones por las cuales la dinámica entre géneros tiene un impacto tan profundo sobre el bienestar de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas. Las presentaciones se enfocan en las diferencias de los enfoques de WID y GAD a medida que los profesionales de desarrollo trabajan en una comunidad para analizar problemas, así como las definiciones de metas, soluciones y estrategias.

3.3 Las Necesidades Prácticas de Género y las Necesidades Estratégicas de Género

Se presenta y discute este concepto esencial de la capacitación de GAD con la participación del grupo entero.

Utilizando una hoja de ejercicios para identificar las necesidades prácticas del género (NPG) y las necesidades estratégicas del género (NEG), los participantes trabajan luego en forma individual con una lista de necesidades para determinar cuáles pueden ser clasificadas como estratégicas y cuáles como prácticas. Debido a que este concepto se expresa en un idioma técnico, al cierre de la sesión los participantes desarrollan expresiones en lenguaje natural (el lenguaje de la comunidad) para significar esas necesidades.

3.4 El Triple Papel de la Mujer: Trabajo Productivo, Reproductivo y Comunitario

Después de distinguir estas tres categorías de trabajo, los participantes elaboran en grupos pequeños una matriz que analiza los tipos de trabajo presentes en sus comunidades. Se consideran las necesidades de género (estratégicas o prácticas) y también los tipos de trabajo. Se cierra la sesión con una discusión sobre el valor de tener definiciones técnicas constantes para GAD, así como el énfasis en reconocer estos conceptos cuando los miembros de la comunidad y PDA los expresan de manera distinta.

3.1 LOS PAPELES DEL SEXO Y GÉNERO

Objetivos

- Diferenciar claramente entre “sexo” y “género” según se utilizan en GAD
- Explorar los condicionamientos culturales respecto de los papeles de los géneros
- Preparar a los participantes para que expliquen las diferencias entre “sexo” y “género” a sus colegas y miembros de la comunidad en escenarios de GAD
- Examinar las experiencias de desarrollo en las cuales los papeles de género son transformados

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora y 30 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos Introducción

- Comparta los objetivos de la sesión.
- Pida a los participantes que compartan un papel de género específico que les hayan enseñado de cuando eran niños.

15 minutos Presentación del Grupo Plenario

Nota 3.1a, Los Papeles de Sexo y Género

Incluir:

- La diferencia entre “sexo” y “género”
- Papeles de género típicos en las comunidades
- Papeles socialmente condicionados vs. papeles biológicos

15 minutos Grupos Pequeños: Diferenciar entre los Papeles de Género y Sexo

Preguntas de Discusión para Grupos Pequeños

- ¿Cómo han evolucionado con el paso del tiempo los papeles de género en su familia y comunidad?

- ¿Son sus papeles de género iguales a los de su padre o madre?
- ¿Nota cambios en los papeles de género para las niñas y los niños menores de 12 años?
- Si los nota, ¿qué es lo que motiva estos cambios?
- ¿Qué ve a manera de implicaciones de los cambios en los papeles de género?

15 minutos Grupo Plenario

Pida a los grupos pequeños que compartan las ideas que hayan surgido de sus discusiones.

20 minutos Grupo Plenario: Ver la Diferencia entre los Papeles de Género y Sexo

Nota 3.1b y Actividad 3.1a

- ¿Por qué es importante esta distinción para GAD?
- ¿Cómo ha contribuido la confusión entre estos dos conceptos a la desigualdad de géneros?

Preguntas para Discusión

- ¿Por qué es importante esta distinción para GAD?
- ¿Cómo ha contribuido la confusión entre estos dos conceptos a la desigualdad de géneros?

Discusión en Grupos Pequeños— Nota 3.1c

Divida al grupo en tres o cuatro grupos pequeños. Haga que se turnen para leer las historias presentadas en la Nota 3.1c y discutan las implicaciones. ¿Por qué afectó el resultado el tener un enfoque específico sobre los papeles de género? ¿De qué manera impactó el resultado?

5 minutos Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Reflexionar sobre los papeles de género en su propia vida.
- ¿Qué cosas que habitualmente hace están conectadas con los papeles de género?

- ¿Qué pasaría —en dónde cambiaría la dinámica— si usted cambiara o dejara de jugar ese papel? ¿Qué resistencia encontraría?
- ¿De qué manera un enfoque intencional en los papeles de las mujeres y los hombres, niñas y niños conduce a relaciones de género transformadas?

Materiales

Notas y Actividades

- Nota 3.1a Los Papeles de Sexo y Género
- Nota 3.1b Comparación entre los Papeles de Sexo y Género
- Nota 3.1.c Papeles de Género en Acción – 3 historias
- Actividad 3.1a ¿Sexo o Género

Preparación del Facilitador

- Haga copias de las Notas 3.1a, 3.1b, 3.1c y de la Actividad 3.1a.
- Reflexione sobre las preguntas para discusión— en particular sobre su propio condicionamiento respecto de los papeles de género durante su infancia y cómo esos papeles han cambiado durante el transcurso de su vida. ¿Qué fue lo que motivó esos cambios?
- Elabore una presentación basada en las Notas 3.1a y 3.1b.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.
- Si es posible, tenga un rotafolio disponible para anotar las respuestas a la pregunta sobre el “papel” formulada en la introducción de esta sesión.



Los Papeles de Sexo y Género

Sexo y Género

La teoría de GAD propone transformar las relaciones entre los géneros para que las mujeres y los hombres se beneficien por igual de los proyectos de desarrollo. El concepto de que los papeles de los géneros están socialmente determinados y por lo tanto pueden cambiar, es esencial para este logro.

Para evitar confusiones, el término “sexo” se define para referirse a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. El “género” se refiere a las relaciones sociales entre hombres y mujeres que varían de una sociedad a otra y en diferentes momentos de la historia. Entonces los papeles del género se aprenden desde el momento del nacimiento y son reforzados por los padres, maestros, los pares y la sociedad. Estos papeles de género se basan en la forma en que se organiza una sociedad y también varían según la edad, clase y grupo étnico.

Los Papeles del Género

La división del trabajo en las sociedades ilustra tanto las diferencias biológicas como las de género. Los hombres con frecuencia son responsables de las actividades que requieren fuerza física, como la construcción de casas. Como sólo la mujer puede concebir hijos, muchas sociedades utilizan este papel biológico como la base para adjudicar otros papeles. Esos papeles afines muchas veces incluyen el cuidado de los hijos y las tareas domésticas.

De acuerdo a las teorías actuales de desarrollo, la mayoría de las comunidades reconocen tres tipos distintos de trabajo: reproducción, producción y manejo de la comunidad.¹⁷ En la Sesión 3.4 se incluye una encuesta sobre esta teoría de uso generalizado y la parte que juegan los papeles de género en cada tipo de trabajo. En resumen, esta teoría identifica los papeles de reproducción como todas las tareas relacionadas con el hogar. La producción incluye tareas o trabajo hecho para recibir a cambio un pago en efectivo o en especie. Los papeles de manejo de la comunidad incluyen actividades tales como organizar un festival religioso o participar en grupos de la comunidad y en la política.

Al diferenciar entre “sexo” y “género”, es útil explorar diversas perspectivas culturales sobre los papeles de los géneros para ver cómo están

socialmente condicionados. El término “socialmente condicionado” no implica necesariamente que no existan diferencias naturales entre el hombre y la mujer. Hay diferencias, y están abiertas a la discusión. Sin embargo, en muchas sociedades los papeles considerados innatos y naturales de un género o de otro, en realidad con frecuencia son determinados culturalmente.

Un ejemplo interesante de esta diferencia entre conceptos europeos y africanos particulares de los papeles de género: en la cultura de las colonias británicas, las mujeres eran consideradas más débiles que los hombres, tanto física como intelectualmente. La mujer era considerada frágil y, por lo tanto, no se le permitía ninguna actividad extenuante, como trabajar en el campo. Cuando los británicos colonizaron el Puerto de Natal en Sudáfrica, necesitaban hombres que trabajaran en sus plantaciones de caña de azúcar. Pero Natal estaba compuesta en su mayoría por zulúes, quienes habían desarrollado diferentes papeles de género. En la cultura zulú, como en muchas culturas africanas, las mujeres realizan los trabajos agrícolas. Los colonialistas británicos no pudieron persuadir a los zulúes a que trabajaran en los campos, y sus ideas culturales acerca de involucrar a la mujer en actividades físicas extenuantes no les permitía hacerlas trabajar en los campos. De modo que los británicos trajeron hombres de la India para que trabajaran en las plantaciones de caña de azúcar, por lo que ahora más de un cuarto de la población de la ciudad Durban en Natal proviene de la India. Los británicos consideraban que las mujeres eran muy débiles para el trabajo agrícola, y los hombres zulúes se consideraban demasiado “viriles” para trabajar en el campo. Diferentes suposiciones sobre las “cualidades naturales” de las mujeres llevaron a distintos papeles de género.

A mediados de los años 1800, en el comienzo de lo que ahora se denomina el “movimiento femenino”, la cultura estadounidense consideraba a la mujer como “moralmente superior” con respecto al hombre. Así como se consideraba que el hombre tenía una mayor capacidad física, se consideraba que la mujer tenía una mayor capacidad moral. Como se suponía que la mujer era moralmente recta (a menos que se la considerara “corrupta”), se pensaba que la presencia de mujeres entre los hombres “civilizaba” a aquellos hombres indisciplinados. Los argumentos a favor de otorgar derechos a la mujer se basaron a veces en

¹⁷ Caroline O.N. Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training* [Planificación y Desarrollo de Género: Teoría, Práctica y Capacitación] (Londres: Routledge, 1993).

esta superioridad moral, para aportar moderación y paz a la política y la disertación pública.¹⁸ Estas ideas ya no son prevalecientes entre la mayoría de los estadounidenses, lo cual ilustra cómo los papeles de género cambian con el tiempo, incluso dentro de una misma cultura.

¹⁸ H.H. Van Amringe, *Arguments on Women's Rights* [Argumentos sobre los Derechos de la Mujer], como se volvió a imprimir en las Actas de la Convención sobre los Derechos de la Mujer de 1850 en Worcester, Mass.



Comparación de los Papeles de Sexo y Género

Sexo	Género
Biológico	Conjunto de papeles y responsabilidades construidos socialmente
De nacimiento	No se nace con ello
Natural	Se aprende
Universal	Cultural
No se puede cambiar	Se puede cambiar
No varía de una cultura a otra ni de un momento a otro	Varía de una cultura a otra y de un momento a otro
Ejemplo: Sólo las mujeres pueden dar a luz	Ejemplo: Las mujeres demuestran poder hacer tan bien como los hombres trabajos que tradicionalmente hacen los hombres



Mujeres Trabajadoras de Obras en Construcción: El Poder de las Fotografías en el Fortalecimiento

Karoline Davis¹⁹

Históricamente, en India las mujeres han sido empleadas como trabajadoras no calificadas en la construcción. En Nueva Delhi, durante 1997, la siguiente historia sirvió para iluminar tanto la realidad que enfrentan las mujeres como el potencial para el cambio.

En una nueva colonización, se contrataba a trabajadoras itinerantes y a obreras de construcción y se les pagaba como trabajadoras no calificadas. Los hombres contratados como “trabajadores calificados” tenían tiempo libre durante sus horas de trabajo para fumar, y las mujeres “no calificadas” debían encargarse de las responsabilidades de los hombres mientras ellos estaban en su descanso. Una trabajadora de desarrollo de una ONG local tomó fotografías de mujeres realizando estos trabajos calificados, lo que se convirtió en la semilla para un espiral de cambio positivo.

Sucedió de la siguiente manera. Las trabajadoras de una asociación de mujeres acudieron a una ONG para pedir fondos para construir desagües en su comunidad. Como los sueldos de las mujeres siempre son más bajos que los de los hombres, las mujeres con frecuencia no pueden alcanzar todo su potencial. En este caso, la propuesta que entregaron incluía salarios para el trabajo calificado de los hombres. La trabajadora de desarrollo que tomó las fotos de las mujeres haciendo trabajos calificados estaba revisando la propuesta, reconoció lo que estaba sucediendo y les pidió que modificaran la propuesta e incluyeran un equipo “sólo para mujeres” para hacer el trabajo de desagüe. Las mujeres no se tenían suficiente confianza y creían que les sería imposible construir el desagüe sin el trabajo calificado de los hombres. ¡Aquí es donde las fotografías entran nuevamente en la historia! La trabajadora de desarrollo les mostró fotos de mujeres

haciendo el trabajo calificado e insistió nuevamente en la propuesta “sólo para mujeres”.

Les dio a las mujeres 15 días para decidir qué iban a hacer. Para sorpresa suya, no tuvo noticias durante 13 días. Les llevó 14 días para lograr la confianza necesaria para presentar la nueva propuesta. ¿Tuvieron éxito? ¡Sí! Trece años más tarde, la nueva colonización Indira Nagar sigue beneficiándose de un sistema de desagüe construido por este equipo de construcción “sólo para mujeres”.

Cambio de papeles en escenarios después de un desastre

Más recientemente, la programación enfocada en el género afectó significativamente los papeles de las mujeres musulmanas en Indonesia. Patricio Cuevas-Parra, el Gerente de Protección Humanitaria, Construcción de la Paz y de Defensoría de Visión Mundial, informó que “en los meses después del tsunami, se podía ver a algunas mujeres en reuniones de capacitación o comunitarias. La mayoría de la gente, inclusive los líderes comunitarios y los trabajadores de ONGs locales, dijeron que integrar a las mujeres en estas actividades fue una pérdida de tiempo y dinero porque ellas no pudieron influir en sus propias comunidades. Agregaron que las ONG no pudieron cambiar la cultura local de una sociedad dominada por hombres. Unos meses más tarde, hubo cambios notables. Las mujeres están participando activamente en varias etapas de la respuesta humanitaria. En los talleres hay un número igual de hombres y mujeres. En las comunidades, las mujeres están teniendo papeles activos, y en muchos casos son las primeras en expresar sus opiniones y en discutir los problemas que enfrentan.”²⁰

¹⁹ Karoline Davis es la coordinadora de género en VM India.

²⁰ Tomado del artículo escrito por Jan Butter, Gerente de Comunicaciones de Visión Mundial Sri Lanka, *La Esperanza* Volumen 1 Tomo 4.



¿Sexo o Género?

Marque cada una de las siguientes afirmaciones, según correspondan a **SEXO (S)** o **GÉNERO (G)**.

Las mujeres pueden quedar embarazadas; los hombres pueden fecundar.

El cuidado de los hijos es responsabilidad de la mujer; los hombres deberían ocuparse de otros trabajos.

Las mujeres hacen la mayoría de las tareas agrícolas en los países de África.

Las mujeres generalmente reciben menos dinero que los hombres por el mismo trabajo.

Las mujeres pueden amamantar a sus bebés; los hombres pueden darles el biberón.

3.2 LA TRANSICIÓN DE WID A GAD: DEFINICIONES CLAVE PARA EL GÉNERO Y DESARROLLO

Objetivos

- Expresar la diferencia entre WID (Mujeres en el Desarrollo) y GAD (Género y Desarrollo).
- Presentar la dinámica histórica que llevó de WID a GAD.
- Explorar las implicaciones de este cambio en un proceso de Desarrollo Transformador.
- Entender la diferencia entre equidad de género e igualdad de género.
- Aprender las definiciones clave relacionadas con Género y Desarrollo.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora y 40 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos Introducción

- Comparta los objetivos de la sesión.
- Pida a los participantes que compartan una experiencia en un escenario de desarrollo que tuviera un enfoque de género.

25 minutos Presentación del Grupo Plenario

Nota 3.2a La Transición de WID a GAD

Incluir:

- Motivos del Cambio de WID a GAD
- Proceso histórico
 - Surgimiento de WID
 - Deficiencias encontradas en los proyectos de desarrollo
 - Igualdad legal e igualdad social en WID y GAD
 - Realidades sociales que enfrentan las mujeres

Pregunta para Discusión

- ¿En qué ejemplos, tanto de WID como de GAD, ha participado durante su trabajo con los PDA y las comunidades?

20 minutos

Discusión para Grupos Pequeños

Actividad 3.2a Diferencias Básicas entre WID y GAD

Preguntas para Discusión

- ¿Qué conexiones hay entre WID y GAD?
- ¿Hubiera surgido GAD sin WID? ¿Por qué sí o por qué no?
- Si el nuevo enfoque es sobre ambos géneros y sobre la dinámica de géneros, ¿por qué sigue habiendo una necesidad de un enfoque intencional y consistente sobre las necesidades y retos particulares de la mujer?
- ¿Cómo mantenemos un equilibrio saludable entre un enfoque intencional sobre las mujeres y niñas para lograr equidad de géneros, y un enfoque igualmente intencional sobre los hombres y los niños para lograr relaciones de género transformadas?
- ¿Entiende la mayoría de sus colegas la diferencia entre WID y GAD? ¿Puede explicarla con sus propias palabras?

15 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 3.2b Definiciones Esenciales de Género y Desarrollo

Incluir definiciones de:

- Desigualdad de género
- Igualdad de género
- Equidad de género
- Sensible al género
- Análisis de género
- Integración de género
- Integración de la perspectiva de género

10 minutos**En pares o grupos pequeños**

Pida a las parejas o a los grupos pequeños que enumeren tres ejemplos de equidad de género y tres ejemplos de igualdad de género para compartírselos con el grupo.

10 minutos**Presentación del Grupo Plenario**

- Cierre esta sesión con ejemplos de los grupos pequeños. En cada caso, determine si el ejemplo tiene el enfoque apropiado y haga las modificaciones que sean necesarias.
- Aplique cada una de las definiciones de GAD en una oración. Pida a los participantes una oración adicional usando cada definición.

5 minutos**Tarea para Después de la Sesión:
Transformarse en un Testimonio de
Equidad entre Géneros**

- Busque colegas en otras organizaciones que estén involucrados con GAD.
- Reúnase con ellos y establezca una relación de colegas y/o de aprendizaje. Pregúnteles de qué manera afectó su trabajo el cambio de WID a GAD. ¿Condujo a relaciones de género transformadas?

Materiales**Notas y Actividades**

- Nota 3.2a La Transición de WID a GAD
- Nota 3.2b Definiciones Esenciales de Género y Desarrollo
- Actividad 3.2a Diferencias Básicas entre WID y GAD

Preparación del Facilitador

- Hable con alguien que haya trabajado en este campo cuando WID estaba transformándose en GAD. Reúna anécdotas históricas y ejemplos para compartir con el grupo.
- Reflexione sobre las preguntas para discusión— tenga preparados sus propios ejemplos de equidad e igualdad de género.
- Prepare oraciones apropiadas para cada definición. Éstas deberían demostrar una clara comprensión de cada una de las palabras o conceptos.
- Haga copias de las Notas 3.2a y 3.2b y de la Actividad 3.2a para todos los participantes.
- Elabore una presentación basada en las Notas 3.2a y 3.2b.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



La Transición de WID a GAD

Las Mujeres en la Teoría y el Enfoque del Desarrollo

Uno de los resultados de la atención del mundo a los asuntos de la mujer en la década de los 70 fue el surgimiento de un enfoque al cambio social denominado “Mujeres en el Desarrollo” (WID). La teoría se basó en nuevas evidencias de que el desarrollo afectaba a la mujer de manera diferente que al hombre; y que muchas veces perjudicaba a la mujer en vez de beneficiarla. Los trabajadores de desarrollo propusieron que las mujeres eran un recurso no explotado, capaces de contribuir al desarrollo económico si se las integraba en el proceso. Esta nueva teoría intentó tener en cuenta a la mujer al planificar los programas y generó muchos proyectos centrados específicamente en la mujer.

Surgieron varias críticas cuando WID pasó a formar parte de las teorías y prácticas dominantes de desarrollo. Una señalaba que cuando se integró a la mujer en los proyectos de desarrollo ya existentes, nunca se cuestionaron las estructuras sociales que reforzaban sus desigualdades. El enfoque también se centraba más en el trabajo productivo de la mujer, sin tener en cuenta sus responsabilidades sociales y de reproducción adicionales. Así, un proyecto podía ofrecer a la mujer la oportunidad de comenzar una pequeña empresa, pero con la carga de las tareas domésticas no le quedaba suficiente tiempo libre disponible para ocuparse.

Los defensores de WID lucharon a favor de reformas legales que abolieran todas las leyes y políticas discriminatorias. De acuerdo con WID, a la mujer se le debía conferir igualdad legal con respecto al hombre. Se creía que una vez que se creara o estableciera este campo de juego uniforme y parejo, las mujeres podrían asumir posiciones de igualdad. El nivelar el campo de juego significaba que se debería conceder a la mujer igual acceso que al hombre a la educación, empleo, crédito y otros recursos. El enfoque de WID facilitó la identificación de desigualdades en el contenido de las leyes y es, por lo tanto, uno de los impulsores de reformas legales de las últimas décadas.

La debilidad principal del enfoque WID demostró ser su razonamiento de que si existe la igualdad legal, le seguirá una igualdad objetiva. De hecho, la igualdad formal o legal no produjo por sí misma la igualdad

social u objetiva. Otra dificultad con el enfoque de WID es que toma poco o nada en cuenta las necesidades especiales de la mujer, enfocándose más bien en los marcos que en los mecanismos de implementación y en los aspectos prácticos de la vida cotidiana. El empleo del enfoque de WID dejaba sin explorar las realidades vividas por las mujeres en los contextos sociales, legales y culturales. Al estar desprovisto de las necesidades, expectativas y experiencias reales de las mujeres, el empleo exclusivo del enfoque WID dejaba sin explorar la gran diversidad de sociedades, mujeres y costumbres.²¹

Teoría y Enfoque de Género y Desarrollo

El enfoque de “Género y Desarrollo” (GAD) surgió como una respuesta a las deficiencias de WID. GAD considera el desarrollo en forma dinámica—la relación entre hombres y mujeres— en vez de mantener un enfoque más estrecho centrado en la mujer. GAD examina cómo las relaciones y estructuras, tanto a nivel del hogar como de la comunidad, afectan de manera diferente a las mujeres y a los hombres.

Por ejemplo, un proyecto puede tener como finalidad aumentar el nivel educativo de las niñas en un área particular. Si la cultura de la región no valora lo suficiente a las niñas, en términos integrales, y espera que ellas se casen muy jóvenes, estos esfuerzos educativos pueden fallar a menos que, o hasta que, la comunidad llegue a considerar esencial la instrucción de las niñas. Con la información del enfoque de GAD, la estrategia de un proyecto se puede adaptar para incluir un enfoque en las actitudes culturales cambiantes por medio de la educación de los padres sobre los beneficios de enviar a sus hijas a la escuela. En lugar de enfocarse exclusivamente en las niñas que participan en el proyecto, como lo hacía WID, GAD toma en cuenta las actitudes de los miembros de la familia y las prácticas culturales de toda la comunidad

GAD ve a la mujer como agente del cambio y no simplemente como receptoras del desarrollo.

GAD intenta tratar la desigualdad como un subproducto resultante de la construcción de género. Basado en la definición de género como algo construido por la sociedad y, por lo tanto, capaz de ser deconstruido por la sociedad, GAD propone influir

²¹ Kebokile Dengu-Zvobgo, et al., *Inheritance in Zimbabwe: Law, Customs and Practice* (Harare, Zimbabwe: Women and Law in Southern Africa Research Trust, 1994) [Herencia en Zimbabwe: Ley, Costumbres y Prácticas (Harare, Zimbabwe: Las Mujeres y la Ley en el Sur de África, Fondo de Investigación, 1994)], pp.17-18.

²² Dengu-Zvobgo, et al., *Inheritance in Zimbabwe* [Herencia en Zimbabwe], pp. 20-21.



en la sociedad para que cambie sus actitudes hacia la mujer por medio de cambios estructurales masivos que beneficien tanto a los hombres como a las mujeres. GAD conecta las relaciones de producción con las relaciones de reproducción, tomando en cuenta las dificultades y responsabilidades particulares de la vida de las mujeres.²²

Los proyectos basados en un enfoque de GAD involucran el alentar a las mujeres a producir cambios positivos para la comunidad entera a través de las organizaciones para mujeres y el activismo. GAD pone menos énfasis en legislar para la igualdad de género y más énfasis en fortalecer a las mujeres mismas para que ellas luchen por cambiar y transformar las estructuras que contribuyeron a su subordinación.²³

“El desarrollo es considerado como un proceso complejo que involucra la mejora social, económica, política y cultural de las personas y de la sociedad misma. Una mejora en este sentido significa la capacidad de la sociedad y de sus miembros de satisfacer

las necesidades físicas, emocionales y creativas de la población a un nivel históricamente aceptable. Al analizar el impacto del desarrollo económico (planificado o no) de una sociedad en particular o de un grupo dentro de una sociedad, los defensores del enfoque de Género y Desarrollo preguntan lo siguiente: quién se beneficia, quién pierde, qué se ha ganado o perdido, y cuál es el equilibrio resultante de los derechos y las obligaciones, el poder y el privilegio entre hombres y mujeres, y entre grupos sociales dados”.²⁴

²³ Shawn Meghan Burn, *Women Across Cultures: A Global Perspective* [La Mujer a través de las Culturas: Una Perspectiva Global] (Mountain View, Calif.: Mayfield Publishing, 2000), p. 146.

²⁴ Kate Young, “Gender and Development” [Género y Desarrollo] in Nalini Visvanathan, Lynn Duggan, Laurie Nisonoff, Nan Wieggersma, eds., *The Women, Gender and Development Reader* [El Lector de La Mujer, El Género y Desarrollo]. (London: Zed Books, 1997), p. 52.



Diferencias Básicas entre WID y GAD²⁵

	Las Mujeres en el Desarrollo (WID)	Género y Desarrollo (GAD)
Enfoque	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relaciones entre mujeres y hombres
Problema	<ul style="list-style-type: none"> ■ La exclusión de la mujer (la mitad de los recursos productivos) del proceso de desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relaciones desiguales de poder (rico y pobre, mujeres y hombres) que impiden un desarrollo equitativo y la participación total de la mujer
Meta	<ul style="list-style-type: none"> ■ Un desarrollo más eficaz y eficiente 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Un desarrollo equitativo y sostenible con mujeres y hombres tomando decisiones
Solución	<ul style="list-style-type: none"> ■ Integrar a la mujer en el proceso de desarrollo ya existente 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fortalecer a los carenciados y a las mujeres ■ Transformar las relaciones desiguales
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proyectos para mujeres ■ Componentes para mujeres ■ Proyectos integrados ■ Aumentar la productividad entre las mujeres ■ Aumentar los ingresos de las mujeres ■ Aumentar la capacidad de la mujer de cuidar de su hogar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar/abordar las necesidades prácticas determinadas por las mujeres y hombres para mejorar su condición ■ Al mismo tiempo, tratar los intereses estratégicos de las mujeres ■ Tratar los intereses estratégicos de los pobres por medio de un desarrollo centrado en las personas

²⁵ Fuente: Consejo Canadiense para la Cooperación Internacional, *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development* [Dos Mitades hacen Un Todo: Balanceando las Relaciones de Género en el Desarrollo] (Ottawa, Canadá: CCIC, 1991).



Definiciones Esenciales de Género y Desarrollo²⁶

La equidad de género es el proceso de ser justos con las mujeres y los hombres en la distribución de los recursos y los beneficios. Esto incluye el reconocimiento de la desigualdad y requiere medidas para lograr la igualdad de las mujeres y los hombres. Es necesario hacer un Análisis de Género para la equidad de género.

La igualdad de género es una meta del Desarrollo Transformador. Se entiende que significa que las mujeres y los hombres gozan de la misma condición en niveles políticos, sociales, económicos y culturales. Existe cuando las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos, oportunidades y condición.

La equidad de género es el proceso que conduce a la igualdad de género.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

GÉNERO

Papeles y responsabilidades socialmente aprendidos que se asignan a las mujeres y a los hombres en una cultura dada, y las estructuras sociales que respaldan estos papeles.

IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS

Una meta del Desarrollo Transformador. Se entiende que significa que las mujeres y los hombres gozan de la misma condición en niveles políticos, sociales, económicos y culturales. Existe cuando las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos, oportunidades y condición.

EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS

La condición de imparcialidad en las relaciones entre mujeres y hombres, que conduce a una situación en la cual ambos tienen la misma condición, derechos, niveles de responsabilidad y acceso al poder y a los recursos.

SENSIBLE AL GÉNERO

Estar consciente de las diferencias entre las necesidades, papeles, responsabilidades y limitaciones de las mujeres y los hombres.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Un enfoque organizado para considerar los asuntos de género a través del proceso total del programa o desarrollo de la organización. El propósito del Análisis de Género es garantizar que los proyectos y

programas de desarrollo incorporen en su totalidad los papeles, las necesidades y la participación de las mujeres y los hombres. El Análisis de Género requiere separar los datos y la información por sexo (conocidos como datos desglosados) y entender cómo se dividen y valoran el trabajo, los papeles, las necesidades y la participación según el sexo (sea hombre o mujer). El Análisis de Género se hace en todas las etapas de los proyectos de desarrollo.

INTEGRACIÓN DE LOS GÉNEROS

La integración de los géneros es un proceso orgánico, similar a un árbol viviente. En la raíz del proceso está la voluntad política. Una organización con una fuerte voluntad política, como un árbol con raíces fuertes, puede apoyar el desarrollo de tres ramas vitales: capacidad técnica, responsabilidad y una cultura organizativa positiva. La integración de los géneros en las actividades y estructuras de una organización tiene implicaciones internas y externas. Externamente, la integración de los géneros fomenta la participación y beneficio de las mujeres y los hombres en las iniciativas o servicios de una organización. Internamente, la integración de los géneros promueve el liderazgo e igualdad de la mujer en las propias políticas y estructuras de una organización.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La integración de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de toda acción planificada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas en todas las áreas y en todos los niveles. Se refiere a una estrategia para hacer que las preocupaciones y vivencias de las mujeres y los hombres sean una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales de modo que la mujer pueda beneficiarse por igual y que no se siga perpetuando la desigualdad. La meta final es lograr la igualdad de género.

²⁶ Fuente: Patricia Morris, *The Gender Audit: A Process for Organizational Self-Assessment and Action Planning* [Auditoría del Género: Un Proceso para la Autoevaluación y Planificación de Acción]. (Washington, DC: Comisión sobre el Progreso de la Mujer, InterAction, 1999).

3.3 LAS NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO Y LAS NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO

Objetivos

- Desarrollar un claro entendimiento de las diferencias teóricas entre estos términos como se usan en GAD.
- Identificar las necesidades particulares del género como prácticas o estratégicas.
- Relacionar las necesidades prácticas del género y las necesidades estratégicas del género con los desafíos de la identificación, diseño, monitoreo, implementación y evaluación del proyecto.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos Introducción

- Comparta los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pida a los participantes que compartan una necesidad en particular de las mujeres o de las niñas que ellos hayan presenciado en una comunidad o PDA.
- Anote sus respuestas en un rotafolio

20 minutos Presentación del Grupo Plenario

Nota 3.3a Necesidades Prácticas del Género y Necesidades Estratégicas del Género

Incluir:

- Las diferencias entre las necesidades prácticas del género (NPG) y las necesidades estratégicas del género (NEG)
- Cómo abordar las NPG y las NEG

Preguntas para Discusión

- ¿Por qué es importante esta distinción para el Análisis de Género?
- ¿En qué sentido la identificación de las necesidades estratégicas del género está más relacionada con GAD que con WID?

10 minutos Ejercicio Individual

Examinar la lista de las necesidades de género anotadas al comienzo de la sesión en el rotafolio. Identificar las necesidades como NPG o NEG. Prepararse para explicar el porqué. Si no se identificaron las NEG, mencionar algunas.

15 minutos Discusión en Grupo Plenario

Repase la lista y pida a algunos voluntarios que identifiquen cada una como NPG o como NEG según sus ejercicios individuales.

Preguntas para Discusión

- ¿Cuál es la importancia de las NEG? ¿Y de las NPG?
- Con sus propias palabras, defina la diferencia entre las NEG y las NPG.
- Defina la diferencia entre las NEG y las NPG de una manera informal, como lo haría un miembro de la comunidad para distinguir a las dos.
- ¿Los proyectos de su área están más centrados en las NEG o en las NPG? ¿Por qué?
- Identifique un proyecto que le sea familiar y que se refiera específicamente a las NEG/ las NPG.
- Si un proyecto sólo trata a las NPG, ¿ve un camino futuro hacia las NEG?
- ¿De qué manera contribuye a que haya relaciones de género transformadas entre mujeres y hombres, niñas y niños el reconocer la diferencia entre las NPG y las NEG?

5 minutos Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Examinar las necesidades de género en su propia familia o comunidad.
- ¿Cuáles son las NPG y cuáles son las NEG?
- ¿Qué tipo de reestructuración será necesaria para responder adecuadamente a estas necesidades

Materiales

Notas

- Nota 3.3a, Necesidades Prácticas del Género y Necesidades Estratégicas del Género

Preparación del Facilitador

- Tenga preparada su propia lista de NPG y NEG para compartir con el grupo o estimular la discusión.
- Asegúrese de tener un rotafolio para utilizar.
- Tenga papel para darles a los participantes para el ejercicio individual con las NPG y las NEG.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo individual y en grupos pequeños.
- Haga copias de la Nota 3.3a para todos los participantes.
- Elabore una presentación basada en la Nota 3.3a.



Necesidades Estratégicas de Género y Necesidades Prácticas de Género²⁷

Necesidades Prácticas del Género (NPG)	Necesidades Estratégicas del Género (NEG)
<ul style="list-style-type: none"> Las NPG son necesidades que las mujeres identifican en sus papeles socialmente aceptados en la sociedad. Las NPG no desafían las divisiones del trabajo según el género ni la posición subordinada de la mujer en la sociedad, aunque surjan de ellas. Las NPG son una respuesta a una necesidad inmediata percibida, definida dentro de un contexto específico. Son de naturaleza práctica y con frecuencia tienen que ver con las deficiencias de las condiciones de vida, como la provisión de agua, cuidado de salud y empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> Las NEG son necesidades que las mujeres identifican debido a su posición subordinada con respecto a los hombres de su sociedad. Las NEG varían según contextos particulares. Tienen que ver con las divisiones del trabajo por género, poder y control, y pueden incluir asuntos tales como derechos legales, violencia doméstica, sueldos equitativos y atención médica. El satisfacer las NEG ayuda a las mujeres a lograr una mayor igualdad. Además altera los papeles existentes y, por lo tanto, desafía la posición subordinada actual de la mujer.
<ul style="list-style-type: none"> Tienden a ser inmediatas, a corto plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> Tienden a ser a largo plazo.
<ul style="list-style-type: none"> Exclusivas de algunas mujeres en particular. 	<ul style="list-style-type: none"> Común a casi todas las mujeres.
<ul style="list-style-type: none"> Fácilmente identificable por las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Ni las bases de la desventaja ni el potencial para el cambio son necesariamente fáciles de identificar por las mujeres
<ul style="list-style-type: none"> Facilement identifiables par les femmes 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes identifient difficilement autant les fondements de leur position désavantageuse que le potentiel de changement
<ul style="list-style-type: none"> Pueden tratarse con la provisión de productos específicos: alimentos, bombas manuales, clínicas, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Pueden tratarse con el aumento de conciencia, aumento de la auto-confianza, educación, fortaleciendo las organizaciones de mujeres, movilizaciones políticas, etc.

Tratar las NPG	Tratar las NEG
<ul style="list-style-type: none"> Tiende a involucrar a las mujeres como beneficiarias y tal vez como participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Involucra a la mujer como agente de cambio o permite a la mujer ser agente de cambio.
<ul style="list-style-type: none"> Puede mejorar la condición de vida de la mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede mejorar la posición de la mujer en la sociedad.
<ul style="list-style-type: none"> Por lo general no altera los papeles y relaciones tradicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede fortalecer a la mujer y transformar las relaciones.

²⁷ Fuentes: Caroline O.N. Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training* [Planificación y Desarrollo de Género: Teoría, Práctica y Capacitación] (Londres: Rutledge Press, 1993); Consejo Canadiense para la Cooperación Internacional, *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development* [Dos Mitades hacen Un Todo: Balanceando las Relaciones de Género en el Desarrollo] (Ottawa, Canadá: CCIC, 1991).

3.4 EL TRIPLE PAPEL DE LA MUJER: TRABAJO PRODUCTIVO, REPRODUCTIVO Y COMUNITARIO

Objetivos

- Definir los tres tipos de trabajo como se menciona en GAD.
- Conectar el triple rol de la mujer con las necesidades prácticas del género y con las necesidades estratégicas del género.
- Examinar cómo esta división del trabajo interactúa con la dinámica de la comunidad.
- Preparar a los participantes para usar esta nueva comprensión para informar la identificación, los objetivos y el diseño de proyectos en las comunidades donde trabajan.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora y 20 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

- Comparta los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pida a los participantes que digan su nombre y puesto y que compartan dos tipos de trabajo que realizan todos los días fuera de la oficina.
- Lístelos en un rotafolio bajo los títulos “Hombres” y “Mujeres”.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 3.4a Los Tres Tipos de Trabajo

Incluir características y ejemplos de:

- Trabajo productivo
- Trabajo reproductivo
- Trabajo comunitario

Pregunta para Discusión

- ¿Por qué es importante esta distinción para GAD?
- ¿De qué manera el enfoque intencional sobre estos tres tipos de trabajo conduce a relaciones de género transformadas?

Presentar la Actividad 3.4a El Triple Papel de la Mujer y las Necesidades Prácticas y Estratégicas de Género

- Usando un proyector de transparencias para esta actividad, analizar qué papeles y necesidades trata cada trabajo listado en el rotafolio.

20 minutos

Trabajo en Grupos Pequeños

Actividad 3.4b Papeles del Género y Necesidades en su Comunidad

- Dar a cada grupo la matriz en blanco. Los grupos deben definir y categorizar los papeles de género y las necesidades, así como los tipos de trabajo en sus comunidades.
- Pedir a los integrantes de cada grupo que trabajen en equipo con esta matriz. Si provienen de diversas comunidades, se puede diferenciar la lista por comunidad.

20 minutos

Información de Grupo Plenario

Importancia de Definiciones Claras en el Análisis de Género y GAD

Preguntas para Discusión

- ¿Qué asuntos surgieron cuando su grupo clasificó los papeles y tipos de trabajo específicos? ¿Estuvieron siempre todos de acuerdo? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Qué papel juegan las definiciones comunes de estas categorías básicas al trabajar con GAD?
- ¿Qué valor hay en estas definiciones compartidas y en reconocer “lo que la gente quiere decir” aunque no utilicen los mismos términos? ¿Usarán siempre estos términos los miembros de la comunidad al expresar lo que hacen?
- ¿Por qué es importante para GAD reconocer todos los tipos de trabajo?

5 minutos**Trabajo Individual**

Diseñe una hoja de trabajo para usted mismo que le permita analizar los tipos de trabajo que hará durante la próxima semana.

5 minutos**Tarea para Después de la Sesión:
Transformarse en un Testimonio de
Equidad entre Géneros**

- Use la hoja de trabajo que diseñó en la sesión de capacitación y registre todo el trabajo que hará durante la próxima semana.
- Identifique su trabajo como productivo, reproductivo o basado en la comunidad.
- Analice sus datos al final de la semana.
- ¿Qué porcentaje de su tiempo de trabajo está dedicado a cada categoría?
- Pídale a un miembro del género opuesto de su familia que haga el mismo ejercicio. Discuta y analice los resultados.

Materiales**Notas y Actividades**

- Nota 3.4a Los Tres Tipos de Trabajo

- Actividad 3.4a El Triple Papel de la Mujer y las Necesidades Prácticas y Estratégicas de Género
- Actividad 3.4b Papeles del Género y Necesidades en su Comunidad

Preparación del Facilitador

- Analice su propio tiempo durante 24 horas y determine cuáles actividades son productivas, reproductivas y de manejo de la comunidad.
- Elabore la presentación plenaria.
- Haga una transparencia de la Actividad 3.4a y copias de la Nota 3.4a y de la Actividad 3.4b.
- Tenga papel disponible para los participantes para que hagan sus hojas de trabajo individuales para analizar cómo pasarán su tiempo la siguiente semana.



Los Tres Tipos de Trabajo²⁸

Trabajo Productivo

El trabajo productivo implica la producción de bienes y servicios para consumo y comercio (agricultura, pesca, empleo y trabajo autónomo). Cuando se le pregunta a la gente a qué se dedica, su respuesta está casi siempre relacionada con el trabajo productivo, en especial el trabajo que es pagado o que genera ingresos. Tanto las mujeres como los hombres pueden participar en actividades productivas, pero en gran parte, sus funciones y responsabilidades difieren según la división del trabajo debido al género. El trabajo productivo de las mujeres es muchas veces menos visible y menos valorado que el de los hombres.

Trabajo Reproductivo

El trabajo reproductivo implica el cuidado y mantenimiento del hogar y sus miembros—incluyendo la crianza y cuidado de los niños, la preparación de la comida, la recolección de agua y combustible, hacer las compras, la limpieza de la casa y el cuidado de la salud de la familia. El trabajo reproductivo es crucial para la supervivencia del ser humano, aunque rara vez se lo considera un “trabajo real”. En las comunidades pobres, el trabajo reproductivo es en gran parte de tipo manual— que requiere mucha mano de obra y consume mucho tiempo. Es casi siempre responsabilidad de las mujeres y niñas.

Trabajo Comunitario

El trabajo comunitario implica la organización colectiva de eventos y servicios sociales: ceremonias y celebraciones, actividades para mejorar la comunidad, participación en grupos y organizaciones, actividades políticas locales y demás. Este tipo de trabajo rara vez es considerado en los análisis económicos de las comunidades. Sin embargo, implica una cantidad de tiempo considerable de voluntarios y es importante para el desarrollo espiritual y cultural de las comunidades como un vehículo para la organización y auto-determinación de la comunidad. Tanto las mujeres como los hombres participan en las actividades de la comunidad, aunque también aquí prevalece una división de trabajo de acuerdo al género.

Es probable que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas participen en las tres áreas de trabajo. Sin embargo, en muchas sociedades, las mujeres hacen casi todo el trabajo reproductivo y gran parte del trabajo productivo. Cualquier intervención en un área afecta las otras áreas. El volumen de trabajo de las mujeres puede impedirles que participen en proyectos de desarrollo. Cuando participan, el tiempo adicional que dedican a la agricultura, a la producción, capacitación o reuniones significa menos tiempo para otras tareas, tales como cuidar de los hijos o preparar la comida.

²⁸ Fuente: Consejo Canadiense para la Cooperación Internacional, *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development* [Dos Mitades hacen Un Todo: Balanceando las Relaciones de Género en el Desarrollo] (Ottawa, Canadá: CCIC, 1991). También ver Caroline O.N. Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training* [Planificación y Desarrollo de Género: Teoría, Práctica y Capacitación] (Londres: Rutledge Press, 1993).



El Triple Papel de la Mujer y las Necesidades Prácticas y Estratégicas de Género²⁹

Actividad: Repase el siguiente gráfico y analicen en grupo los papeles y necesidades que trata cada intervención. Marque si la intervención trata alguno de los papeles (reproductivo, productivo, manejo de la comunidad) o necesidades (necesidades prácticas

de género o necesidades estratégicas de género) de la mujer. Cada intervención puede incluir un papel o necesidad, o todos. Debatan sobre las respuestas y usen la nota como referencia.

Intervención	Papel de la mujer reconocido			Necesidades de género satisfechas	
	P	R	MC	NPG	NEG
<p>■ Empleo</p> <p>a) <i>Capacitación de aptitudes para mujeres:</i></p> <p>Hacer pasteles para la familia Hacer vestidos para vender Carpintería</p>					
<p>■ Servicios básicos</p> <p>a) <i>Una nueva guardería:</i></p> <p>En la comunidad En el trabajo de la madre En el trabajo del padre</p>					
<p>b) <i>Propiedad de la vivienda:</i></p> <p>A nombre del hombre A nombre de la mujer</p>					
<p>c) <i>Centro sanitario en una comunidad donde la mujer trabaja durante el día:</i></p> <p>Abierta a la mañana Abierta a la tarde/noche</p>					

P = Productivo

R = Reproductivo

MC = Manejo de la Comunidad

NPG = Necesidad Práctica de Género

NEG = Necesidad Estratégica de Género

²⁹ Fuente: Adapted from Caroline O.N. Moser, *Gender Planning and Development: Theory Practice and Training* [Planificación y Desarrollo de Género: Teoría, Práctica y Capacitación] (Londres: Rutledge Press, 1993).



Papeles de Género y Necesidades en su Comunidad

Esta actividad requiere que liste los papeles y las necesidades específicas de las mujeres y niñas en su comunidad. Este enfoque intencional es importante ya que estamos estudiando los papeles que durante mucho tiempo han sido invisibles o no examinados. El comprender sus papeles facilitará la discusión y los comportamientos modificados que pueden conducir a relaciones de género transformadas.

Considere los siguientes ejemplos:

Los papeles productivos de la mujer en su comunidad pueden incluir el cultivo de verduras para vender y obtener una ganancia. Si las estrategias del proyecto para ayudar a la mujer incluyen la capacitación agrícola o la construcción de puestos para el mercado, hay que tener en cuenta las maneras de reducir la carga de trabajo ya pesada de la mujer.

Las necesidades prácticas de género pueden incluir la necesidad de un recurso de agua más cerca de la aldea. Las estrategias de proyecto para tratar esta necesidad podrían incluir un nuevo pozo.

La última columna pide que se piense en estrategias para resolver las necesidades prácticas y estratégicas. Un ejemplo podría incluir la creación de un centro sanitario y la capacitación de las mujeres como enfermeras; esto cumpliría con la necesidad práctica de cuidado de la salud y la necesidad estratégica de educación y oportunidades de empleo. La columna del proyecto puede incluir ideas pasadas, presentes o futuras.

Papeles de género y necesidades	Papeles de género y necesidades en su comunidad	Estrategias de proyecto para tratar estos papeles y necesidades
Productivo		
Reproductivo		
Manejo de la Comunidad		
Necesidades Prácticas de Género		
Necesidades Estratégicas de Género		
Necesidades Prácticas y Estratégicas de Género		

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

SEGUNDA EDICIÓN



Módulo 4 Herramientas del Análisis de Género



HERRAMIENTAS DEL ANÁLISIS DE GÉNERO

El método de diseño, monitoreo y evaluación (DME) de Visión Mundial se denomina LEAP. En inglés, el acrónimo significa Aprendizaje a través de la Evaluación con Responsabilidad y Planificación. El marco de LEAP es el resultado de un proceso integral de la Confraternidad para lograr un enfoque común de DME.

LEAP promueve la calidad, responsabilidad y profesionalismo en la programación con las comunidades. Su implementación desarrolla competencia y confianza, y da el ejemplo de un aprendizaje potencial sistemático.

LEAP refleja el entendimiento evolucionado de Visión Mundial de los valores de transformación tanto para las comunidades donde trabajamos como para nosotros mismos como una organización que facilita el cambio. LEAP describe las tareas básicas de la organización que deben emprenderse si hemos de vivir y dar el ejemplo de una verdadera cultura de aprendizaje. Intenta reorientar el propósito de Visión Mundial para el monitoreo y evaluación de programas con el fin de equilibrar el nexo de aprendizaje/responsabilidad, y describe la necesidad de una práctica de reflexión formal en nuestro trabajo.

LEAP también proporciona un marco congruente para medir los aportes de un programa a los objetivos de organización y nacionales, y en el proceso, ayudar

a la organización a ser responsable por esos aportes. También nos ayuda a identificar y reproducir las mejores prácticas, y a aprender de qué manera se pueden mantener e incluso multiplicar los aportes.³⁰

El Análisis de Género, para los profesionales de desarrollo de todos los niveles, incluye la integración de prácticas sólidas de GAD en cada etapa del Ciclo LEAP. El Módulo 4 incluye Herramientas de Análisis de Género específicas e internacionalmente reconocidas que ayudan con este proceso a los profesionales de desarrollo.

La sesión inicial de este módulo presenta el concepto de Análisis de Género, y demuestra de qué manera se utilizan las herramientas específicas a lo largo del Ciclo LEAP. Las sesiones que cubren el Marco Analítico de Harvard, la Matriz del Análisis de Género, el Día de 24 Horas, el Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF) y los conceptos básicos del Método de Aprendizaje Participativo (PLA) incluyen oportunidades para practicar con los componentes clave del Análisis de Género dentro de un entorno tanto de capacitación, como de comunidad o de Programa de Desarrollo de Área (PDA). Finalmente, una sesión de indicadores de Desarrollo Transformador sensibles al género ayuda a los participantes con el diseño del programa y a integrar el uso de las herramientas en su trabajo diario.

³⁰ Introducción a LEAP, 2.0

DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

4.1 Una Introducción a las Herramientas del Análisis de Género

El enfoque de esta sesión es el qué, por qué, quién, cuándo y cómo de las Herramientas del Análisis de Género. ¿Qué es el Análisis del Género? ¿Por qué realizar el Análisis de Género? ¿Quién realiza el Análisis de Género? ¿Cuál es el mejor momento para llevar a cabo el Análisis de Género? ¿Cómo se lleva a cabo el Análisis de Género? ¿Qué herramientas hay disponibles?

Además, esta sesión presenta un paradigma de cómo interactúan los componentes clave en el Análisis de Género. Estos componentes clave incluyen los papeles de género, las divisiones de trabajo por género, acceso, relaciones de poder y necesidades de género. Los participantes aprenden cómo interactúan estos componentes y practican cómo reconocer estas dinámicas según se expresan en el lenguaje cotidiano de sus comunidades.

Esta sesión también explica cómo se utilizan las Herramientas de Análisis de Género a lo largo del Ciclo de LEAP. Una matriz conecta las Herramientas de Análisis de Género con sus usos apropiados en cada etapa del Ciclo LEAP.

4.2 Introducción al Marco Analítico de Harvard

Una breve presentación cubre los cuatro elementos del Marco Analítico de Harvard. Las sesiones subsiguientes detallan cada uno de los cuatro elementos, pero esta sesión presenta el marco como un todo integrado. La intención es preparar a los participantes para examinar el marco más a fondo.

4.3 El Marco Analítico de Harvard: Perfil de Actividad

Esta sesión se inicia con una presentación del grupo plenario del Perfil de Actividad. Después de una revisión de los tres tipos de trabajo (reproductivo, productivo y comunitario), un sketch/obra de teatro improvisada ofrece a los participantes del mismo y a los observadores la oportunidad de experimentar con estar del lado receptor de un Perfil de Actividad, así como la oportunidad de examinar sus propias actitudes hacia los distintos tipos de trabajo. Las discusiones en grupo se enfocan en las metodologías apropiadas para recabar información utilizando un Perfil de Actividad y el uso apropiado de la herramienta en cada etapa del Ciclo LEAP.

4.4 El Marco Analítico de Harvard: Perfil de Acceso y Control

La presentación en grupo plenario de los componentes y definiciones esenciales del Perfil de Acceso y Control prepara a los participantes para una sesión de experiencia práctica con un compañero del grupo. Usando un proceso de entrevista, ellos administran el Perfil de Acceso y Control. Se asigna tiempo para aclarar definiciones y categorías. Se discuten las sensibilidades particulares —requeridas cuando se recaba este tipo de información dentro de una comunidad— así como también las estrategias de manejo requeridas para dominar el uso de esta herramienta en medio de un calendario de trabajo muy ocupado. Los participantes también examinan el uso eficaz de esta herramienta en cada etapa del Ciclo LEAP.

4.5 El Marco Analítico de Harvard: Análisis de Factores que Influyen en las Actividades, el Acceso y el Control

Utilizando los documentos de proyectos de su propio trabajo, los participantes aplican esta herramienta para analizar los factores externos que probablemente influyan en el éxito de la práctica del Desarrollo Transformador. La discusión se centra en las estrategias esenciales para asegurar que haya prácticas sólidas de diseño de desarrollo, manejando los factores externos para fomentar una influencia positiva a lo largo de la vida del proyecto. Otro enfoque de esta sesión es el uso de esta herramienta para organizar datos y analizar las restricciones y oportunidades de GAD en cada etapa del Ciclo LEAP.

4.6 El Marco Analítico de Harvard: Análisis del Ciclo del Proyecto

Los participantes aplican las preguntas sobre el Análisis del Ciclo del Proyecto LEAP a los documentos del proyecto para determinar si se utilizaron las preguntas adecuadas sobre género o el Análisis de Género en la identificación, diseño, monitoreo e implementación iniciales del proyecto. Un elemento para reflexionar en grupos pequeños se centra en las buenas estrategias de manejo para el logro del Desarrollo Transformador a largo plazo que incluya equidad y justicia de género.

4.7 El Marco Analítico de Harvard: Sesión de Aplicación del Proyecto

Después de una práctica comunitaria en la cual los participantes experimentan directamente cómo usar el Marco Analítico de Harvard, se reúnen en grupos pequeños, planifican una presentación de sus conclusiones y lecciones aprendidas en la

comunidad y comparten esta información en una sesión plenaria. En su práctico en la comunidad, se invita a los participantes a determinar de qué manera el conectar el Análisis de Género en cada etapa del Ciclo LEAP aumentará la eficacia de la programación GAD.

4.8 La Matriz del Análisis de Género

Después de trabajar con el Marco Analítico de Harvard, se presenta a los participantes la Matriz del Análisis de Género. El trabajo en grupos pequeños y la discusión plenaria dan a los participantes la oportunidad de trabajar con la matriz directamente e implementar su uso en escenarios de desarrollo específicos y apropiados. Los participantes también examinan cómo el uso de esta herramienta puede apoyar las metas de fortalecimiento y las relaciones transformadas de género en las comunidades.

4.9 Fortalecimiento: Metas, Definiciones y Clasificaciones

Se examina el fortalecimiento dentro de un paradigma específico, distinguiendo el poder como “poder sobre”, “poder de”, “poder con” y “poder interno”. Los participantes evalúan las dinámicas de género esenciales asociadas con su trabajo. Ya que el fortalecimiento es una opción importante de Visión Mundial para un trabajo de desarrollo sostenible, es crucial tener una buena comprensión de las metas, definiciones y clasificaciones de fortalecimiento para lograr una buena programación.

4.10 Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF)

La presentación del Marco de Igualdad y Fortalecimiento lleva a los participantes a integrar más aún los conceptos de GAD y las Herramientas de Análisis de Género, aumentando las opciones a su disposición al trabajar con desarrollo sostenible. Esta oportunidad de familiarizarse con un marco que es tan ampliamente usado, y de examinarlo a la luz de los principios del Desarrollo Transformador, aumenta la conciencia de los recursos adaptables a diversos contextos, y mejora la pericia en programación durante todo el Ciclo LEAP.

4.11 Método de Aprendizaje Participativo y Análisis de Género

La mayoría de los participantes ya estarán familiarizados con PLA. Esta sesión conecta los conocimientos y la experiencia en PLA con el Análisis de Género. El contenido incluye la cronología, líneas de familia, el análisis de tendencias y mapeo de recursos participativos. Las preguntas y la actuación con el PLA se conectan con el Marco Analítico de Harvard para fomentar la integración de las Herramientas de Análisis de Género en donde sea apropiado. También se habla de las maneras en que se puede aplicar PLA en cada etapa del Ciclo LEAP para conducir a relaciones de género transformadas.

4.12 El Día de 24 Horas

El personal puede practicar y dominar esta sencilla y eficaz herramienta entrevistándose unos a otros en grupos de dos o más personas. Luego analizan los datos obtenidos y analizan los tipos de trabajo (reproductivo, productivo y comunitario) a la luz de GAD. Se esclarecen y consideran los papeles de las mujeres y los hombres, de niños y niñas durante cada etapa del Ciclo LEAP.

4.13 Indicadores Sensibles al Género: Una Perspectiva General

Aquí se definen las diferencias entre los indicadores cualitativos y los cuantitativos. Después de una presentación de la Guía de Indicadores Sensibles al Género de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI), los participantes se avocan a un caso de estudio utilizando estos indicadores. Durante este proceso, los participantes integran y aplican lo aprendido en sesiones anteriores. Los participantes también estudian cómo se refleja un buen Análisis de Género en los Indicadores de Desarrollo Transformador (IDT) de Visión Mundial, y cómo en última instancia apoya las relaciones transformadas de género entre hombres y mujeres, y entre niñas y niños.

4.1 UNA INTRODUCCIÓN A LAS HERRAMIENTAS DEL ANÁLISIS DE GÉNERO

Objetivos

- Desarrollar las bases para usar las Herramientas de Análisis de Género específicas.
- Estudiar los motivos para usar las Herramientas de Análisis de Género en el diagnóstico, diseño, monitoreo y evaluación, reflexión y rediseño/transición de proyectos.
- Aprender el qué, por qué, quién, cuándo y cómo de las Herramientas de Análisis de Género.
- Aprender definiciones esenciales de trabajo relacionadas con las Herramientas de Análisis de Género.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora y 45 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

20 minutos

Introducción

- Pida a los participantes que digan su nombre, puesto en Visión Mundial, y un motivo por el que piensan que es esencial para la programación de Visión Mundial tener información precisa.
- Comparta los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pida a los participantes que compartan una instancia en su trabajo de desarrollo en que hayan necesitado información sobre género y no supieron cómo obtenerla.
- Pida a los participantes que describan brevemente qué conocimientos y experiencia tienen en el uso del Ciclo LEAP.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 4.1a Introducción a las Herramientas del Análisis de Género

Preguntas para Discusión

- ¿Qué Herramientas de Análisis de Género ha utilizado en el pasado? ¿Dónde? ¿Cuándo? ¿Por qué?

- Piense en una experiencia de diseño de programa o proyecto en el cual se haya utilizado el Análisis de Género. ¿Cuál fue el resultado?
- ¿Por qué es esencial la participación de los miembros de la comunidad del PDA para llevar a cabo el Análisis de Género?
- ¿Qué papel tiene el aprendizaje constante activo o reflexivo en el uso y adaptación de las Herramientas de Análisis de Género?

15 minutos

Grupos Pequeños: Herramientas del Análisis de Géneros

Tarea

Dé a cada grupo la Nota 4.1a y asígneles el “qué”, el “por qué”, el “quién”, el “cuándo” o el “cómo”. Pídales que discutan cada segmento asignado y dígalos que usted hará el papel de un profesional escéptico de LEAP cuando se vuelva a reunir el grupo plenario. Tendrán que estar preparados para las preguntas “qué, por qué, quién, cuándo y cómo” que usted les hará en una o dos oraciones.

10 minutos

Grupo Plenario

Cuando el grupo se vuelva a reunir, realice un simulacro en el cual usted es muy escéptico sobre la importancia del Análisis de Género en el Ciclo LEAP. Pida que cada grupo designe un vocero para responder sus preguntas: “A todo esto, ¿qué es el Análisis de Género?” “¿Por qué tengo que realizar el Análisis de Género en mi proyecto?” “¿Quién llevará a cabo el Análisis de Género si decido que es importante?” “¿Cuál es el mejor momento para llevar a cabo el Análisis de Género?” “¿Cómo se realiza el Análisis de Género?”

Al final de sus presentaciones, dígalos que fueron persuasivos y que lograron convencerlo de la importancia. Luego, las siguientes preguntas para discusión pueden ayudar a llevar la discusión un paso más allá.

Pregunta para Discusión

- ¿Cómo se pueden apoyar entre ustedes para llegar a dominar y transmitir un uso apropiado de las Herramientas de Análisis de Género en el Ciclo LEAP?
- ¿Qué motivará a los gerentes de proyecto de los PDA a usar las Herramientas de Análisis de Género en cada componente del Ciclo LEAP?

15 minutos**Grupos de dos o grupos pequeños:
Actividad 4.1a, Componentes Clave del
Análisis de Género**

- Entregue a cada grupo una copia del paradigma de los Componentes Clave.
- Haga que un miembro del grupo elija a una mujer que conozca personalmente y que narre su historia al grupo, desde su nacimiento hasta su situación actual.
- Pida a los miembros del grupo que identifiquen los componentes de Análisis de Género de su historia.

15 minutos**Información de Grupo Plenario****Preguntas para Discusión**

- ¿Cómo expresarán sus historias los miembros de la comunidad?
- ¿Por qué es importante tener un entendimiento profundo de las dinámicas de este paradigma para poder reconocer estos componentes, sin importar cómo expresan los componentes las mujeres y hombres de la comunidad?
- ¿Qué papel tiene la paciencia y la comprensión mientras los miembros de la comunidad del PDA comparten información sobre lo pasado o lo que está pasando?
- ¿Cómo se relacionan los componentes de este ciclo con el Ciclo LEAP? ¿Recabarán información sobre cada uno durante todo el ciclo del programa?

15 minutos**Presentación Plenaria**

Nota 4.1b Cómo Elegir un Marco de Análisis de Género

Nota 4.1c Conexión de GAD con LEAP

Nota 4.1d Herramientas de Análisis de Género y LEAP— una Matriz

Incluir:

- Preguntas a tratar al elegir un marco de Análisis de Género.
- Criterios a usar al comparar las Herramientas de Análisis de Género.

- Uso de los marcos de Análisis de Género a lo largo del Ciclo LEAP

Recordatorio sobre la conexión con LEAP: Muestre a los participantes la liga con el Resumen de LEAP (Nota 4.1c) y las Herramientas de Análisis de Género y LEAP— una Matriz (Nota 4.1d). Los participantes aprenderán cómo conectar herramientas específicas con LEAP al estudiar este módulo. Es importante que ellos se mantengan proactivos en el proceso, ya que no hay ninguna “fórmula mágica”. Para hacer elecciones correctas, tendrán que lidiar con la variedad y limitaciones de cada marco, así como las necesidades específicas de su proyecto.

5 minutos**Tarea para Después de la Sesión:
Transformarse en un Testimonio de
Equidad entre Géneros**

- Hable con sus colegas de LEAP para saber qué Herramientas de Análisis de Género han usado, su nivel de conocimientos sobre el uso de cada una, y proyectos modelo en los que estas herramientas se hayan usado eficazmente.
- Construya su propia base de datos de colegas con experiencia en esta área para poder apoyarse mutuamente en el futuro.

Materiales**Notas**

- Nota 4.1a Introducción a las Herramientas del Análisis de Género
- Nota 4.1b Cómo Elegir un Marco de Análisis de Género
- Nota 4.1c Conexión de GAD con LEAP
- Nota 4.1d Herramientas de Análisis de Género y LEAP— una Matriz
- Actividad 4.1a Componentes Clave del Análisis de Género

Preparación del Facilitador

- Analice su propia vida a la luz del paradigma (componentes) para el Análisis de Género. ¿De qué manera encajan en este paradigma los eventos, influencias, obstáculos, etc.?
- Examine sus conocimientos acerca de las Herramientas de Análisis de Género. ¿De qué manera encajan en las preguntas qué, por qué, quién, cuándo y cómo?
- Elabore presentaciones basadas en las Notas 4.1a, 4.1b, 4.1c y 4.1d.
- Haga copias de las Notas 4.1a, 4.1b, 4.1c y 4.1d, así como de la Actividad 4.1a.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Una Introducción a las Herramientas de Análisis de Género

¿QUÉ es el Análisis de Género?

El Análisis de Género se refiere a la variedad de los métodos disponibles para recolectar y procesar información sobre género o sobre las actividades y dinámicas de poder de los hombres y las mujeres. El Análisis de Género examina no sólo los papeles y las actividades, sino también las relaciones entre los hombres y las mujeres. El Análisis de Género tiene que ver con la equidad en el acceso a los recursos y el poder entre hombres y mujeres.

¿POR QUÉ realizar el Análisis de Género?

El Análisis de Género ayuda a definir los efectos positivos y negativos de los proyectos de desarrollo sobre los hombres y las mujeres. Nos permite diseñar e implementar proyectos que producen resultados positivos tanto para los hombres como para las mujeres. El Análisis de Género apoya el diseño de proyectos que fortalecen a las mujeres, quienes por lo general se encuentran en una posición desigual. En el proceso, este fortalecimiento intencional transforma las relaciones de género. El Análisis de Género ayuda a identificar lo siguiente:

- Los miembros en desventaja de una población dada.
- La naturaleza de su desventaja.
- Las causas estructurales de su desventaja.
- Los factores que mantienen la desventaja.
- Los recursos, cambios y estrategias institucionales necesarios para solucionar problemas y minimizar las desventajas.

¿QUIÉN realiza el Análisis de Género?

El personal del proyecto, los oficiales del proyecto o el personal relacionado al proyecto guían el Análisis de Género; lo ideal es que sea con la total participación de los hombres y las mujeres en el lugar del proyecto.

¿CUÁNDO es el mejor momento para llevar a cabo el Análisis de Género?

El Análisis de Género debería llevarse a cabo durante todo el ciclo del proyecto. Las etapas específicas del análisis incluyen:

- **Recolección de información:** recolectar información precisa sobre las mujeres y los hombres para informar el diseño del proyecto, para tratar las necesidades de las personas en mayor desventaja y para tener datos de línea base apropiados para medir el impacto del proyecto.
- **Diseño:** para incluir las inquietudes referentes al género en las actividades del proyecto y asegurar que las mujeres puedan participar por completo.
- **Monitoreo y Evaluación:** para medir el impacto del proyecto, incluyendo los efectos positivos y negativos para ambos géneros.

¿CÓMO se lleva a cabo el Análisis de Género?

La meta general del Análisis de Género es encontrar maneras de consultar con las mujeres y los hombres para que las necesidades, opiniones y metas de ambos géneros se integren eficazmente en un proyecto. Se pueden utilizar una variedad de herramientas valiosas para ayudar a responder las siguientes preguntas:

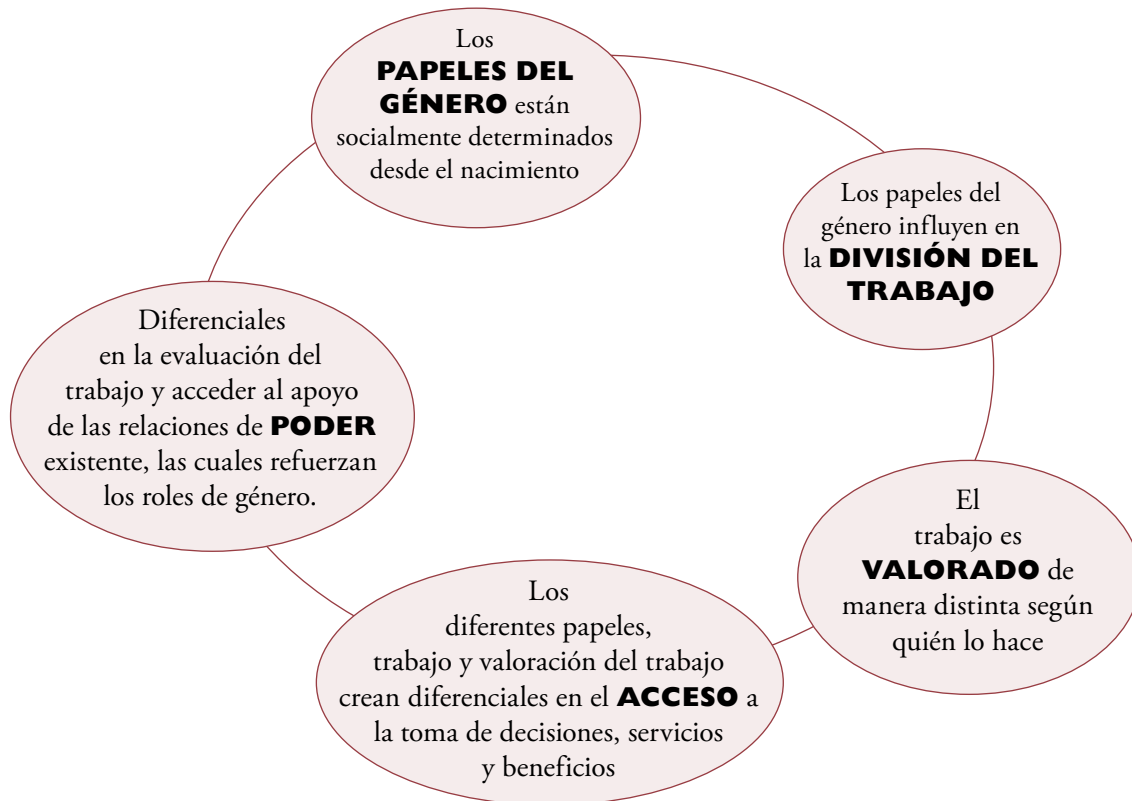
Preguntas sobre QUIÉN

- ¿A quién está destinado el proyecto?
- ¿Quién hace qué tipo de trabajo o tiene un papel específico?
- ¿Quién se beneficia?
- ¿Quién participa?
- ¿Quién toma las decisiones?
- ¿Quién carga con la obligación?
- ¿Quién utiliza los recursos?
- ¿Quién controla los recursos?

La siguiente sesión presentará el Marco Analítico de Harvard, uno de los marcos de Análisis de Género más comúnmente usados.



Componentes Clave del Análisis de Género³¹



Definición de 4 Componentes Clave del Análisis de Género³²

- 1. Los papeles del género** surgen de las diferencias socialmente percibidas entre el hombre y la mujer que definen cómo “deberían” pensar, actuar y sentir los hombres y las mujeres. Los papeles del género están cambiando constantemente y pueden variar entre y dentro de las culturas.
 - 2. La división de trabajo según el género** se relaciona a los diferentes trabajos que hacen hombres y mujeres a consecuencia de su socialización, y a esquemas aceptados de trabajo dentro de un contexto dado.
 - 3. El acceso** está influenciado por los papeles aceptables del género y las divisiones establecidas de trabajo por el género.
 - 4. Las relaciones de poder** tienen que ver con la capacidad de las personas y los grupos de iniciar la acción y de determinar los resultados que cambian los sistemas y normas sociales, políticos y económicos existentes. Es esencial entender las relaciones de poder para equiparar las relaciones de género.
- Las necesidades de género surgen de los cuatro componentes mencionados anteriormente. Como los hombres y las mujeres tienen papeles de género diferentes, hacen distintos tipos de trabajo, tienen distintos grados de acceso a los servicios y los recursos, y experimentan relaciones desiguales, las necesidades de los hombres y las mujeres son distintas. Se distinguen y comparan las Necesidades Prácticas de Género y las Necesidades Estratégicas de Género para identificar y tratar las necesidades generales de género y las opciones para cubrir dichas necesidades.

³¹ Fuente: A. Rani Parker, Itziar Lozano y Lyn A. Messner, *Gender Relations Analysis: A Guide for Trainers* [Análisis de las Relaciones de Género: Una Guía para los Capacitadores] (Washington, D.C.: Save the Children, 1995).

³² *ibíd.*



Cómo Elegir un Marco de Análisis de Género

- Al seleccionar un marco de Análisis de Género para su situación, considere las diferencias, limitaciones y beneficios potenciales.
- Debido a que un marco selecciona un número limitado de factores y fue diseñado para sectores o situaciones específicas, la interacción de estos factores debería guiar su selección.
- ¿El marco incluye y valora los recursos intangibles así como los tangibles?
- ¿El marco trata la identidad y los papeles del género masculinos así como la identidad y los papeles femeninos?

Conexiones con LEAP

Cada Herramienta de Análisis de Género incluye una “Conexión con LEAP” que resalta su uso en cada componente del Ciclo LEAP. Al estudiar el Módulo 4 del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género, note las conexiones y vuelva a consultar este módulo cuando trabaje en el Ciclo LEAP. El módulo 4 fue diseñado para servir de herramienta de aprendizaje y como referencia.

Al elegir un marco de Análisis de Género, tenga en cuenta:

- ¿Hasta qué punto incorpora el marco un análisis de las relaciones sociales más allá de los asuntos de género (origen étnico, casta, etc.)?
- ¿Puede utilizarse el marco en distintos momentos o es un marco estático?
- ¿El marco analiza principalmente los papeles sociales o las relaciones sociales?
- ¿Cuál es la meta final del marco— eficiencia o fortalecimiento?
- ¿Cuál es el papel del planificador y de la comunidad en el marco?

Comparación de las Herramientas de Análisis de Género

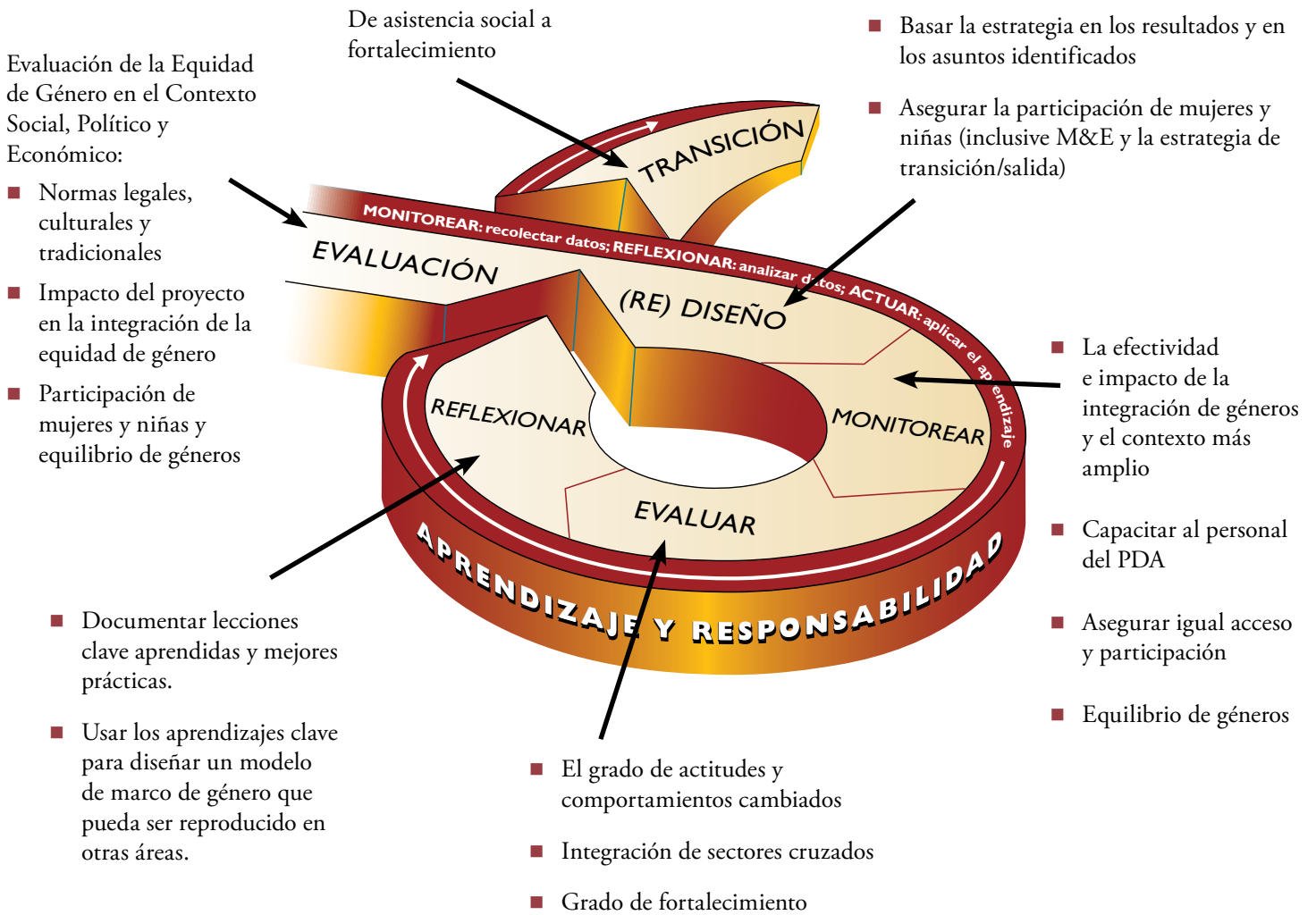
- Otra manera de elegir una Herramienta de Análisis de Género es evaluar tres criterios:

- El propósito de la herramienta
- El sector para el cual se diseñó
- La meta de la herramienta

- Si la herramienta llena sus requisitos en estas tres áreas, entonces es una buena selección.



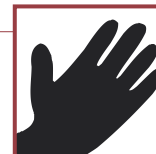
Alineación de LEAP con las Herramientas de Análisis de Género





Alineación de las Herramientas de Análisis de Género al Marco de LEAP— Una Matriz

Herramienta del Análisis de Género	Diagnóstico	Diseño del Programa	Implementación y Monitoreo	Evaluación
<p>Marco Analítico de Harvard: Perfil de Actividad</p> <p><i>Esta herramienta identifica todas las tareas relevantes productivas y responde a la pregunta “¿quién hace qué?” También puede ser usada para determinar la ubicación de cada actividad.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Demografía ocupacional ■ División y situación laborales ■ Empleado/ desempleado ■ Tiempo asignado a cada actividad ■ Papeles de hombres y mujeres, de niñas y niños ■ Tiempo dedicado al cuidado de niños ■ Datos secundarios conectados con datos primarios recabados por hogar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Línea de base de los papeles de los géneros, distribución del tiempo y situación ■ Estrategias eficaces para desarrollar capacidad ■ Equidad de género en las actividades del programa ■ Papeles de hombres y mujeres, de niñas y niños 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Desarrollo de capacidades para el personal del PDA y los líderes de la comunidad ■ Asegurar igual acceso y participación ■ Equilibrar las actividades del proyecto con la carga diaria de trabajo para ambos géneros ■ Crear el clima para relaciones transformadas de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examinar los cambios emergentes en los papeles de género. ■ Examinar los cambios en la división del trabajo. ■ Determinar la eficacia del desarrollo de capacidades
<p>Marco Analítico de Harvard: Perfil de Acceso y Control</p> <p><i>Usada junto con el Perfil de Actividad, esta herramienta examina qué recursos usa la gente para llevar a cabo las actividades identificadas.</i></p> <p><i>¿Las mujeres o los hombres tienen acceso a los recursos necesarios? ¿Quién controla su uso?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Determinar el acceso y control para los hombres, mujeres, niñas y niños en: recursos económicos, educación, toma de decisiones en política, tecnología, alimento espiritual, y formación de políticas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acceso y control de la formación de políticas y recursos clave para ambos géneros ■ Disponibilidad e importancia de los aportes de la comunidad al trabajo del proyecto en curso ■ Datos de línea de base para monitorear el fortalecimiento ■ Identificación de los temas de defensoría 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar los cambios en el acceso y control de los recursos identificados en la comunidad conectados con las metas del programa ■ Capacitar al personal del programa para asegurar igual acceso y participación ■ Asegurar el movimiento hacia relaciones transformadas de género y equidad de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examinar el aumento al acceso en ambos géneros a la educación, salud, elaboración de políticas, recursos tecnológicos, alimento espiritual. ■ Determinar si está aumentando la equidad de géneros



Alineación de las Herramientas de Análisis de Género al Marco de LEAP – Una Matriz

Herramienta del Análisis de Género	Diagnóstico	Diseño del Programa	Implementación y Monitoreo	Evaluación
<p>Marco Analítico de Harvard:</p> <p>Factores que influyen en el acceso y control</p> <p><i>Usada junto con la información recabada en el Perfil de Actividad y en el Perfil de Acceso y Control, esta herramienta informa el análisis del programa sobre las influencias pasadas y presentes, así como las oportunidades y limitaciones que dan forma a las relaciones de género.</i></p>	<p>Usar para organizar los datos primarios y secundarios, para determinar la influencia sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Las políticas locales y nacionales ■ Cuestiones legales ■ Factores socio-culturales y religiosos ■ Factores demográficos. ■ Asuntos de capacidad ■ Estructuras institucionales 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de problemas ■ Análisis estratégico ■ Indicadores ■ Asuntos de defensoría ■ Impacto de la desigualdad de géneros ■ Papeles de los niños en las instituciones locales ■ Diseño alternativo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Capacitar al personal del PDA, y a líderes comunitarios ■ Sensibilizar a la comunidad sobre los factores que influyen ■ Monitorear los cambios en los factores restrictivos ■ Estar atentos a las oportunidades 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Medir el grado de cambio en los factores identificados que incluyen el acceso y control tratados en el diseño del programa. ■ Examinar el impacto de los factores identificados sobre una mayor equidad de géneros y relaciones de género transformadas.
<p>Marco Analítico de Harvard:</p> <p>Análisis del Ciclo del Proyecto</p> <p><i>Esto incluye una lista completa de las preguntas a atender en cada etapa del proyecto del Ciclo LEAP. Es una guía útil para asegurar que los asuntos de género no sean pasados por alto en ninguna parte del ciclo.</i></p>	<p>Usar para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar el equilibrio de géneros en el equipo de evaluación ■ Asegurar “la lente de géneros” al examinar las oportunidades y necesidades en una comunidad ■ Examinar las necesidades y oportunidades para niñas y niños ■ Organizar datos secundarios 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formulación de la “lente de géneros” en el marco lógico ■ Indicadores de equidad de género apropiados ■ Datos desglosados (conducentes a precisión en el diseño) ■ Recolección participativa de datos de línea de base 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Usar preguntas para guiar el proceso de implementación ■ Asegurar la equidad de géneros en la implementación ■ Asegurar un enfoque en los géneros ■ Asegurar que la información esté desglosada por géneros ■ Asegurar que las mujeres, hombres, niños y niñas participen de igual manera 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluar el grado de actitudes y comportamientos cambiados para asegurar la equidad de géneros. ■ Examinar los cambios en fortalecimiento. ■ Asegurar que el equipo de evaluación tenga equilibrio de géneros



Alineación de las Herramientas de Análisis de Género al Marco de LEAP – Una Matriz

Herramienta del Análisis de Género	Diagnóstico	Diseño del Programa	Implementación y Monitoreo	Evaluación
<p>Matriz de Análisis de Género (MAG)</p> <p><i>MAG proporciona una técnica con base en la comunidad para analizar y organizar las diferencias de género.</i></p> <p><i>El análisis transformativo de los miembros de la comunidad ayuda en todos los aspectos del Ciclo LEAP.</i></p>	<p>Usar para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluar el potencial para lograr equidad de géneros ■ Organizar los datos primarios y secundarios recabados en los ejercicios de Análisis de Género con la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Útil para desarrollar el marco lógico ■ Desarrollo de indicadores claros que evaluarán el impacto en varios grupos ■ Diseño de estrategias / resultados alternativos y creativos ■ Es útil para determinar el impacto del programa/proyecto en hombres y mujeres, niñas y niños 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Seguir y registrar cambios en los papeles/dinámica de géneros ■ Asegurar resultados equitativos para hombres y mujeres, niñas y niños 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluar el grado de cambio en los papeles y responsabilidades ■ Medir el fortalecimiento ■ Evaluar los factores que interactúan
<p>Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF)</p> <p><i>Esta herramienta ayuda tanto a los miembros de la comunidad como a los profesionales de desarrollo a definir qué significa el fortalecimiento en la práctica y a evaluar activamente el impacto de los objetivos de desarrollo en las metas de del fortalecimiento.</i></p>	<p>En contextos sociales, políticos y económicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Analizar datos secundarios para determinar los niveles de fortalecimiento ■ Informar el proceso de diseño al determinar los beneficiarios clave – niñas y niños, hombres y mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estrategia basada en subir a niveles más altos de fortalecimiento ■ Análisis de Árbol del Problema ■ Re-diseño basado en la inclusión de movimiento en el continuo de fortalecimiento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Generar niveles iguales de participación ■ Desarrollo de capacidades para el personal del PDA y los líderes de la comunidad al analizar el fortalecimiento ■ Se conectan los niveles cambiantes de fortalecimiento con las metas del programa 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Documentar los cambios en los niveles de fortalecimiento para los beneficiarios clave ■ Evaluar el impacto del fortalecimiento en el programa y proyecto.

4.2 INTRODUCCIÓN AL MARCO ANALÍTICO DE HARVARD

Objetivos

- Presentar las cuatro herramientas incluidas en este marco.
- Compartir los retos específicos de Género y Desarrollo (GAD) tratados por otras ONG al utilizar este marco.
- Motivar una mayor utilización del Marco Analítico de Harvard para el diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo, evaluación, reflexión y re-diseño/transición de proyectos.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
45 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

- Consultar con los participantes para determinar quién está familiarizado o ha utilizado el Marco Analítico de Harvard.
- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

30 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 4.2a, Introducción al Marco Analítico de Harvard

Mostrar la presentación en PowerPoint del Ciclo LEAP demostrando el uso y relevancia del Marco Analítico de Harvard en el Ciclo LEAP. Luego presentar brevemente los elementos esenciales de cada parte del marco.

Incluir:

- Antecedentes del Marco Analítico de Harvard
- Perspectiva general de las cuatro herramientas incluidas en el marco:
 - Perfil de Actividad
 - Perfil de Acceso y Control
 - Análisis de factores que influyen en las actividades
- Ciclo LEAP/Preguntas para Considerar

Pregunta para Discusión

- En nuestro trabajo con otras ONG, ¿de qué manera contribuye a una colaboración eficaz el estar familiarizados y conocer a fondo un marco tan conocido y usado?

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión

- Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros
- Establecer un espacio de su biblioteca u oficina donde pueda acceder fácilmente a los materiales futuros, datos recopilados o dificultades relacionadas con el Marco Analítico de Harvard.
- Hablar con otras ONG u organizaciones de base en su región o país o en otros países para averiguar sobre proyectos que hayan usado este marco con éxito. ¿Qué lecciones han aprendido? ¿Qué estrategias de manejo usaron?
- Recopilar casos de estudio de los proyectos que usaron este marco, tanto dentro de Visión Mundial como en otras ONG.

Materiales

Notas

- Nota 4.2a Introducción al Marco Analítico de Harvard

Preparación del Facilitador

- Elabore una presentación basada en la Nota 4.2a.



Introducción al Marco Analítico de Harvard³³

También conocido como el Marco de Análisis de Género, el Marco Analítico de Harvard es una herramienta para recolectar datos que puede ser adaptada a una variedad de situaciones. Puede usarse para elaborar una descripción y análisis de las relaciones entre géneros en una comunidad. El marco trata la definición de los objetivos del proyecto, la evaluación de cómo estos objetivos se relacionan con la participación de las mujeres y los hombres dentro de un proyecto, y el efecto del proyecto en el género.

La visibilidad es el punto de partida para integrar a la mujer en los proyectos de desarrollo y la visibilidad surge a partir de los datos. El Marco Analítico de Harvard proporciona los datos fundamentales relacionados con lo que las mujeres y los hombres hacen en la comunidad y el porqué.³⁴

El marco está compuesto de cuatro componentes interrelacionados: el Perfil de Actividad, el Perfil de Acceso y Control, Análisis de Factores que Influyen en las Actividades, y Análisis del Ciclo del Proyecto.

Juntos, estos cuatro componentes complementarios proporcionan las bases para diseñar e implementar los proyectos que contribuyen a transformar las relaciones de género y maximizan los beneficios tanto para las mujeres como para los hombres.

Perfil de Actividad

El perfil de actividad se basa en el concepto de la división del trabajo por género. El Perfil de Actividad traza las actividades económicas de la población del área del proyecto, primero por edad y género, y luego por origen étnico, clase social u otras características distintivas importantes.

Además, este perfil indica la cantidad de tiempo que cada persona pasa para realizar estas actividades. Para evaluar la interacción entre las mujeres y los hombres en los proyectos, es importante saber lo que cada persona hace.

Perfil de Acceso y Control

El Perfil de Acceso y Control identifica qué recursos pueden controlar las personas para llevar a cabo sus actividades y los beneficios que se derivan. Identificar las actividades específicas del género para la producción, reproducción y manejo de la comunidad es un paso necesario pero insuficiente en la preparación de los datos para el diseño e implementación del proyecto. El analizar el flujo de los recursos y beneficios es un concepto fundamental en la evaluación de GAD de cómo los proyectos afectarán a las mujeres y de cómo éstas afectarán los proyectos.

Análisis de Factores que Influyen

El Análisis de Factores que Influyen en las Actividades se centra en los factores subyacentes que determinan la división de trabajo por género, y en el control de los recursos y los beneficios basado en los géneros. Estas consideraciones identifican los factores que crean los diferenciales de las oportunidades o restricciones para la participación de los hombres y las mujeres en los proyectos, y los beneficios derivados de ellos. Este análisis toma en consideración quién hace qué en cualquier subgrupo de población y qué acceso y control tendrán las personas con respecto a los recursos y beneficios.

Ciclo LEAP: Preguntas a tener en cuenta

El Ciclo LEAP: Las Preguntas a Tener en Cuenta examina un proyecto a la luz de los datos básicos antes mencionados y de las tendencias que probablemente afecten el proyecto y/o sean generados por el proyecto. El proceso pregunta qué actividades afectará el proyecto, y cómo los asuntos de acceso y control se relacionan con estas actividades. Este análisis ayudará a señalar las áreas de un proyecto que deben adaptarse para lograr los resultados deseados.

³³ La información acerca del Marco Analítico de Harvard se tomó de Catherine Overholt, Mary Anderson, Kathleen Cloud, James Austin (eds.), *Gender Roles in Development Projects: A Case Book* [Los Roles de Género en Proyectos de Desarrollo: Un Registro] (Hartford, Conn.: Kumarian Press, 1985) y de Suzanne Williams, Janet Seed and Adelina Mwau, *The Oxfam Gender Training Manual* [Manual de Capacitación en Género de Oxfam] (Oxford: Oxfam, 1994).

³⁴ Nota: Este marco asume que el personal del proyecto posee conocimiento preciso acerca de la comunidad. La información acerca de la comunidad. La información acerca de las actividades de hombres y mujeres se puede obtener de diferentes formas. Una de ellas es a través del método PLA, descrito en la Sesión 4.11.

4.3 PERFIL DE LA ACTIVIDAD DEL MARCO ANALÍTICO DE HARVARD

Objetivos

- Analizar y compartir los retos específicos de GAD que trata esta herramienta
- Permitir que los participantes diagnostiquen sus propias actitudes acerca de los distintos tipos de trabajo.
- Entender las implicaciones de la división del trabajo por género
- Practicar el uso de esta herramienta.
- Estudiar los usos de esta herramienta en el Ciclo LEAP

Tiempo Aproximado de la Sesión:
2 horas y 10 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pedir a los participantes que compartan una dinámica de su vida que influya en el manejo de su tiempo.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 4.3a, El Marco Analítico de Harvard: Perfil de Actividad y Nota 4.3b, Conexión de GAD con LEAP usando el Perfil de Actividad del Marco Analítico de Harvard (HAF)

20 minutos

Sketch/Obra de Teatro

Actividad 4.3a Dividir a los participantes en grupos y hacer que cada grupo prepare un sketch. Seis o siete participantes realizarán varios tipos de trabajo. Dos participantes entran en escena como agentes de desarrollo con una tabla con sujetapapeles y un Perfil de Actividad para llenar.

20 minutos

Presentación en Grupo Plenario de los Sketchs y Discusión

- ¿Cómo se sintieron los participantes del sketch cuando los organizadores del Perfil de Actividad se acercaron y/o interrumpieron sus tareas para entablar una conversación?

- ¿Cómo se sintieron las dos personas que llevaron a cabo el Perfil de Actividad acerca de sus métodos y de los resultados? ¿Qué cambiarían?
- ¿Fueron todos los participantes del sketch abordados con la misma actitud, sin importar el tipo de trabajo que estaban haciendo o su género?
- ¿Qué acciones o actitudes podrían haber afectado los resultados?
- ¿Hubo alguna indicación del estatus acordado para cada tipo de trabajo? ¿Por qué sí o por qué no?

20 minutos

Grupos Pequeños

Preguntas para Discusión

- ¿Qué estrategias podrían ayudar para monitorear sistemáticamente nuestras propias actitudes sobre el trabajo y el estatus?
- ¿De qué manera ayuda a diseñar proyectos eficaces y asegurar la equidad de géneros el reconocer los muchos tipos de trabajo y responsabilidades de las comunidades

20 minutos

Discusión Plenaria

- Información: Usar las preguntas para discusión del tiempo asignado para grupos pequeños para guiar la conversación.

10 minutos

Conexión con LEAP

Volver a estudiar las Conexiones del Ciclo LEAP con el Perfil de Actividad. Analizar y pedir comentarios a los participantes sobre la relevancia para sus proyectos o programas en curso.

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Practicar el uso del perfil de la actividad en su hogar o comunidad.
- Dedicar tiempo para dos o tres conversaciones durante la semana, en las cuales se aprenda más sobre los distintos tipos de trabajo de los cuales son responsables las mujeres en su comunidad.

Materiales

Notas y Actividades

- Nota 4.3a El Marco Analítico de Harvard: Perfil de Actividad
- Nota 4.3b
- Actividad 4.3a Obra de Teatro para el Perfil de la Actividad

Preparación del Facilitador

- Hacer copias de las Notas 4.3a, 4.3b y de la Actividad 4.3a para los participantes.
- Elabore una presentación basada en la Nota 4.3a.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



El Marco Analítico de Harvard: Perfil de Actividad

El Perfil de Actividad se basa en el concepto de la división del trabajo por género. El perfil traza las actividades económicas de la población del área del proyecto, primero por edad y género, y luego por origen étnico, clase social u otras características distintivas importantes. Además, el perfil indica la cantidad de tiempo que cada persona pasa para realizar estas actividades. Para evaluar las interacciones entre las mujeres y los hombres en los proyectos, es importante saber lo que cada persona hace. Además, es importante la manera en la que se clasifican conceptualmente las actividades. Las siguientes categorías han sido identificadas por los diseñadores y usuarios del Perfil de Actividad del Marco Analítico de Harvard:

A) Producción de Bienes y Servicios

Con mucha frecuencia, los organizadores han fallado en reconocer el papel de la mujer como productora, y se han concentrado en las actividades de los hombres. Se deberían identificar las actividades productivas específicas que se llevan a cabo para todos los bienes y servicios por parte de los hombres y las mujeres. No es suficiente con identificar las actividades exclusivas de mujeres o de hombres.

B) Reproducción y Mantenimiento de los Recursos Humanos

Las actividades que se llevan a cabo para producir y cuidar de los integrantes de la familia deben especificarse según el género. Estas actividades pueden incluir la recolección de combustible y agua, preparar la comida, dar a luz, cuidar de los

hijos, educación, salud y lavar la ropa. Aunque estas tareas de mantenimiento del hogar son funciones económicas esenciales que garantizan el desarrollo y conservación de la familia y la nación, con frecuencia tales tareas son consideradas como actividades no económicas. Es fundamental tener en cuenta y valorar expresamente estas funciones. La participación de la mujer en los proyectos puede depender de si el proyecto afecta las actividades de reproducción y las actividades del hogar, la producción de bienes y servicios y/o la interrelación entre estas actividades. Las actividades relacionadas con la reproducción y mantenimiento de recursos humanos de un hogar se clasifican examinando lo siguiente:

(i) Denominación de Género y Edad:

identifica si las mujeres, hombres, sus hijos o los ancianos llevan a cabo una actividad; revela los esquemas de género en las actividades de trabajo; y es clave para identificar los efectos futuros del género.

(ii) Asignación del Tiempo: especifica el porcentaje de tiempo que se asigna a cada actividad y si es de temporada o cotidiana.

(iii) Lugar de la Actividad: especifica dónde se lleva a cabo la actividad, si es en el hogar, en el campo o tienda familiar, o en la comunidad; revela la movilidad de la mujer y tiene implicaciones para los sistemas de entrega del proyecto.



Perfil de Actividad³⁵

Actividad Socioeconómica	Género/Edad ³⁶						Tiempo ³⁷	Lugar ³⁸
	MA	HA	N	NH	MM	HM		
■ Producción de Bienes y Servicios								
a. Productos/Servicios								
1. Actividad Funcional								
2. Actividad Funcional								
b. Productos/Servicios								
1. Actividad Funcional								
2. Actividad Funcional								
■ Reproducción y Mantenimiento de Recursos Humanos								
a. Productos/Servicios								
1. Actividad Funcional								
2. Actividad Funcional								
b. Productos/Servicios								
1. Actividad Funcional								
2. Actividad Funcional								

³⁵ Fuente: Aruna Rao, Mary B. Anderson y Catherine Overholt (eds.), *Gender Analysis in Development Planning: A Case Book* [Análisis de Género en la Planificación de Desarrollo: Un Registro] (West Hartford, Conn.: Kumarian Press, 1991), pp. 17.

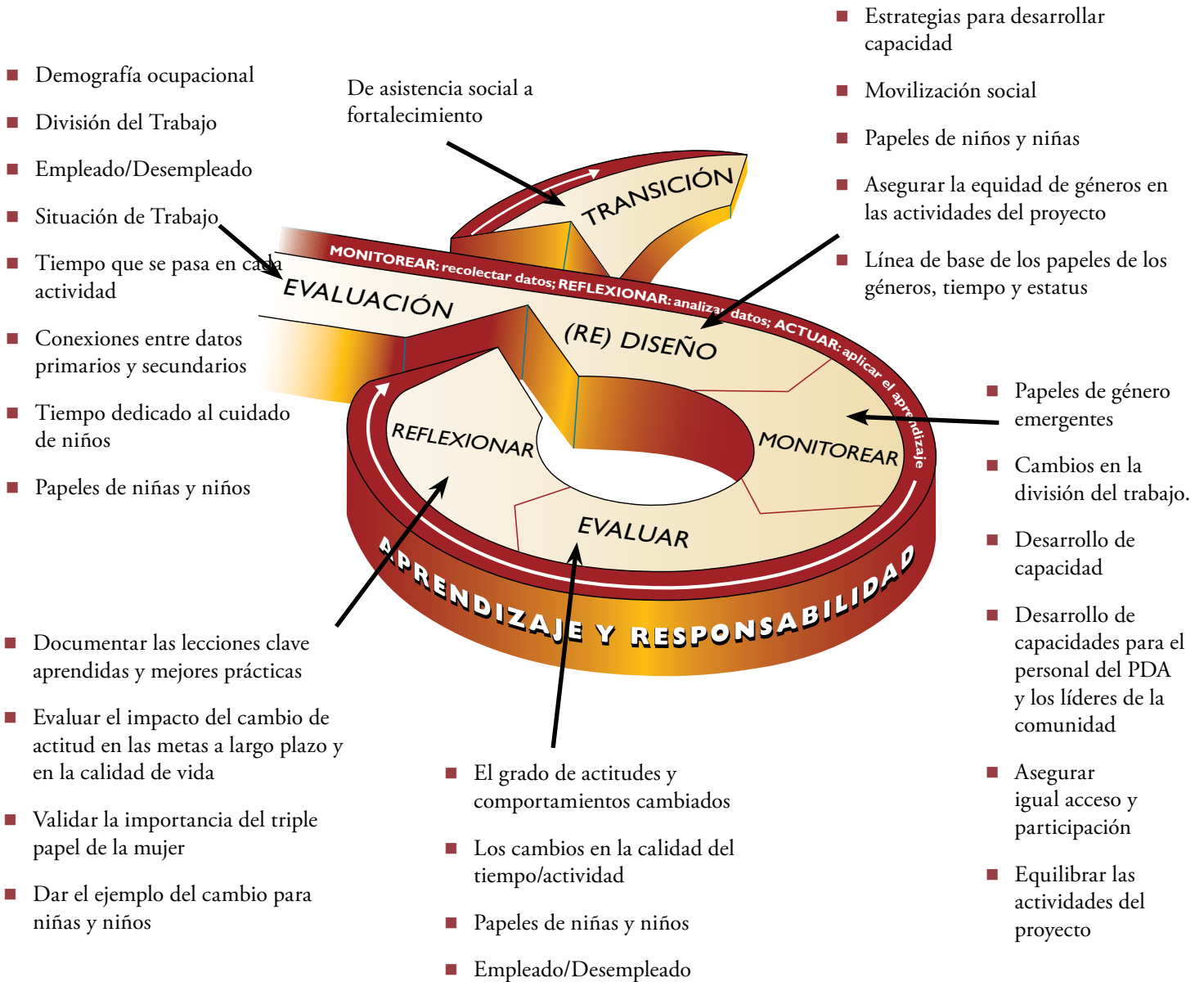
³⁶ **MA**=mujer adulta; **HA**=hombre adulto; **N**=niña; **NH**=niño; **MM**=mujer mayor; **HM**=hombre mayor

³⁷ Porcentaje de tiempo asignado a cada actividad, tiempo y diaria.

³⁸ Dentro del hogar, campo o tienda familiar, comunidad local, más allá de la comunidad.



Conexión de GAD con el Ciclo LEAP Usando el Marco Analítico de Harvard: Perfil de Actividad





Aprendizaje y Responsabilidad Obra de Teatro para el Perfil de la Actividad

Instrucciones

Son alrededor de las tres de la tarde de un día miércoles. La vida en la comunidad se desarrolla normalmente, cuando llegan dos trabajadores de desarrollo para hacer un Perfil de Actividad para discernir quién está haciendo qué en la comunidad.

1. Escoger a dos miembros del grupo como los trabajadores de desarrollo que llegan a la comunidad. Una vez elegidos, deben irse de la habitación mientras el resto elige sus papeles.
2. Los miembros restantes del grupo eligen cada uno un tipo de trabajo específico. Algunas posibilidades:
 - El director de la escuela está preparando un informe para el gerente regional. Ya se pasó la fecha de entrega del informe y todavía le falta cierta información.
 - Dos personas están reparando el techo de una pequeña tienda de la comunidad. Es un proyecto crucial ya que la temporada de lluvias está por empezar en cualquier momento.
 - Dos mujeres están charlando sobre quién cuidará a sus hijos esa noche mientras una de ellas asiste a una junta de la escuela.
 - Ambas mujeres tienen que llegar a su casa en unos diez minutos.
 - Dos niños pequeños están llevando agua.
 - Una niña está sentada en una banca, haciendo su tarea escolar y cuidando a su hermano menor.
 - Dos hombres están llevando una carga de cáñamo o trigo a un depósito para almacenarlo. Es la cuarta carga del día.
 - Una mujer está preparando la cena en su casa.
3. Una vez elegidos los papeles —y tal vez después de haber encontrado algún objeto de utilería para ayudar a transmitirle al público qué están haciendo— ya están listos para comenzar.
4. Al comienzo del sketch todos los integrantes están ocupados en sus tareas— y los trabajadores de desarrollo llegan para hacer el Perfil de Actividad. El sketch termina una vez que hayan hablado con todos ellos.

4.4 PERFIL DEL ACCESO Y CONTROL DEL MARCO ANALÍTICO DE HARVARD

Objetivos

- Practicar el uso del Perfil de Acceso y Control.
- Examinar las definiciones y conceptos subyacentes de acceso y control.
- Entender el acceso y control sobre los recursos en una comunidad.
- Motivar una mayor utilización del Perfil de Acceso y Control para la evaluación, diseño, monitoreo, evaluación, reflexión y rediseño/transición de proyectos.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora y 20 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos

Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pedir a los participantes que compartan algún recurso de la comunidad al que pueden acceder y controlar en su vida cotidiana.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 4.4a, El Marco Analítico de Harvard: Perfil de Acceso y Control

Nota 4.4b, Conexión de GAD con LEAP usando el Perfil de Acceso y Control HAF

30 minutos

Entrevistas

Tarea

- Entregue a todos los participantes una copia de la Nota 4.4a
 - Pida a tres o cuatro miembros del grupo que hagan de entrevistadores, y representen tres o cuatro hogares de la comunidad. El resto del grupo usa el Perfil de Acceso y Control para turnarse en hacer preguntas clave. Los entrevistadores deberían tener presente un hogar específico que conozcan bien de algún

proyecto de Visión Mundial al responder a las preguntas.

- Luego de las entrevistas, haga las siguientes preguntas para guiar la discusión:
 - ¿Qué esquemas sorprendentes o interesantes surgieron en este ejercicio?
 - ¿Qué sensibilidades en particular se necesitan al pedir este tipo de información a una comunidad?
 - Esta herramienta diferencia entre las varias categorías de acceso y control. ¿Por qué es importante esto?
 - También diferencia entre el acceso a un recurso particular o un modo de participación de la comunidad y el control de este recurso o participación. ¿Cómo ayuda con el diagnóstico, diseño, implementación, monitoreo, evaluación y reflexión del programa el diferenciar entre acceso y control?
 - ¿Qué adaptaciones le ayudarán a usar esta herramienta con niñas y niños?

10 minutos

Conexión con LEAP

Volver a analizar las Conexiones del Ciclo LEAP con el Perfil de Acceso y Control. Revisar y obtener las respuestas de los participantes sobre la relevancia para sus proyectos o programas en curso.

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en Testimonio de la Equidad de Género

- Practicar el uso del Perfil de Acceso y Control en su hogar y comunidad.

Materiales

Notas

- Nota 4.4a El Marco Analítico de Harvard: Perfil de Acceso y Control
- Nota 4.4b Conexión de GAD con LEAP usando el Perfil de Acceso y Control

Preparación del Facilitador

- Utilice el Perfil de Acceso y Control para analizar su propio hogar. ¿Qué dinámicas interesantes descubrió?

- Elabore una presentación basada en las Notas 4.4a y 4.4b.

- Haga copias de las Notas 4.4a y 4.4b para todos los participantes.

- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



El Marco Analítico de Harvard: Perfil de Acceso y Control

El perfil de *acceso y control* identifica los recursos con los que las personas pueden contar para llevar a cabo sus actividades y los beneficios derivados de estos recursos. Identificar las actividades específicas de género en producción, reproducción y manejo de la comunidad es un paso necesario pero suficiente en la recolección de datos para el diseño e implementación del proyecto. Analizar el flujo de los recursos y beneficios es un requisito fundamental en la evaluación de GAD, ver cómo los proyectos afectarán y serán afectados por ambos géneros.

Es importante notar dos puntos. Primero, es esencial diferenciar entre acceso y control. Tener acceso a

recursos no necesariamente implica tener poder para controlarlos. Segundo, así como es importante diferenciar entre acceso a y control sobre los recursos, es de igual manera importante diferenciar entre acceso a y control sobre los beneficios derivados de la movilización de recursos (los hombres usualmente se benefician del trabajo de las mujeres). Al enfocarse en los recursos y en los beneficios, una evaluación más precisa del poder relativo de los miembros de una sociedad o economía se puede determinar y este conocimiento se puede usar para analizar las probables interacciones de mujeres y hombres con un proyecto, y es probable que afecte a ambos géneros.

Perfil de Acceso y Control³⁹

Recursos	Acceso (Hombres/Mujeres)	Control (Hombres/Mujeres)
Tierra		
Equipo		
Trabajo		
Producción		
Reproducción		
Capital		
Educación/Capacitación		
Beneficios	Acceso (Hombres/Mujeres)	Control (Hombres/Mujeres)
Ingresos externos		
Propiedad de bienes		
Bienes en especie (alimento, ropa, albergue, etc.)		
Educación		
Poder/Prestigio político		
Otro		

³⁹ Fuente: Aruna Rao, Mary B. Anderson y Catherine Overholt (eds.), *Gender Analysis in Development Planning: A Case Book* [Análisis de Género en la Planificación de Desarrollo] (West Hartford, Conn.: Kumarian Press, 1991), pp. 17.



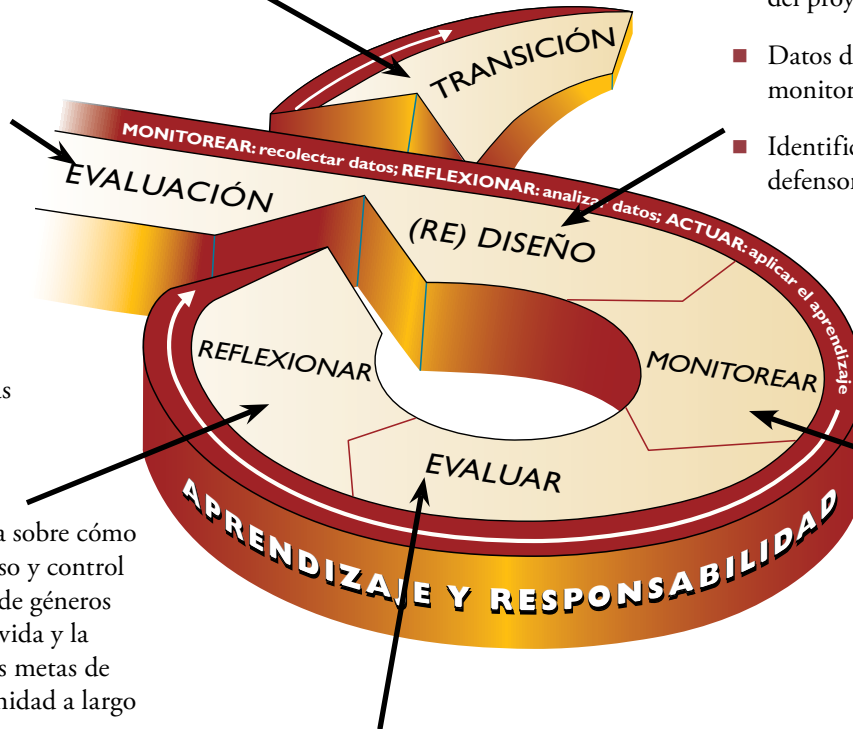
Conexión de GAD con el Ciclo LEAP Usando el Marco Analítico de Harvard: Perfil de Acceso y Control

Determinar el acceso y control para las mujeres, los hombres, niñas y niños en:

- Recursos económicos
- Educación
- Toma de decisiones políticas
- Tecnología
- Alimento espiritual
- Formación de políticas

■ Reflexión comunitaria sobre cómo los cambios en el acceso y control y una mayor equidad de géneros impacta la calidad de vida y la capacidad de lograr las metas de desarrollo de la comunidad a largo plazo.

De asistencia social a fortalecimiento



- Mayor acceso a la educación, salud, formación de políticas, recursos tecnológicos, alimento espiritual
- Mayor equidad de géneros

- Acceso y control de la formación de políticas y recursos clave para ambos géneros
- Disponibilidad e importancia de los aportes de la comunidad al trabajo del proyecto en curso
- Datos de línea de base para monitorear el fortalecimiento
- Identificación de los temas de defensoría

■ Identificar los cambios en el acceso y control de los recursos identificados en la comunidad conectados con las metas del programa

■ Capacitar al personal del programa para asegurar igual acceso y participación

■ Movimiento constante hacia relaciones transformadas de género y equidad de género

4.5 ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS ACTIVIDADES, EL ACCESO Y CONTROL DEL MARCO ANALÍTICO DE HARVARD

Objetivos

- Entender la manera en la que los factores externos influyen en el fortalecimiento y debilitación del género.
- Examinar las definiciones y conceptos subyacentes de este análisis dentro del propio contexto de los participantes—incluyendo guerras civiles y migraciones.
- Integrar los principios de Desarrollo Transformador en este análisis.
- Motivar una mayor utilización de esta herramienta para la evaluación, diseño, implementación, monitoreo, evaluación, reflexión y rediseño/transición de proyectos.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
2 horas

Preparación de los Participantes antes del Taller

- Pedir a los participantes que lleven los documentos del proyecto.

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pedir a los participantes que reflexionen e identifiquen un factor que haya influido en su acceso y control de un recurso importante de la comunidad.

20 minutos

Presentación de Grupo Plenario:

Nota 4.5a El Marco Analítico de Harvard: Análisis de Factores que Influyen en las Actividades, Acceso y Control

Nota 4.5b Conexión de GAD con el Ciclo LEAP usando el Análisis HAF de Factores que Influyen en las Actividades, Acceso y Control

25 minutos

Grupos Pequeños

- Cada uno de los grupos pequeños debería tener el documento de diseño de un proyecto

Tarea

Estudiar el documento e identificar todos los elementos influenciados por factores externos. Incluir todas las categorías incluidas en HAF, Factores que Influyen en el Acceso y Control.

20 minutos

Información de Grupo Plenario

Preguntas para Discusión

- Pedir a los grupos que compartan los factores que identificaron en sus documentos de proyectos. ¿Qué saben actualmente sobre los factores externos que influyen estos elementos del proyecto?
- ¿Cómo cambia GAD la manera en la que vemos los factores que influyen?
- ¿Qué dicen los principios de Desarrollo Transformador sobre este desafío?
- ¿Qué dice nuestra fe a este desafío?
- ¿De qué manera las estrategias de diseño del proyecto que tratan estos factores conducen a una sostenibilidad a largo plazo?

15 minutos

Grupos pequeños— “Manejo del Cambio”

Preguntas para Discusión

- Mientras las mujeres trabajan para alcanzar todo su potencial, ¿cuál es el reto para los hombres?
- ¿Cuál es el “filo” del crecimiento personal para ambos géneros?
- ¿De qué manera las relaciones transformadas de género impactan en forma positiva a niños y niñas?

15 Minutos

Grupo Plenario

- Compartir los entendimientos que hayan surgido del trabajo de grupos pequeños.

10 minutos

Conexión con LEAP

Volver a analizar las Conexiones del Ciclo LEAP con el Perfil de Acceso y Control. Revisar y obtener las respuestas de los participantes sobre la relevancia para sus proyectos o programas en curso.

5 minutos**Tarea para Después de la Sesión:
Transformarse en Testimonio de la
Equidad de Género.**

- Establecer un lugar en su biblioteca u oficina para seguir estudiando estos factores que influyen. Incluir artículos de diarios, periódicos, oportunidades para mentores, libros y preguntas para mayor investigación.
- Identificar fuentes y colegas que pueden servir como fuentes y consultores sobre los efectos de factores tales como la economía global, las convenciones internacionales, etc.

Materiales**Notas**

- Nota 4.5a El Marco Analítico de Harvard: Análisis de Factores que Influyen en las Actividades, Acceso y Control
- Nota 4.5b Conexión de GAD con el Ciclo LEAP usando el Análisis HAF de Factores que Influyen en las Actividades, Acceso y Control

Preparación del Facilitador

- Pedir a los participantes que, si es posible, lleven un documento de diseño de proyecto a la sesión.
- Llevar a la sesión un documento de diseño de proyecto (3 ó 4 copias) en caso de que los participantes no lo lleven.
- Si es posible, ir a una comunidad y utilizar esta herramienta para ayudar a los miembros de la comunidad a examinar los factores externos que influyen en su proyecto.
- Elaborar una presentación basada en las Notas 4.5a y 4.5b.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



El Marco Analítico de Harvard: Análisis de los Factores que Influyen en las Actividades, Acceso y Control

Este análisis se enfoca en los factores subyacentes que determinan la división del género de trabajo y género— control relacionado sobre los recursos y beneficios. Estas consideraciones identifican los factores que crean los diferenciales en las oportunidades o restricciones para la participación de hombres y mujeres en los proyectos, así como de los beneficios que obtengan de los mismos. Los factores que afectan a quién hace qué en un subgrupo de la población, y a qué recursos y beneficios acceden y controlan las personas ya que son amplios y se interrelacionan. Ellos pueden categorizarse de la siguiente manera:

- a) Las condiciones económicas generales, tales como niveles de pobreza, inflación, distribución de ingresos, términos internacionales de comercio e infraestructura.
- b) Estructuras institucionales, incluyendo la naturaleza de burocracias de gobierno y arreglos para el conocimiento de la generación y disseminación, tecnología y habilidades.
- c) Factores demográficos.
- d) Factores socio culturales.
- e) Normas de la comunidad, tales como normas de la familia y creencias religiosas.
- f) Parámetros legales.
- g) Capacitación y educación.
- h) Eventos políticos, tanto internos como externos.

La razón para especificar estos factores determinantes es para identificar lo que facilitará o limitará las metas del proyecto. La tarea para el diseño y la implementación del proyecto es para evaluar los factores anteriores en términos de cómo pudieran tener o han tenido un efecto en o sido afectados por un proyecto. Además, es importante identificar las tendencias externas o fuerzas dinámicas que ya afectan el cambio en lo que los hombres y las mujeres hacen hoy día. Las fuerzas dinámicas, políticas, sociales, medio ambientales o físicas, pueden aumentar los logros de objetivos de proyectos o limitarlos seriamente.

Factores que afectan a las mujeres: La expectativa de vida está aumentando, particularmente para las mujeres. La disponibilidad de información acerca del control de natalidad y las técnicas, combinadas con los índices de mortalidad infantil, aumenta el potencial para cambiar un determinante fundamental de las actividades de las mujeres. Las mujeres están retomando las actividades productivas que anteriormente eran realizadas por los hombres, cuando los hombres emigran a las ciudades o cuando las mujeres se convierten en jefas de familia como consecuencia de una guerra civil u otras agitaciones sociales. Un número de *tendencias internacionales* también afectan las circunstancias locales. La inflación a nivel mundial, las transferencias internacionales de trabajo, el impacto de la tecnología y las tensiones internacionales cambian con el tiempo y pueden afectar los resultados del proyecto. Los eventos dentro de un proyecto se pueden entender mejor cuando estas grandes fuerzas se notan y consideran explícitamente en la planificación, implementación y evaluación de un proyecto.

Análisis de Factores que Influyen en las Actividades, el Acceso y Control⁴⁰

1. Condiciones económicas generales, tales como niveles de pobreza, índices de inflación, distribución de ingresos, términos internacionales de comercio e infraestructura.
2. Estructuras institucionales, incluyendo la naturaleza de las burocracias del gobierno y arreglos para la generación y disseminación de conocimiento, tecnología y habilidades.
3. Factores demográficos.
4. Factores socio culturales.
5. Normas de la comunidad, tales como normas familiares y creencia religiosas.
6. Parámetros legales.
7. Capacitación y educación.
8. Eventos políticos, tanto internos y externos.

⁴⁰ Fuente: Aruna Rao, Mary B. Anderson y Catherine Overholt (eds.), *Gender Analysis in Development Planning: A Case Book* [Análisis de Género en Planificación de Desarrollo: Un Registro] (West Hartford, Conn.: Kumarian Press, 1991), pp. 17.

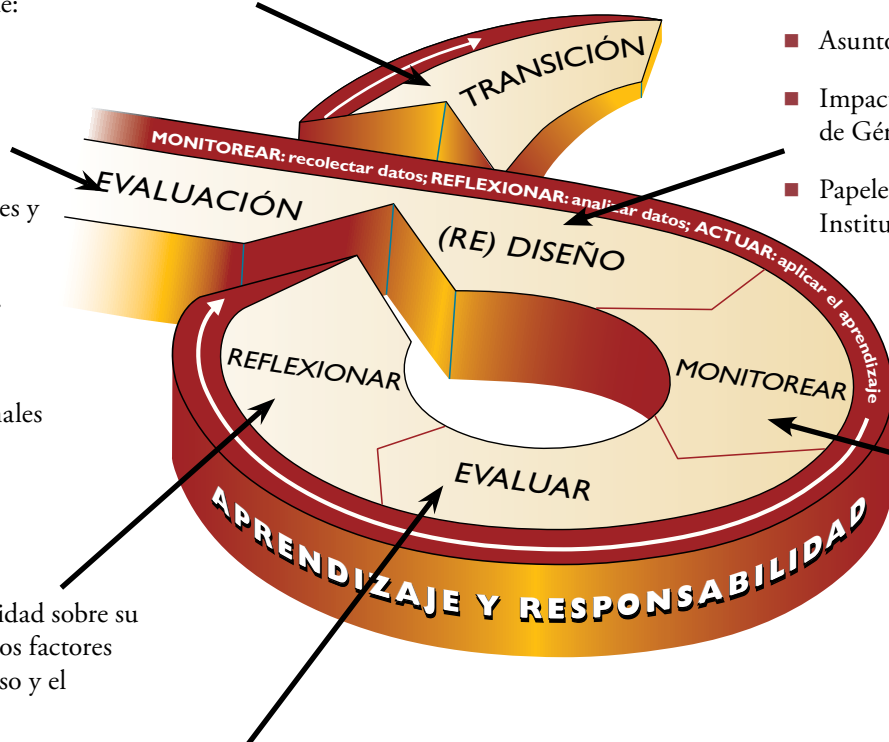


Conexión de GAD con el Ciclo LEAP Usando el Marco Analítico de Harvard: Factores que Influyen en el Acceso y el Control

Usar para organizar los datos primarios y secundarios, para determinar la influencia de:

- Las políticas locales y nacionales
- Cuestiones legales
- Factores socio-culturales y religiosos
- Factores demográficos.
- Asuntos de capacidad
- Estructuras institucionales

De asistencia social a fortalecimiento



- Reflexión de la comunidad sobre su capacidad de cambiar los factores que influyen en el acceso y el control.
- Impacto del trabajo de defensoría sobre las metas a largo plazo
- Cuestiones de sostenibilidad

- El grado de cambio en los factores identificados que influyen en el acceso y el control
- El impacto de esos factores sobre una mayor equidad de género

- Análisis del Problema
- Análisis Estratégico
- Indicadores
- Asuntos de defensoría
- Impacto de la Desigualdad de Géneros
- Papeles de los niños en las Instituciones Locales

- Monitorear los cambios en los factores restrictivos
- Estar atentos a las oportunidades
- Centrarse en la defensoría.
- Capacitar al personal del PDA, y a líderes comunitarios

4.6 EL MARCO ANALÍTICO DE HARVARD: ANÁLISIS DEL CICLO DEL PROYECTO

Objetivos

- Aprender a evaluar las necesidades de género y la dinámica entre géneros durante todas las etapas del Ciclo LEAP
- Integrar la información recabada con las Herramientas de Análisis de Género dentro de todas las etapas del Ciclo LEAP.
- Motivar un mayor uso del Marco Analítico de Harvard en el Ciclo LEAP: Estudio, Diseño, Implementación, Monitoreo, Evaluación, Reflexión, Transición/ Rediseño.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora y 50 minutos

Preparación de los Participantes antes del Taller

- Pedir a los participantes que lleven los documentos de diseño del proyecto.

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pedir a los participantes que compartan una experiencia en donde el uso de datos desglosados de género les haya proporcionado nuevos entendimientos.

30 minutos Presentación del Grupo Plenario

Presentación del Grupo Plenario

30 minutos Grupos Pequeños

- Asegurar que cada grupo tenga un conjunto de documentos del proyecto.

Tarea: Pedir a los participantes que usen las preguntas del Ciclo LEAP: Preguntas a Tener en Cuenta, para determinar la presencia o ausencia del Análisis de Género en los varios elementos del diseño del proyecto.

30 minutos

Información de Grupo Plenario

Estudiar cada parte del proyecto y pedir a los grupos pequeños su retroalimentación de sus resultados.

Preguntas para Discusión

- ¿Cómo cambiarán los resultados si estas preguntas de GAD se utilizan en su totalidad a lo largo del Ciclo LEAP?
- Con su comprensión y conocimiento de GAD, ¿cuáles son algunas formas positivas y negativas posibles en que las mujeres y hombres se verán afectados por este proyecto tal como está diseñado en este momento?

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

Visite por lo menos un proyecto en la etapa de diseño (como un estudiante del proceso, no como un “supervisor”) y platique con el equipo de diseño del proyecto/LEAP para ver qué preguntas relacionadas con el género se están considerando.

Materiales

Notas

- Nota 4.6a El Marco Analítico de Harvard: Análisis del Ciclo del Proyecto
- Nota 4.6b Conexión de GAD con el Ciclo LEAP usando el Marco Analítico de Harvard: Análisis del Ciclo del Proyecto

Preparación del Facilitador

- Llevar documentos de diseño del proyecto (tres o cuatro copias).
- Si es posible, pedir a algunos integrantes del grupo que lleven los documentos del proyecto de sus PDA.
- Elabore una presentación basada en las Notas 4.6a y 4.6b.
- Haga copias de la Nota 4,6a para los participantes.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



El Marco Analítico de Harvard: Análisis de Ciclo del Proyecto⁴¹

Esta parte del Marco Analítico de Harvard examina un proyecto a la luz de los datos básicos recolectados por el personal del proyecto y las tendencias capaces de afectar los datos o el proyecto mismo. Incluye un estudio cuidadoso de qué actividades afectará el proyecto, y cómo los asuntos de acceso y control se relacionan con estas actividades.

Este análisis también determina las áreas del proyecto que deben ajustarse para lograr los resultados de equidad de género deseados. Con frecuencia las relaciones de género se pasan por alto al identificar los objetivos del proyecto. Ejemplos de respuestas típicas: “Esto no tiene que ver con las mujeres; es un proyecto de selvicultura” o simplemente, “Esto no trata sobre los hombres”. Tiene que ver con nutrición.” Deberían considerarse con mucho cuidado las necesidades, oportunidades y limitaciones actuales para ambos géneros.

El abordar las preocupaciones de GAD requiere que cubramos necesidades de desarrollo específicas de ambos géneros, así como de las niñas y los niños. Debe haber igual participación e igualdad en consideración entre los géneros. Con frecuencia los bienes y servicios son proporcionados sin averiguar si las mujeres están participando en la producción y consumo de dichos bienes y servicios. Las responsabilidades de los hombres en el hogar con frecuencia son subestimados. Las preguntas incluidas en esta herramienta son útiles para identificar hasta qué punto los objetivos del proyecto tratan las relaciones transformadas de género de maneras dinámicas, transformadoras y significativas.

Las preguntas clave y las categorías a examinar en cada etapa del Ciclo LEAP:

- a) **Evaluación del Proyecto:** Las preguntas relacionadas con el género deben tratarse como un tema de la clientela apropiada para el proyecto, que incluye identificar oportunidades y/o limitaciones en la participación de hombres y mujeres en el proyecto.
- b) **Diseño del Proyecto:** Son importantes las preguntas relacionadas con el impacto sobre las actividades de mujeres y hombres al definir las metas, objetivos e indicadores del proyecto. Además, la identificación del acceso y control

de recursos y beneficios debe ocurrir durante el análisis del problema.

- c) **Implementación del Proyecto:** Deben considerarse las preguntas acerca de las relaciones entre géneros en el área del proyecto, el personal del proyecto, la estructura de la organización, las operaciones y la logística.
- d) **Monitoreo y evaluación:** Deben tratarse los requisitos de datos para evaluar los efectos del proyecto en los géneros.

Preguntas Clave a Tener en Cuenta

Preguntas a hacer al evaluar las necesidades de la comunidad y la viabilidad del proyecto:

Evaluación del Proyecto

Evaluación de las Necesidades de la Comunidad

- ¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar la productividad y/o la producción de oportunidades para hombres y mujeres, niñas y niños?
- ¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar el acceso y control de hombres y mujeres sobre los recursos?
- ¿Qué necesidades y oportunidades existen para aumentar el acceso y control de los beneficios para mujeres y hombres, niñas y niños?
- ¿De qué manera se relacionan estas necesidades y oportunidades con las otras necesidades y oportunidades de desarrollo generales y sectoriales del país?
- ¿Se ha consultado directamente a los hombres, mujeres, niñas y niños para identificar las necesidades y oportunidades?

Diseño del Proyecto

Definición de los Objetivos Generales del Proyecto

- ¿Se relacionan explícitamente los objetivos del proyecto con las necesidades de las mujeres, hombres, niños y niñas?

⁴¹ Las preguntas han sido adaptadas de las siguientes fuentes poniendo énfasis para incluir a los dos géneros, opuesto al enfoque solamente en las mujeres en el desarrollo: Catherine Overholt, Mary Anderson, Kathleen Cloud, James Austin (eds.), Roles de Género en Proyectos de Desarrollo: Un Registro (Hartford, Conn.: Kumarian Press, 1985), y Aruna Rao, Mary B. Anderson y Catherine Overholt (eds.), Análisis de Género en Planificación en Desarrollo: Un Registro (West Hartford, Conn.: Kumarian Press, 1991), pp.9-20. Para lecturas adicionales ver también Suzanne Williams, Janet Seed y Adelina Mwau, El Manual de Capacitación en Género de Oxfam (Oxford: Oxfam, 1994).



- ¿Estos objetivos reflejan adecuadamente las necesidades de todos estos grupos?
- ¿Han participado mujeres, hombres, niños y niñas en el establecimiento de esos objetivos?

Impacto del Proyecto en las Actividades de Desempeño de Género

- ¿Cuál de estas actividades (producción, reproducción y mantenimiento, y/o socio-político) afecta el proyecto para mujeres y hombres, niños y niñas?
- ¿Es el componente planeado consecuente con la denominación actual de género para la actividad?
- Si la intención es que cambie el desempeño actual de género para esa actividad (lugar, dinero, tecnología, etc.), ¿es esto factible, y qué efectos tendrá esto sobre los adultos y niños de ambos géneros?
- Si no cambia el rendimiento de género, ¿es ésta una oportunidad perdida para afectar los papeles del género?

Impacto del Proyecto sobre el Acceso y Control

- ¿Cómo afectará cada componente del proyecto el acceso y control de hombres y mujeres a los recursos y beneficios dedicados a y que provienen de la producción de bienes y servicios?
- ¿Cómo afectará cada componente del proyecto el acceso y control de hombres y mujeres a los recursos y beneficios dedicados a y que provienen de la reproducción y mantenimiento de los recursos humanos?
- ¿Cómo afectará cada componente del proyecto el acceso y control de hombres y mujeres a los recursos y beneficios dedicados a y que provienen de las funciones sociopolíticas?
- ¿Qué elementos del diseño fomentarán una mayor exploración de las limitaciones y posibles mejoras en las relaciones de la comunidad?

Implementación del Proyecto

Personal

- El personal del proyecto, ¿está lo suficientemente consciente y receptivo a las necesidades de género?

- ¿Suelen entregar las mujeres los bienes y servicios a las mujeres beneficiarias?
- ¿Tiene el personal las aptitudes necesarias para proporcionar cualquier aporte especial requerido por mujeres, hombres, niños y niñas?
- ¿Qué técnicas de desarrollo de capacidades se usarán para desarrollar los sistemas de entrega?
- ¿Existen oportunidades apropiadas para que las mujeres participen en los puestos de administración del proyecto?

Flexibilidad

- ¿Tiene el proyecto un sistema de información de manejo que le permita detectar los efectos de la operación sobre hombres y mujeres, niñas y niños, para que pueda monitorear adecuadamente los cambios y/o posibles efectos negativos?
- ¿Tiene la organización suficiente flexibilidad para adaptar sus estructuras y operaciones para ajustarse a situaciones cambiantes o recién descubiertas para hombres y mujeres?

Evaluación del Proyecto

Requisitos de Datos

- ¿El sistema de monitoreo y evaluación del proyecto mide explícitamente los efectos del proyecto sobre hombres y mujeres, niñas y niños por separado?
- ¿El monitoreo y la evaluación implican la recolección de datos para actualizar el análisis de la actividad y el análisis de acceso y control?
- ¿Participan hombres y mujeres en el diseño de los requisitos de datos?

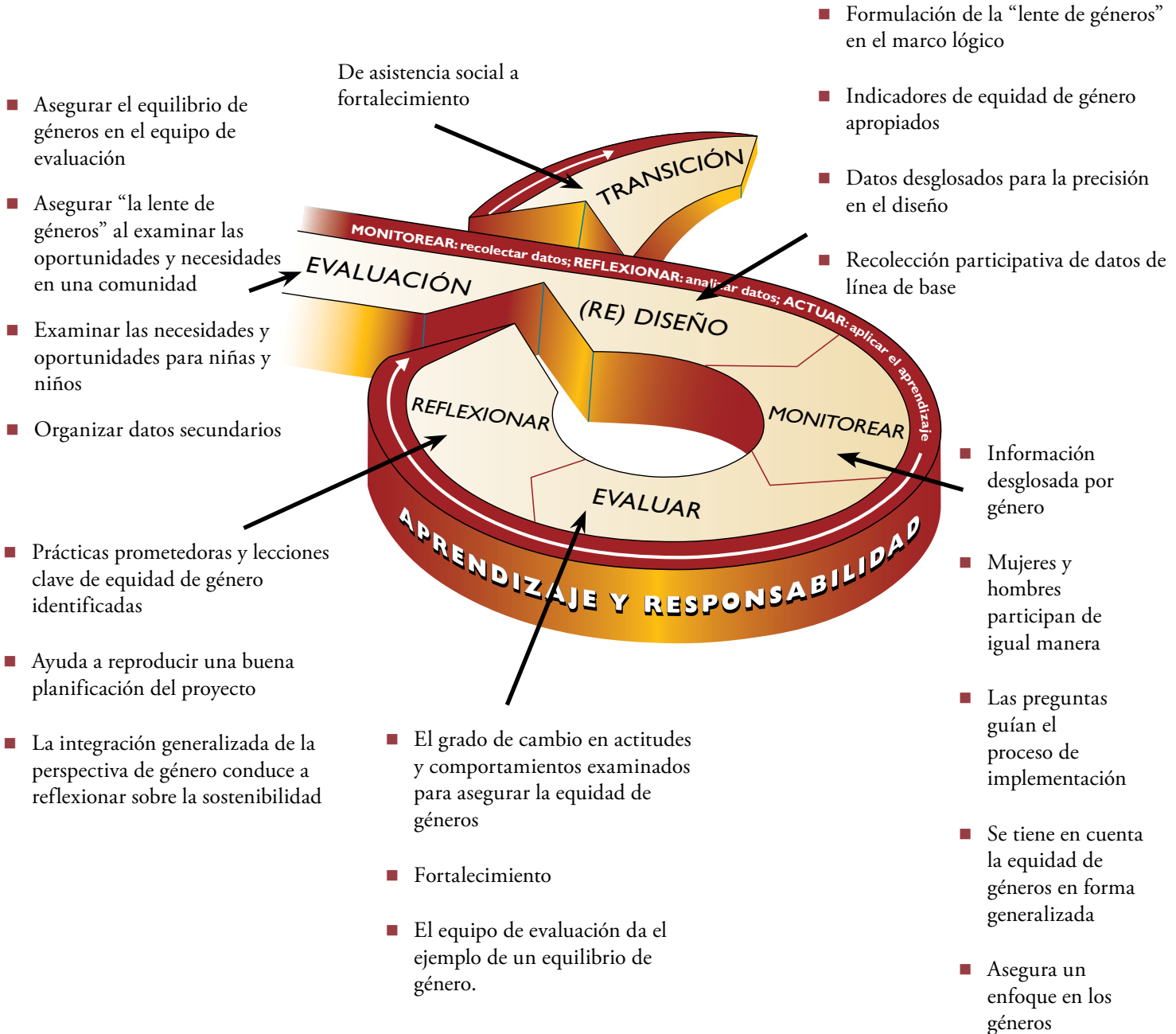
Recolección y Análisis de Datos

- ¿Se recaban los datos con la suficiente frecuencia de modo de poder hacer los ajustes necesarios al proyecto durante el proyecto?
- ¿Se envían los datos nuevamente al personal y a los beneficiarios del proyecto de manera comprensible y oportuna para permitir que se hagan los ajustes al proyecto?
- ¿Participan hombres y mujeres, niñas y niños en la recolección e interpretación de datos?

- ¿Se analizan los datos para que puedan servir de guía para el diseño de otros proyectos?/
- ¿Se identifican las áreas clave para la investigación de GAD?



Conexión de GAD con el Ciclo LEAP Usando el Marco Analítico de Harvard: Análisis del Ciclo del Proyecto



4.7 EL MARCO ANALÍTICO DE HARVARD: SESIÓN DE APLICACIÓN DEL PROYECTO

Nota: Esta sesión está diseñada como un informe después de que los participantes hayan utilizado el Marco Analítico de Harvard para recolectar los datos en una comunidad o PDA. Tal vez pueda planear esta experiencia con la comunidad y hacer el informe después de presentar PLA/PRA (Sesión 4.11).

Objetivos

- Hablar acerca de las experiencias de los participantes con el uso del Marco Analítico de Harvard en la comunidad.
- Resolver problemas y fomentar las estrategias de aprendizaje continuo y de compañerismo en la implementación del Marco Analítico de Harvard.
- Motivar una mayor utilización del Marco Analítico de Harvard para la identificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de proyectos.

Tiempo Aproximado de la Sesión:

Un poco más de 2 horas

Preparación de los Participantes antes del Taller

Los participantes trabajarán en una comunidad con el Marco Analítico de Harvard. Esta experiencia puede variar.

- En algunos casos, los participantes pueden entrevistar a los líderes de desarrollo de la comunidad para determinar cómo utilizan la herramienta.
- En otros casos, los participantes estarían ayudando a los trabajadores de desarrollo de la comunidad.
- Si los participantes son gerentes de los PDA o son parte del personal, es posible que trabajen en su propia comunidad.

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos

Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pedir a los participantes que compartan una experiencia en la que el diseño del proyecto se haya alterado debido a información relacionada al género y que se recolectó en la comunidad o el PDA.

30 minutos

Trabajo en grupos pequeños: Compartir Nuestra Experiencia

(Actividad 4.7a Experiencias en la Comunidad: Tarea y Preguntas)

Divida a los participantes en cuatro grupos. Asigne a cada grupo una de las herramientas del Marco Analítico de Harvard. Pida a los grupos que preparen una presentación de cinco a siete minutos para el grupo plenario y que cubra lo siguiente:

- Resultados inesperados al usar la herramienta.
- Respuestas esperadas e inesperadas de los miembros de la comunidad mientras usaban la herramienta
- Técnicas PLA que se hayan usado
- Lecciones aprendidas
- Estrategias nuevas o técnicas PLA que usarán la próxima vez.
- Preguntas para discusión con la sesión plenaria para recolectar más sugerencias y estrategias para los retos particulares que hayan encontrado.
- Preguntas para discusión con la sesión plenaria que provocarán cualquier información, problemas y experiencias adicionales con esta herramienta.

45 minutos

Presentaciones en Grupo Plenario de los Grupos Pequeños

Preguntas para Discusión

(las que se formulen en las presentaciones de grupos pequeños)

30 minutos

Discusión Plenaria: Preguntas para Discusión Dirigidas por el Facilitador

- ¿De qué manera afectarán sus conclusiones cada componente del Ciclo LEAP?: Estudio, Diseño, Implementación, Monitoreo y Evaluación, Reflexión, Transición/Rediseño.

5 minutos**Tarea para Después de la Sesión:
Transformarse en un Testimonio de
Equidad entre Géneros**

Visite por lo menos un proyecto durante la fase de implementación (como estudiante del proceso, no como “supervisor”) y converse con el equipo de diseño del proyecto.

Materiales*Actividades*

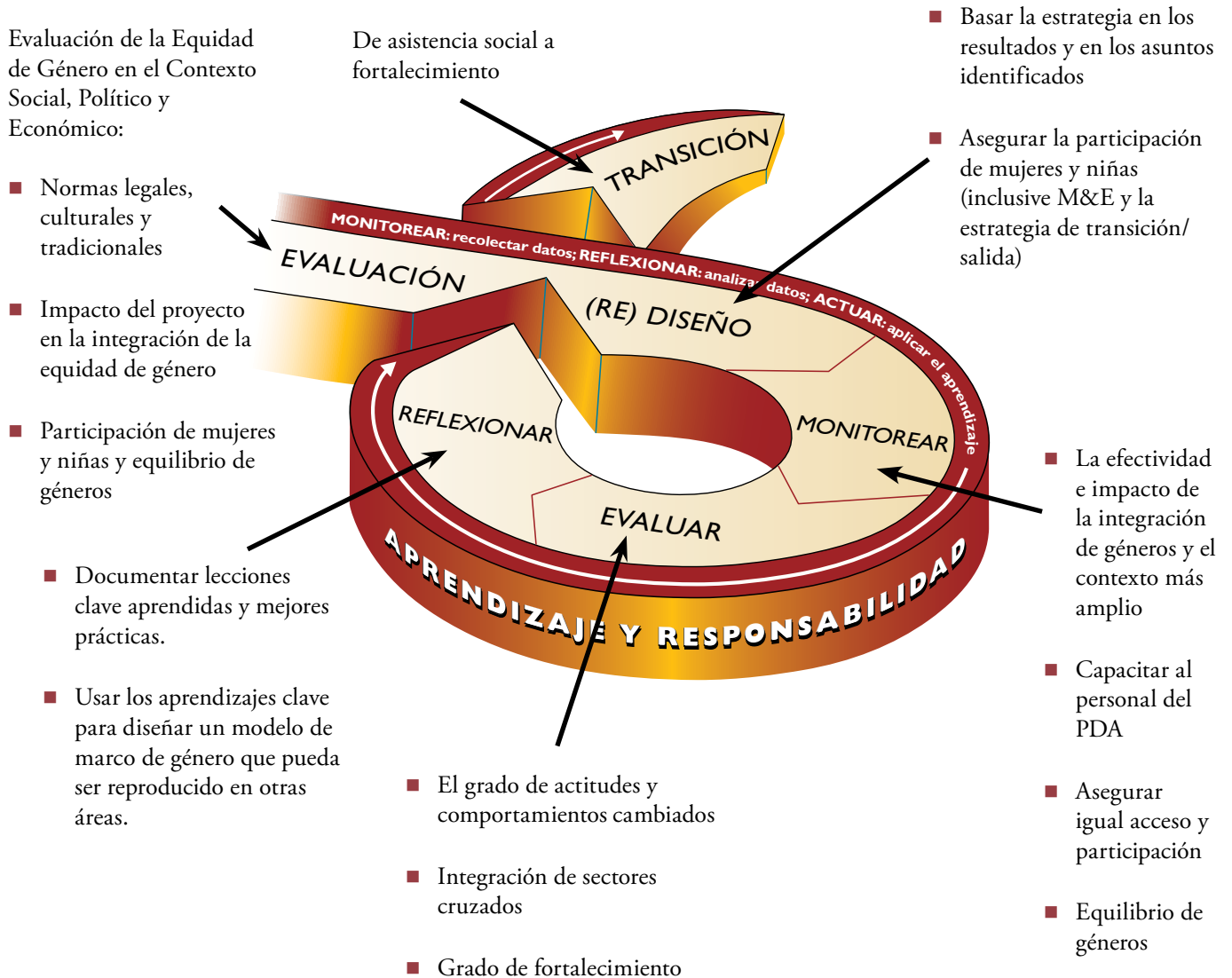
- Actividad 4.7a Experiencias en la Comunidad: Tarea y Preguntas
- Nota 4.7a Conexión de LEAP con la Sesión de Aplicación del Marco Analítico de Harvard

Preparación del Facilitador

- Planifique una visita de grupo a una comunidad o PDA para trabajar con el Marco Analítico de Harvard.
- Lleve a la sesión copias de todas las herramientas y la información recopilada en la comunidad.
- Asegúrese de que los participantes lleven la información requerida de sus visitas a la comunidad.
- Según sea posible, pida a los participantes que informen sobre sus experiencias antes de la sesión para anticipar algunos de los desafíos que hayan enfrentado.
- Haga copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Conexión de GAD con el Ciclo LEAP Aplicando el Marco Analítico de Harvard





Aprendizaje y Responsabilidad Experiencias en la Comunidad: Tarea y Preguntas

Prepare una presentación en grupo de cinco a siete minutos sobre sus experiencias en la comunidad al usar el Marco Analítico de Harvard. Su facilitador le dirá en qué herramienta se tiene que enfocar. Su presentación debería cubrir lo siguiente:

- Resultados inesperados
- Respuestas de los miembros de la comunidad cuando usted usó la herramienta: respuestas generalizadas, así como las inesperadas y únicas
- Técnicas PLA que se hayan usado
- Pertinencia y usos de su herramienta HAF en el ciclo de programa de LEAP
- Lecciones aprendidas

- Estrategias nuevas o técnicas PLA que usarán la próxima vez.
- Preguntas para discusión con la sesión plenaria para recolectar más sugerencias y estrategias, que también pueden tratar los retos particulares que otros miembros del grupo hayan encontrado al usar esta herramienta
- Preguntas para discusión con la sesión plenaria que provocarán cualquier información, problemas y experiencias adicionales con esta herramienta.

Decida cuáles miembros harán la presentación y cuáles miembros guiarán el diálogo usando sus preguntas para discusión.

4.8 LA MATRIZ DEL ANÁLISIS DE GÉNERO

Conexión con los Conceptos GAD: papeles de género, división del trabajo por el género, igualdad de género, triple papel de género, necesidades estratégicas y prácticas

Objetivos

- Aprender a utilizar la Matriz del Análisis de Género (MAG)
- Motivar un mayor uso del Marco de Análisis de Género en el Ciclo LEAP: Estudio, Diseño, Implementación, Monitoreo y Evaluación, Reflexión, Transición/Re-diseño.
- Entender la manera en la que interactúan los proyectos y programas con las dinámicas entre géneros en la comunidad.

Tiempo Aproximado de la Sesión:

1 hora y 10 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

5 minutos

Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 4.8a la Matriz del Análisis de Género, Nota 4.8b, Conexión de GAD con LEAP usando la Matriz de Análisis de Género

20 minutos

Grupos Pequeños

Dar a cada grupo el caso de estudio y la hoja de trabajo de la MAG (Actividad 4.8a).

Tarea

- Con la información en el caso de estudio, llenar la hoja de la MAG con signos de (+) o (-) en cada categoría.
- Esté preparado para defender y dar razones por sus elecciones. Discuta las posibles intervenciones del proyecto que podrían afectar favorablemente las dinámicas entre géneros.

20 minutos

Discusión en Grupo Plenario

Revisen la MAG completada en grupos pequeños e identifiquen cualquier diferencia en las respuestas de los grupos pequeños.

Preguntas para Discusión

- ¿Por qué hizo una elección en particular?
- ¿Le gustaría tener alguna otra información antes de hacer esa elección? ¿Qué herramienta usaría para recolectar esa información?
- ¿En dónde distinguió un impacto doble de las dinámicas entre géneros (por ej., librar a la mujer de tener que cargar agua sin reemplazar la interacción social, o capacitar a los hombres en lugar de las mujeres si el potencial de generar ingresos surgió de un trabajo tradicionalmente femenino)?
- ¿Qué conceptos de GAD son clave para usar esta herramienta eficazmente?
- Discutir la importancia de esta herramienta en la fase de evaluación de LEAP en la fase de diseño del proyecto, en la fase de implementación, y en la fase de evaluación.

15 minutos

Presentación Plenaria

Nota 4.8b MAG Antes de la Intervención del Proyecto en Ouled Hamouda

- Compartir cómo llenaron la hoja de la MAG los trabajadores del proyecto, así como los resultados finales del proyecto.

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Usar la Matriz del Análisis de Género para evaluar una meta de largo plazo en un proyecto.

Materiales

Notas y Actividades

- Nota 4.8a La Matriz del Análisis de Género

- Conexión de GAD con LEAP
- Nota 4.8b MAG Antes de la Intervención del Proyecto en Ouled Hamouda
- Actividad 4.8a Caso de Estudio Usando la Matriz del Análisis de Género y la Hoja de Trabajo de la MAG

Preparación del Facilitador

- Hacer copias de la Conexión con LEAP, Notas 4.8a, 4.8b y de la Actividad 4.8a para el grupo.
- Si es posible, visitar un PDA y usar esta herramienta antes de la sesión. Recolectar anécdotas de los miembros de la comunidad para compartir con los participantes.
- Elaborar una presentación usando la información de las Notas 4.8a y 4.8b. y la Conexión con LEAP.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



La Matriz del Análisis de Género⁴²

- Qué** Una herramienta para el Análisis de Género de los proyectos de desarrollo a nivel de la comunidad
- Por qué** Para determinar los distintos impactos de las intervenciones de desarrollo sobre mujeres y hombres, niñas y niños
- Quién** El análisis es realizado por un grupo dentro de la comunidad (hombres y mujeres) y un capacitador/facilitador experimentado (en las primeras etapas).
- Cuándo** En la etapa de planificación, para determinar si los efectos potenciales sobre el género son deseables y congruentes con las metas del programa; en las etapas de diseño, cuando las consideraciones sobre género pueden cambiar el diseño del proyecto; durante las etapas de monitoreo y evaluación, para tratar los impactos más generalizados del programa.

La Matriz del Análisis de Género (MAG) se llena evaluando el impacto del proyecto en cada categoría mostrada. Por ejemplo, ¿qué impacto tendrá el proyecto sobre el trabajo de las mujeres? La respuesta se anota en el espacio para mujeres y trabajo. ¿Qué impacto tendrá el proyecto sobre los recursos de las mujeres? ¿Perderán el acceso a la tierra?

Después de anotar todos los cambios potenciales que el proyecto puede acarrear, estos cambios potenciales son marcados de la siguiente manera:

- Poniendo un signo de más (+) si es consecuente con las metas del programa
- Poniendo un signo de menos (-) si es contraria a las metas del programa.
- Poniendo un signo de interrogación (?) si no está seguro si el cambio identificado es consecuente o contrario.

Las siguientes son reglas sugeridas por el autor para usarlas en la MAG:

- En donde sea posible, la misma cantidad (o casi la misma cantidad) de mujeres y de hombres deberían hacer el análisis.
- Se debería revisar y corregir el análisis una vez al mes durante los tres primeros meses; y una vez cada tres meses después de eso.
- Se debe verificar cada casillero en cada revisión de la MAG.
- Se deben agregar a la matriz los resultados inesperados.

- La MAG se debe usar además de otras herramientas de análisis estándar, tales como herramientas de monitoreo, evaluaciones de necesidades, etc.

Definiciones para la Matriz del Análisis de Género

La MAG es una manera sencilla y sistemática de estudiar los diferentes efectos que tienen sobre el género los proyectos para hombres y mujeres. Esto incluye cuatro niveles de análisis y cuatro categorías de análisis.

Mujeres

Se refiere a las mujeres de todas las edades dentro del grupo meta (si el grupo meta incluye mujeres) o a todas las mujeres de la comunidad.

Hombres

Se refiere a los hombres de todas las edades dentro del grupo meta (si el grupo meta incluye hombres) o a todos los hombres de la comunidad.

Hogar

Se refiere a todas las mujeres, hombres y niños que vivan juntos, aunque no sean parte de un núcleo familiar. Aunque los tipos de hogares pueden variar aún dentro de la misma comunidad, la gente siempre sabe qué constituye su “hogar” o “familia”. Ésta es la definición o unidad de análisis que debería usarse para la MAG.

Comunidad

Se refiere a todas las personas dentro de un área de proyecto como un todo. El propósito de este nivel es extender el análisis más allá de la familia hacia la sociedad en general. Sin embargo, las comunidades son complejas y por lo general comprenden un número de grupos diferentes de gente con distintos

⁴² Fuente: Rani A. Parker, *Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers* [Otro Punto de Vista: Un Manual sobre Capacitación en Análisis sobre Género para los Trabajadores de las Bases] (Nueva York: UNIFEM, 1993)



intereses. Entonces, si una “comunidad” claramente definida no tiene sentido en el contexto del proyecto, este nivel de análisis puede ser eliminado.

Trabajo

Esto se refiere a los cambios en las tareas (buscar el agua del río), al nivel de destreza requerido (especializado versus no especializado, educación formal, capacitación), y a la capacidad de trabajo. (¿Cuántas personas hay y cuánto pueden hacer? ¿Es necesario contratar a otra gente o los integrantes del hogar pueden realizar la tarea?).

Tiempo

Esto se refiere a los cambios en la cantidad de tiempo (tres horas, cuatro días, y demás) que lleva realizar una tarea asociada con el proyecto o actividad.

Recursos

Esto se refiere a los cambios en el acceso al capital (ingresos, tierra, crédito) como consecuencia del proyecto y al grado de control sobre los cambios en los recursos (más o menos) para cada nivel de análisis.

Factores Culturales

Esto se refiere a los cambios en los aspectos sociales de la vida de los participantes (cambios en los papeles o estados del género) como resultado del proyecto.



Caso de Estudio usando la Matriz del Análisis de Género⁴³

Este ejemplo representa un caso de estudio real de Ouled Hamouda en el pueblo de Makhtar en Túnez Occidental. En esta comunidad de 110 familias, las mujeres tenían que caminar dos kilómetros por un sendero resbaladizo con una pendiente de 15 grados para conseguir agua. Estas mujeres caminaban por ese sendero empinado y enlodado dos veces por día, cargando con los contenedores para agua vacíos. Llenaban sus contenedores con 20 litros de agua y luego los cargaban sobre sus espaldas e iban en subida por la colina empinada. Todas las mujeres buscaban agua dos veces al día, en el invierno y en el verano, estando sanas, embarazadas, enfermas y muchas veces acompañadas por niños pequeños.

La Fundación Tunecina para el Desarrollo Comunitario (FTDC, por sus siglas en francés) organiza reuniones periódicas de desarrollo a nivel de la comunidad en cada una de las 22 comunidades donde trabaja. Durante estas reuniones, la comunidad identifica proyectos en respuesta a los problemas y discute las contribuciones de la comunidad destinadas a los proyectos. Las contribuciones pueden ser en efectivo, en especie o con trabajo. La FTDC trabaja en cinco sectores: agricultura, salud, empresa de pequeña escala, educación y manejo de la comunidad.

En Ouled Hamouda, donde la FTDC había trabajado durante siete años, las mujeres clasificaron su dificultad para conseguir agua como su principal problema. Los hombres, que nunca van a buscar agua, clasificaron este problema como su quinta prioridad. Tradicionalmente en esta cultura, los hombres construyen pozos, no las mujeres. El uso de la MAG en Ouled Hamouda les permitió a los hombres entender el impacto potencial de tratar el problema del agua en los cuatro niveles identificados en la matriz. Después de llenar la matriz, tanto hombres como mujeres clasificaron el proyecto del agua como su prioridad número uno.

Se creó un comité para agua potable, en el que se incluyó a las mujeres y a los hombres seleccionados por la comunidad. Se construyó un pozo y se lo equipó con una bomba de motor que bombeaba el agua a una cisterna grande bien construida cerca de la comunidad. La llave de agua estaba a tan solamente unos 300 metros de las viviendas de la comunidad. En la actualidad el proyecto de agua está terminado y el agua potable es fácilmente accesible para todas las personas en la comunidad.

La Matriz del Análisis de Género⁴⁴

Objetivos del Proyecto				
	Trabajo	Tiempo	Recursos	Cultura
Mujeres				
Hombres				
Hogar				
Comunidad				

- ¿Son deseables los efectos antes mencionados? ¿Son congruentes con las metas del programa?
- ¿De qué manera afectará esta actividad a aquellos que no participen?
- Resultados inesperados— a ser identificados durante la implementación.

⁴³ Fuente: Rani A. Parker, *Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers* [Otro Punto de Vista: Un Manual sobre Capacitación en Análisis sobre Género para los Trabajadores de las Bases] (Nueva York: UNIFEM, 1993).

⁴⁴ *ibid.*



MAG ANTES DE LA INTERVENCIÓN DEL PROYECTO EN OULED HAMOUDA

Objetivo: Agua Potable en Ouled Hamoud

	Trabajo	Tiempo	Recursos	Cultura
Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] No necesitan cargar grandes contenedores de agua. ■ [+] No temen por la seguridad personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Se ahorra tiempo. ■ [+] Tienen más tiempo para estar con los niños. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [-] Deben pagar por el agua. ■ [+] Puede tener una huerta en la casa u otro pequeño proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [-] Responsabilidad de pagar por el agua ■ [+] Oportunidad de participar en un proyecto de la comunidad.
Hombres	<ul style="list-style-type: none"> ■ [-] Mucho trabajo difícil. ■ [+] Aprenden nuevas habilidades para trabajar fuera de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [-] Lleva mucho más tiempo para construir, cavar, etc. ■ [+] Pueden quedarse en casa con la familia mientras trabajan. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] El agua potable está disponible ■ [+] Mejor nutrición. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] No se tienen que preocupar tanto por la familia cuando están lejos.
Hogar	<ul style="list-style-type: none"> ■ Las mujeres se sienten más seguras cuando buscan el agua— pueden dejar a los niños en la casa. ■ Actividad nueva para toda la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Las mujeres pueden dedicar más tiempo al cuidado de los niños. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Fácil acceso al agua potable. ■ [+] Nutrición mejorada y mejor salud. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Actividad nueva para los niños— pueden ayudar a sus madres.
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Establecer un comité para agua potable. ■ [+] Aprender sobre los servicios prestados por el gobierno 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [-] Menos tiempo libre para recreación. ■ [-] Asistir a muchas más reuniones comunitarias. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Más agua potable disponible para todos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [+] Medio ambiente limpio. ■ [+] Prestigio para la comunidad.

1. ¿Son deseables los efectos antes mencionados?
¿Son congruentes con las metas del programa?
Sí.
2. ¿De qué manera afectará esta actividad a aquellos que no participen?
Todos los miembros de la comunidad se beneficiarán de un mejor acceso al agua potable.
3. Resultados inesperados— a ser identificados durante la implementación.



Cambios Subsiguientes en Ouled Hamouda⁴⁵

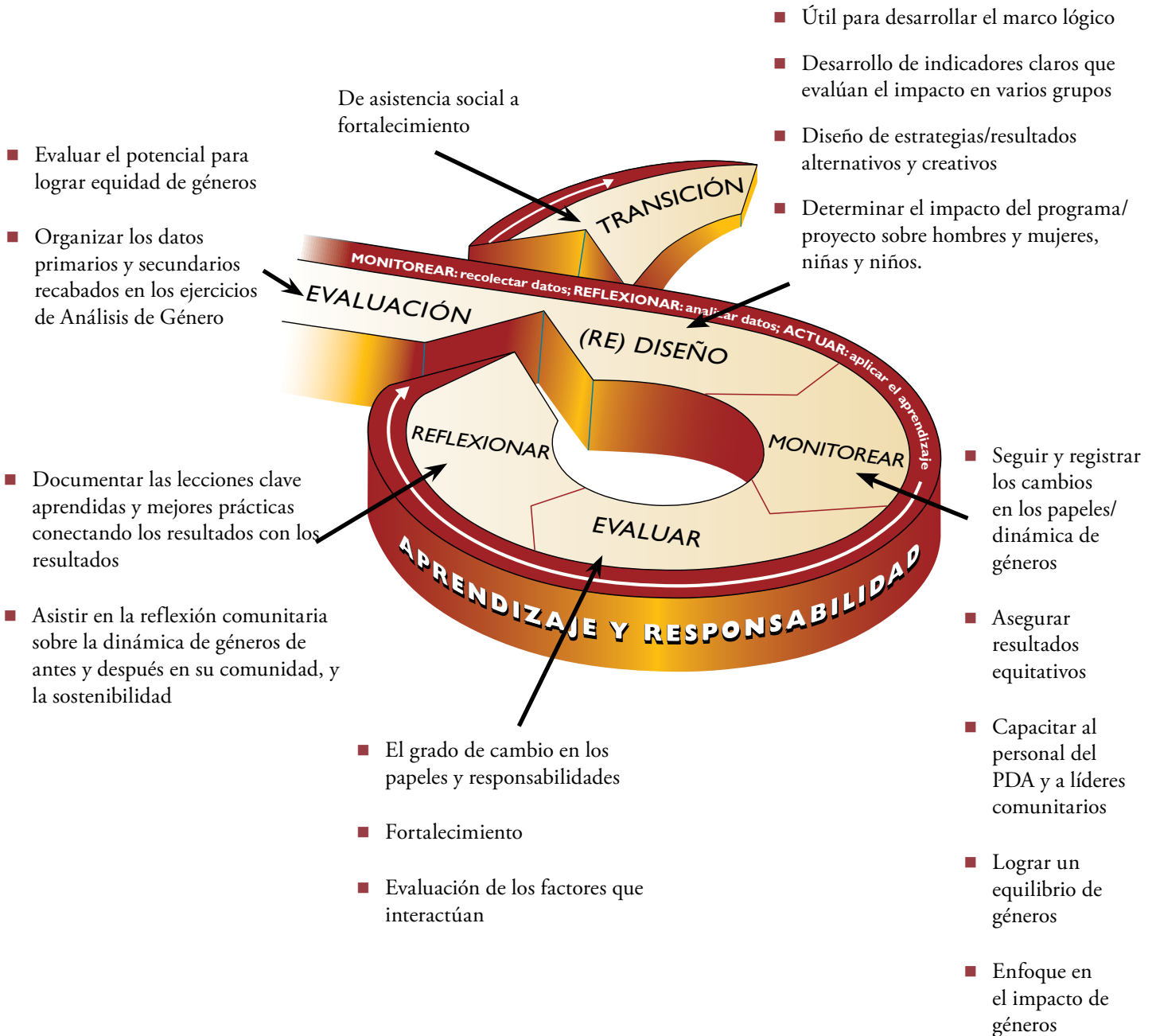
A continuación se indican los cambios que se produjeron durante el transcurso de la implementación del proyecto. Debido a que MAG debería hacerse antes, durante y después de la implementación del proyecto, estos cambios hubieran sido consignados en la segunda y tercera MAG.

1. Mayor conciencia por parte de los hombres acerca de la carga del trabajo de las mujeres.
2. Aunque las mujeres suponían que tendrían que pagar por el agua, los hombres fueron los que pagaron ya que el trabajo de cobrar los pagos recayó sobre uno de los hombres que integraban el comité.
3. Algunos papeles de género fueron reforzados, tales como la recepción y el manejo de dinero, que permaneció en manos de los hombres. Aunque se asignó a una mujer para que revisara el uso del agua y se asegurara que todo funcionaba bien, fueron los hombres los que llegaron e hicieron las reparaciones.
4. Una vez terminado el proyecto, los hombres y niños empezaron a ir a buscar agua, cambiando así la tradicional división del trabajo por género con respecto a la recolección del agua.
5. Los sistemas de organización dentro de la comunidad fueron fortalecidos al crearse sistemas para el cobro de pagos por el uso del agua. La comunidad estableció el pago por el uso del agua y acordaron que cuatro familias podrían usar el agua de forma gratuita porque no tenían dinero para pagarlo.
6. La nueva fuente de agua les dio mayor seguridad personal a las mujeres. Además, las mujeres ya no tenían que llevar a sus bebés para ir a recolectar agua. Como estaba cerca, podían dejar a sus hijos pequeños en casa mientras ellas iban a buscar el agua.
7. La nueva fuente de agua proporcionaba agua potable.
8. Durante la fase de construcción del proyecto, los hombres pasaban más tiempo en casa y más tarde pudieron ofrecer sus servicios de construcción y mantenimiento de sistemas de agua.
9. Por exigencia del gobierno, el comité asistía a una reunión de distrito en la cual los hombres de comités de otras comunidades habían ridiculizado a estos hombres porque tenían tantas mujeres participando en la toma de decisiones. Esto también cambió, y aunque todavía no hay muchas mujeres en los comités, las mujeres del comité de Ouled Hamouda reciben cada vez más aceptación de sus nuevos roles en liderazgo.

⁴⁵ Fuente: Rani A. Parker, [Otro Punto de Vista: Un Manual sobre Capacitación en Análisis sobre Género para los Trabajadores de las Bases] (Nueva York: UNIFEM, 1993).



Conexión de GAD con el Ciclo LEAP Usando la Matriz de Análisis de Género



4.9 FORTALECIMIENTO: METAS, DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES

Objetivos

- Examinar el concepto, definiciones y clasificaciones del fortalecimiento.
- Explorar los tipos de poder que encuentran los participantes en su trabajo diario.
- Analizar el papel del fortalecimiento de GAD en la dinámica entre géneros en la comunidad
- Observar la importancia de definiciones claras dentro de GAD y el Ciclo LEAP.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
Poco menos de 1 hora

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pedir a los participantes que digan su nombre y cargo, y que describan un momento particular en su vida cuando obtuvieron el “poder” para hacer algo.

25 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 4.9a Fortalecimiento: Metas, Definiciones y Clasificaciones

Incluir:

- Metas del Fortalecimiento.
- Definiciones de Fortalecimiento.
- Clasificaciones de Fortalecimiento.
- Conexión de GAD con LEAP

Preguntas para Discusión

- ¿Por qué es importante en el GAD un buen entendimiento de las clasificaciones y definiciones de poder?
- ¿De qué manera se relaciona el concepto de fortalecimiento con la transición histórica de WID a GAD?

- ¿Hay en realidad una provisión limitada de poder? ¿Por qué es tan generalizada la práctica del “poder sobre”?
- Para los seguidores de Jesús, el poder es un concepto particularmente difícil e importante. ¿Cómo puede el “poder interno” estimular el “poder de” y el “poder con”? ¿Cómo interactúan éstos con el “poder sobre”?
- ¿Cómo se relaciona el concepto de fortalecimiento con los principios de Desarrollo Transformador? ¿Qué tipos de poder requiere el Desarrollo Transformador para apoyar el establecimiento de relaciones justas y de igualdad?
- ¿De qué manera distinta serán afectados hombres y mujeres al cambiar las dinámicas de poder?
- ¿Cómo se conectan el poder y la responsabilidad?

15 minutos

Discusión de Grupos Pequeños: Poder en la Comunidad

Preguntas para Discusión

- Al trabajar hacia la meta de fortalecimiento, ¿qué ejemplos hay de “caminar con” la comunidad?
- ¿De qué manera se expresa en un proceso de fortalecimiento el “poder interno” de cada individuo y de cada comunidad? ¿Cómo se cuantifica (¿se puede cuantificar?) esta pieza importante e invisible de GAD?

10 minutos

Conexión de GAD con LEAP

Volver a estudiar las Conexiones del Ciclo LEAP con el Perfil de Actividad Revisar y obtener las respuestas de los participantes sobre la relevancia para sus proyectos y programas en curso.

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Examinar sus propias áreas de fortalecimiento en el trayecto de su vida. ¿Qué contribuyó a estas experiencias? ¿De qué manera se extendió ese fortalecimiento hacia otras áreas de su vida?
- Entrevistar a miembros de la comunidad para

averiguar cuándo ocurrieron los momentos de fortalecimiento. ¿Estaba al tanto de este cambio en ese momento? ¿Por qué sí o por qué no?

- Practiquen el describir el fortalecimiento, incluyendo las metas y clasificaciones de poder, a un colega, un familiar o un amigo.

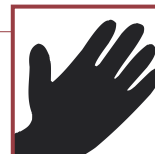
Materiales

Notas

- Nota 4.9a Fortalecimiento: Metas, Definiciones y Clasificaciones
- Nota 4.9b Conexión de GAD con LEAP Usando las Definiciones de Fortalecimiento

Preparación del Facilitador

- Visite una comunidad y hable sobre las experiencias de fortalecimiento. ¿Cómo consideran los miembros de la comunidad el “poder sobre”, el “poder interno”, el “poder de” y el “poder con”? Según sea apropiado, recolecte los comentarios para compartir con su grupo.
- Elabore una presentación usando las Notas 4.9a y 4.9b, Conectando GAD con LEAP
- Haga copias de la Nota 4.9a para los participantes.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Fortalecimiento: Metas, Definiciones y Clasificaciones

En el GAD, el fortalecimiento es trabajar por cambiar la posición desigual de las mujeres con respecto a los hombres, dándoles a las mujeres el control sobre los procesos económicos, sociales y políticos que afectan su vida.

Algunas Definiciones

Condición: estado material en el cual vive la gente.

Posición: estatus social y económico.

Necesidades Prácticas: alimento, agua, atención médica, educación, tecnología, etc.

Necesidades Estratégicas: asuntos de defensoría, una mejor posición (con el tiempo)

Fortalecimiento de GAD

Al tratar de igualar las necesidades prácticas del género con las necesidades estratégicas del género, GAD intenta cambiar tanto la condición (necesidades prácticas del género) como la posición (necesidades estratégicas del género) de las mujeres.

La Pregunta Clave en el Fortalecimiento

¿Cómo afectan los distintos enfoques de la condición de la mujer (necesidades prácticas) la posibilidad o naturaleza de los cambios en la posición de la mujer (intereses estratégicos)?

Significado de Fortalecimiento: Más Definiciones

Significado de Fortalecimiento: Más definiciones

Poder: control sobre los bienes materiales, recursos intelectuales e ideología.

Bienes materiales: humanos, financieros, tierra, agua, trabajo, bosques, etc.

Recursos intelectuales: conocimiento, información, ideas, etc.

Ideología: generación, propagación e institucionalización de conjuntos de creencias, valores, actitudes y comportamientos.

Fortalecimiento: el proceso de desafiar las relaciones existentes de género y permitir que los grupos sin representación logren un mayor control sobre las fuentes de poder.

Clasificaciones de Poder

La Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI) distingue entre cuatro categorías de poder. Estas categorías han demostrado ser útiles para entender la subordinación de géneros, que también ocurre en el contexto de las diferencias de clase, raza y de edad:⁴⁶

Poder sobre

Mundialmente, a través de las naciones y culturas de toda la historia, la percepción más común de poder ha sido que existe en cantidades limitadas: Si tú tienes más, yo tengo menos. El “poder sobre” se concibe como una relación de dominación y subordinación para ganar/perder. En última instancia, se basa en amenazas socialmente toleradas de violencia e intimidación, invita a la resistencia activa y pasiva, y requiere constante vigilancia para mantenerse.

Poder de

Este tipo de poder está detrás del concepto de fortalecimiento. El “poder de” le permite a una persona ganar control sobre su vida. La mayoría de las personas describe situaciones en las que se sintieron poderosas como aquellas en las cuales solucionaron un problema, entendieron el funcionamiento de algo o aprendieron una nueva habilidad.

Poder con

Éste es un sentido colectivo del fortalecimiento, por medio de la organización y unión para un objetivo o un entendimiento común. El “poder con” se experimenta cuando un grupo aborda problemas en conjunto.

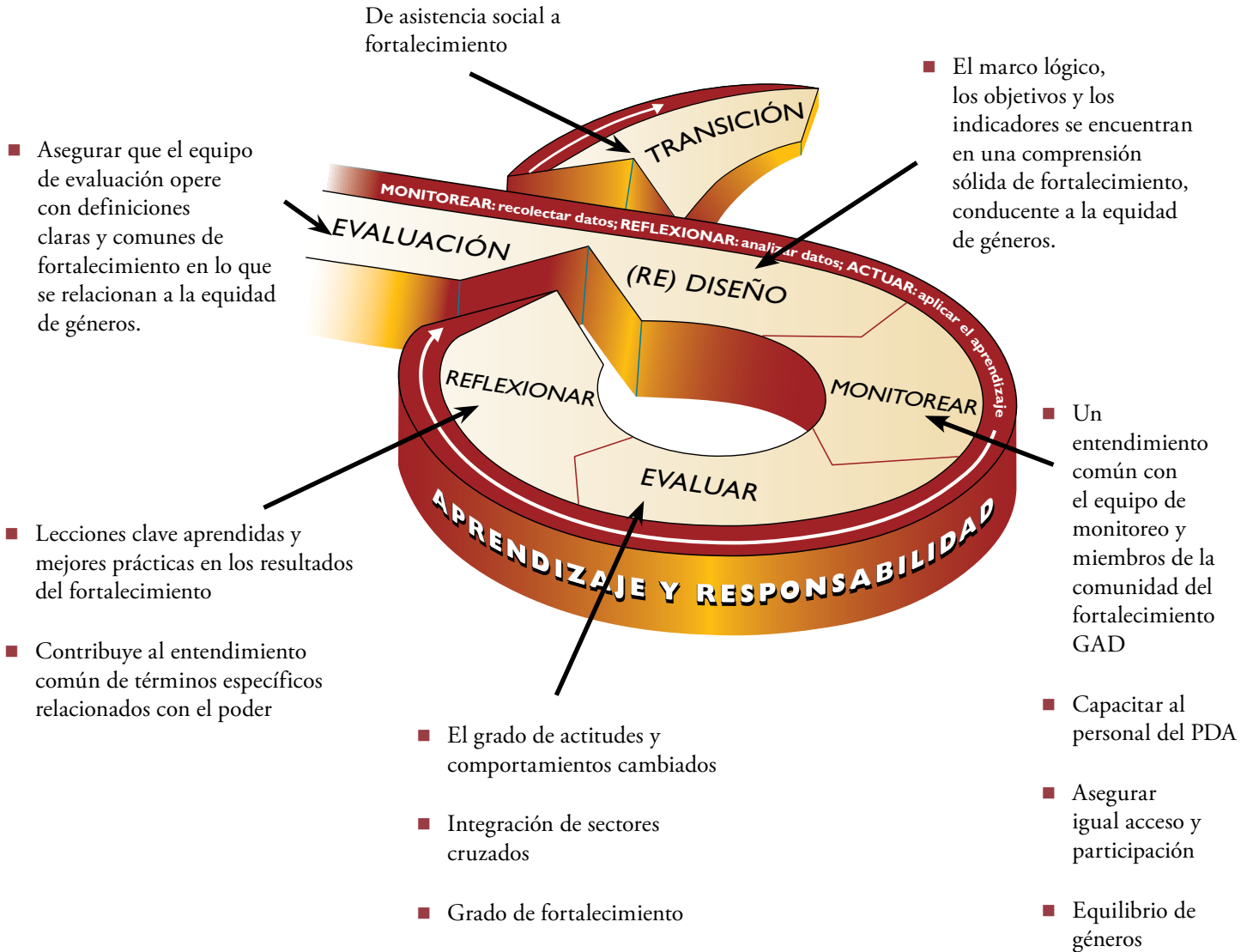
Poder interno

Este tipo de poder reside dentro de la persona. Es una fortaleza espiritual y la singularidad que se basa en la aceptación y respeto de uno mismo, lo cual a su vez genera un respeto por los demás y aceptación de los demás como iguales.

⁴⁶ Consejo Canadiense para la Cooperación Internacional, *Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development* [Dos Mitades hacen un Todo: Balanceando las Relaciones de Género en el Desarrollo] (Ottawa, Canadá: CCIC, 1991), pp.18-22.



Conexión de GAD con el Ciclo LEAP Usando las Definiciones de Fortalecimiento



4.10 MARCO DE IGUALDAD Y FORTALECIMIENTO (MIF)

(EEF, ANTES CONOCIDO COMO WEEF)

Conexión con los Conceptos GAD: los papeles de los géneros, la división del trabajo por géneros, la igualdad de géneros, las definiciones de fortalecimiento, la participación, la triple carga laboral de la mujer, las necesidades prácticas y estratégicas, y la transición de WID a GAD. .

Objetivos

- Presentar un marco de fortalecimiento (EEF) para el Análisis de Género que identifique los niveles de igualdad de las mujeres en las comunidades.
- Practicar el uso del Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF)
- Motivar un mayor uso del EEF a través del Ciclo LEAP: Estudio, Diseño, Implementación, Monitoreo y Evaluación, Reflexión, Transición/Rediseño

Tiempo Aproximado de la Sesión:
Un poco más de 1 hora

Preparación de los Participantes antes del Taller

- Pedir a los participantes que lleven los documentos del proyecto.

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos

Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con el grupo.
- Pedir a los participantes que compartan algunos ejemplos de proyectos en los cuales las mujeres hayan pasado de asistencia social a igualdad.

15 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 4.10a, Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF)

Nota 4.10b, Conexión de GAD con LEAP

15 minutos

Grupos Pequeños

Dar a cada grupo un documento del proyecto (o que los participantes usen los que hayan llevado a la sesión) y copias de la Nota 4.10a y de la Actividad 4.10a.

Tarea

- Revisar los ejemplos para la actividad 4.10a, Identificación de los Niveles de EEF.
- Decidir en qué niveles se colocaría cada uno.
- Considerar las metas del documento del proyecto y discutir los niveles de fortalecimiento que se alcanzarán si se cumplen las metas.

15 minutos

Grupo Plenario

- Información del trabajo de grupos pequeños.

Preguntas para Discusión

- ¿Qué ejemplos puede dar según su propia experiencia con desarrollo de cada uno de esos niveles en el EEF?
- ¿Cuál es el nivel ideal? ¿Por qué?
- ¿Puede identificar los pasos que llevarían los niveles actuales de participación en un proyecto particular hacia el siguiente nivel de fortalecimiento?

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Analizar las dinámicas de género que influyen en el liderazgo en su comunidad.
- Investigar y documentar los derechos legales de las mujeres de su país respecto a los derechos a la propiedad y a la tierra.
- Proporcionar los aportes de esta investigación a los compañeros y colegas. Identificar las áreas específicas de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW) que protegen el acceso a la tierra y a la educación. Examinar de qué manera las protecciones legales de estas convenciones afectan los esfuerzos de Desarrollo Transformador y de fortalecimiento de su programa.

Materiales*Notas y Actividades*

- Nota 4.10a Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF)
- Nota 4.10b Conexión de GAD con LEAP
- Actividad 4.10a Identificación de los Niveles EEF.

Preparación del Facilitador

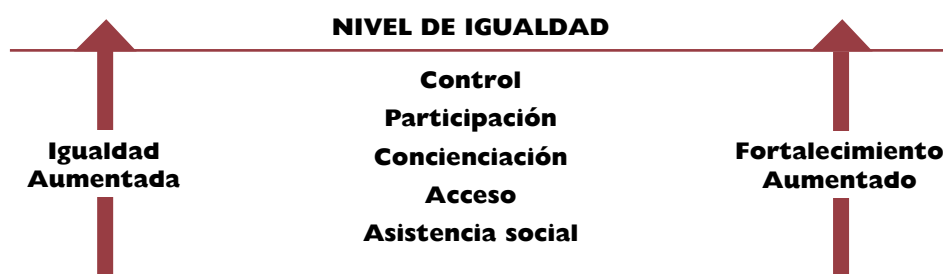
- Elabore una presentación basada en la Nota 4.10a, Marco de Igualdad y Fortalecimiento de la Mujer (WEEF).
- Haga copias de la Nota 4.10a y de la Actividad 4.10a para el trabajo en grupos pequeños.
- Asegúrese de que varios participantes lleven los documentos del proyecto a la sesión.
- Reflexione sobre su trayectoria por la vida. ¿De qué manera ve reflejado en ese viaje el movimiento del WEEF?
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF)⁴⁷

También conocido como la Jerarquía Longwe de Necesidades o WEEF (Marco de Igualdad y Fortalecimiento de la Mujer), el EEF establece cinco niveles de igualdad y fortalecimiento como la base sobre la cual evaluar el desarrollo de mujeres, hombres, niñas y niños en cualquier área de la vida social o económica. El marco puede ser aplicado a cualquier situación cuando se decide dónde enfocar las actividades futuras. El EEF permite la evaluación de ventajas existentes para ambos géneros, y esclarece qué queda por hacerse.

Los cinco niveles de fortalecimiento representan una evolución. Los niveles más altos de igualdad y fortalecimiento indican que las personas y grupos poseen cada vez más medios de control sobre su vida. El nivel más bajo es la asistencia social, y el nivel más alto es el control.



Asistencia social

Esta medición de asistencia social material para mujeres y hombres en tales asuntos como el abastecimiento de alimentos, ingresos y asistencia médica, se ocupa puramente de un nivel relativo de asistencia social. No se ocupa de si las mujeres o los hombres son ellos mismos los creadores y productores activos de sus necesidades materiales; tal participación sugeriría un grado mayor de fortalecimiento y desarrollo, considerado en los niveles superiores de los criterios.

Acceso

Se documenta el acceso a los factores de producción sobre una base igual para ambos géneros. Esto incluye acceso a la tierra, trabajo, crédito, capacitación, instalaciones de mercadeo, y todos los servicios y beneficios disponibles públicamente de igual manera. Aquí la igualdad de acceso se obtiene asegurando el principio de igualdad de oportunidad, el cual típicamente conlleva la reforma de prácticas legales y administrativas para eliminar todo tipo de discriminación.

Concienciación

Esto implica el entendimiento de la diferencia entre los papeles de cada sexo, que son biológicos, y los papeles de género, que son culturales y se pueden cambiar. La concienciación también implica un consenso de que la división del trabajo por género debería ser justa y aceptable para ambas partes y que no tendría que implicar la dominación económica

o política de un sexo sobre el otro. La creencia en la igualdad sexual es la base de la conciencia de género, y proporciona las bases para una participación colectiva en el desarrollo.

Participación

La igual participación en la toma de decisiones significa la participación en los procesos de elaboración de políticas, planificación y administración. La participación es particularmente importante en los proyectos de desarrollo, en donde la participación en la evaluación de necesidades, formulación y evaluación del proyecto puede alterar la asignación de recursos y la distribución de beneficios. La igualdad de participación significa involucrar a todos los miembros de la comunidad afectada por las decisiones tomadas, y hacerlas participar en igual proporción en la toma de decisiones que su proporción en toda la comunidad.

Control

El control supone no sólo la participación en la toma de decisiones, sino también la utilización de esta participación, por medio de una concienciación y movilización, para lograr la igualdad de control sobre los factores de producción y para lograr equidad de géneros en el control sobre la distribución de beneficios. La igualdad de control significa un equilibrio entre los hombres y mujeres de modo que ninguno de los dos géneros sea colocado en una posición de dominio o subordinación.

⁴⁷ Fuente: Sara Hlupekile Longwe, "Gender Awareness: The Missing Element in the Third World Development Project" [Concienciación en Género: El Elemento Faltante en el Proyecto de Desarrollo en los Países en Desarrollo] en Candida March y Tina Wallace, eds., *Changing Perception: Writings on Gender and Development* [Percepción Cambiante: Escritos sobre Género y Desarrollo] (Oxford, U.K.: Oxfam, 1991).



Identificación de los Niveles de EEF

**Identificar los niveles EEF para cada intervención que se indica a continuación:
*asistencia social, *acceso, *concienciación, *participación o *control**

- Las mujeres refugiadas reciben alimentos y suministros médicos a través de distribuidores varones.

Nivel _____

- Un grupo de mujeres que empezó un pequeño negocio tiene éxito, pero sus esposos mantienen el control de sus nuevos ingresos.

Nivel _____

- En Burundi se invita a hombres y mujeres a participar en el proceso de paz, y se reconocen y adoptan las recomendaciones como un reflejo real de contribuciones iguales.

Nivel _____

- Un ejercicio de PLA informa a los hombres sobre la cantidad desigual de trabajo con que cargan las mujeres de su comunidad.

Nivel _____

- Las niñas en una escuela de Sudáfrica son animadas por sus padres para que asistan a la escuela, y el sistema educativo les ofrece las mismas oportunidades que a los niños.

Nivel _____

- Después de informarles a los hombres sobre la importancia de la participación de las mujeres, una agencia de desarrollo comienza a tener reuniones periódicas con hombres y mujeres, niñas y niños del pueblo para determinar sus necesidades.

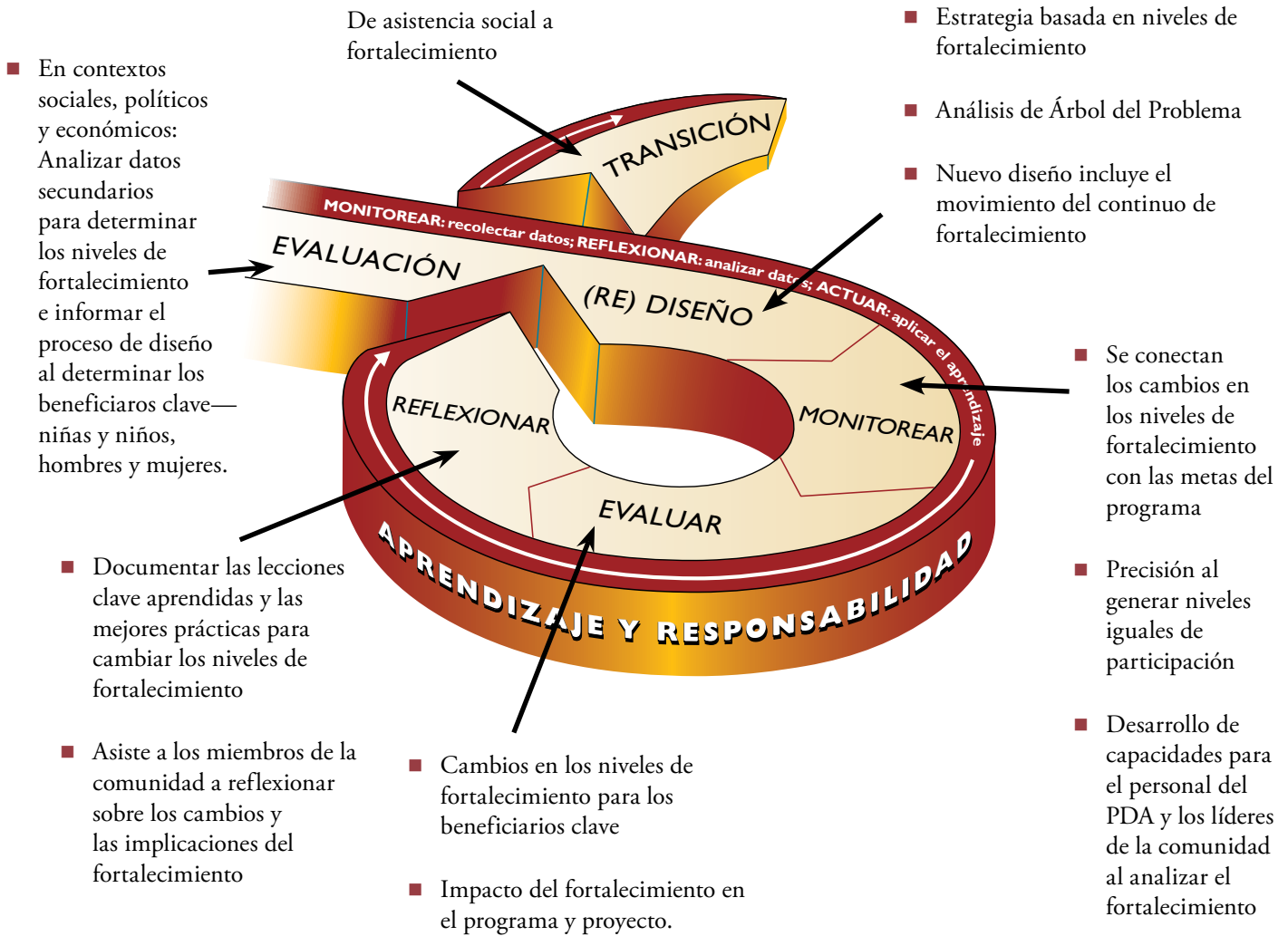
Nivel _____

- Las leyes establecen que las mujeres tienen derecho de acceder a créditos, pero los hombres de un cierto pueblo amenazan a sus esposas porque temen endeudarse.

Nivel _____



Conexión de GAD con el Ciclo LEAP Usando el Marco de Igualdad y Fortalecimiento



4.11 ENFOQUE DE APRENDIZAJE PARTICIPATIVO Y ANÁLISIS DE GÉNERO

Objetivos

- Examinar los usos de las Herramientas de Análisis de Género con PLA
- Usar las metodologías y técnicas de PLA para apoyar el buen Análisis de Género.
- Motivar un mayor uso de PLA y PRA en el Ciclo LEAP: Estudio, Diseño, Monitoreo y Evaluación, Reflexión, Transición/Re-diseño.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora y 25 minutos

Preparación de los Participantes antes del Taller

- Pedir a los participantes que lleven los ejercicios de PLA que hayan realizado en las comunidades.

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pedir voluntarios que describan brevemente una experiencia que hayan tenido con PLA en una comunidad.

20 minutos Presentación en Grupo Plenario

Nota 4.11a PLA: cronograma, línea familiar, análisis de tendencias y mapeo de recursos participativos

Nota 4.11b Conexión de GAD con LEAP

25 minutos Grupos Pequeños

- Dar a cada grupo un ejemplo de un ejercicio de PLA llevado a cabo en el contexto de un proyecto comunitario.

Tarea

- Examinar los resultados de este ejercicio.
- ¿Qué evidencia demuestra que el grupo que realizó el ejercicio fue sensible a las dinámicas y preocupaciones de los géneros? Si no hay ninguna

evidencia de esto, determinar cómo la conciencia de géneros hubiera cambiado el resultado.

- Esté preparado para respaldar sus conclusiones en la discusión del grupo entero.

20 minutos Grupo Plenario

Preguntas para Discusión

- ¿Qué descubrió?
- ¿Qué desafíos hay para conectar PLA con el Análisis de Género?
- ¿Cuáles son los pasos apropiados para asegurar que los ejercicios de PLA realizados en el contexto de un proyecto comunitario incorporen un componente de género?

10 minutos Conexión de GAD con LEAP

Volver a considerar las conexiones del Ciclo LEAP con el PLA. Revisar y obtener respuestas de los participantes sobre la relevancia para sus proyectos o programas en curso.

5 minutos Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Elegir un proyecto con PLA y un componente del Ciclo LEAP: Estudio, Diseño, Monitoreo y Evaluación, Reflexión, Transición/Re-diseño.
- Pasar tiempo con el personal del proyecto como alumno y participante para evaluar y mejorar su propia capacidad para usar PLA con el Análisis de Género.

Materiales

Notas

- Nota 4.11a PLA y el Análisis de Género
- Nota 4.11b Conexión de GAD con LEAP

Preparación del Facilitador

- Elaborar una presentación basada en la Nota 4.11a, PLA y el Análisis de Género, y la Nota 4.11b, Conexión de GAD con LEAP.
- Hacer copias de la Nota 4.11a y de la Nota 4.11b para los participantes.
- Llevar ejemplos de ejercicios de PLA de los proyectos comunitarios.
- Asegúrese de que varios participantes también lleven a la sesión ejercicios de PLA.
- Reflexionar sobre su propia experiencia al usar PLA. ¿Qué está haciendo para mejorar su capacidad para usar estas herramientas?
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



PLA Y EL ANÁLISIS DE GÉNERO

El Método de Aprendizaje Participativo (PLA) es conocido por quienes realizan trabajo de desarrollo y puede utilizarse con una variedad de herramientas y entornos.

El Enfoque de Aprendizaje Participativo (PLA) enfatiza el conocimiento local y permite a la gente del lugar hacer sus propias valoraciones, análisis y planes. Este conjunto de herramientas comprende una experiencia de aprendizaje intensiva, sistemática, pero semi-estructurada que se lleva a cabo en una comunidad para aprender sobre las condiciones de manera rápida. La PLA usa la animación y ejercicios de grupo que facilitan el compartir la información, el análisis y la acción entre los interesados. Aunque originalmente se desarrolló para usarla en áreas rurales, PLA ha sido empleado con éxito en una variedad de entornos. El propósito de PLA es permitir que los profesionales de desarrollo, funcionarios gubernamentales y la gente del lugar trabajen juntos para planificar programas apropiados.

PLA se puede usar para:

- Evaluaciones de las necesidades.
- Estudios de factibilidad.
- Identificar las necesidades y prioridades para las actividades de desarrollo.
- Monitoreo y evaluación de las actividades de desarrollo.

Un PLA exitoso requiere:

- Participación.
- Respeto por los miembros de la comunidad.
- Valorar el conocimiento comunitario e indígena.
- Tener paciencia, no apurarse.
- Escuchar, no sermonear.
- Humildad.
- Métodos que fortalezcan a los miembros de la comunidad para expresar, compartir, mejorar y analizar sus conocimientos.

La recolección de información de PLA involucra a la comunidad que está siendo estudiada. Los facilitadores escuchan atentamente lo que tienen

que decir todos los miembros de la comunidad—es decir, tanto a mujeres como a hombres, a niñas como a niños, a ancianas como a ancianos, y también a hombres y a mujeres que son parte de las minorías. Sin embargo, se puede llevar a cabo con algunos miembros selectos de la comunidad una PLA mal realizada y luego presentarse como algo representativo de toda la comunidad. Una PLA realizada de esta manera no puede afirmar legítimamente que refleja el conocimiento de la comunidad, de sus necesidades, ni de las soluciones deseadas para los problemas. Al realizar una actividad de PLA, se debería hacer cualquier esfuerzo para solicitar y entender las situaciones y posibles intervenciones desde la perspectiva de todos los diferentes grupos de la comunidad, incluyendo a mujeres y niñas.

Las injusticias de género tienen un impacto significativo sobre la implementación exitosa o fallida de los proyectos de desarrollo y de asistencia. A menos que los profesionales entiendan por qué las mujeres están haciendo lo que hacen y por qué los hombres hacen lo que hacen, los líderes de los proyectos tendrán problemas para persuadir a los miembros de la comunidad a que hagan las cosas de una manera en que permita que todos los miembros alcancen su potencial dado por Dios.

Al realizar una actividad de PLA, asegúrese de incluir en partes iguales a los diversos interesados de la comunidad y de seleccionar a hombres y a mujeres que representen a los siguientes grupos:

- Jóvenes y ancianos
- Diversos grupos económicos
- Varios grupos étnicos
- Varios grupos religiosos
- Varias castas
- Distintas profesiones
- Distintos niveles de educación
- Hombres y mujeres
- Niñas y niños



El análisis de los distintos grupos de interesados en la comunidad —por género, edad, riqueza/ ingresos, origen étnico o afiliación religiosa, casta, ocupación y educación— proporciona información muy importante y asegura que no se pasarán por alto las diferencias del grupo. Cuando intervienen representantes de cada grupo de interesados en el proceso de PLA, hay mucha mayor probabilidad de que se analicen y traten adecuadamente las limitaciones, los recursos, las necesidades y prioridades particulares de cada grupo.

Esencialmente, PLA está diseñada para fomentar la participación equitativa en un proyecto o Programa de Desarrollo de Área. Una PLA sensible al género no es un proceso fijo. Los procesos que se utilicen en cualquier situación particular cambiarán de acuerdo a las necesidades y los requisitos del proyecto. En principio, la idea es usar procesos creativos e interactivos que permitan a las mujeres y a los hombres determinar qué información es importante para ellos.

Es crucial recordar lo siguiente:

- PLA se construye sobre y reconoce el conocimiento local de una amplia gama de grupos de interesados de la comunidad.
- PLA implica un intercambio de información de ida y vuelta, en especial entre las mujeres y hombres de la comunidad.

Los profesionales de desarrollo han utilizado ampliamente varias herramientas participativas. La mayor parte del personal de Visión Mundial está familiarizado con

el Manual y Guía para el Usuario de Aprendizaje Participativo y Acción (PLA) publicado en 1996.⁴⁸ Se pueden usar varias actividades contenidas en este manual para recolectar información sobre las dinámicas de los géneros en una comunidad, así como facilitar la participación de la comunidad y la transformación de las relaciones entre los géneros.

Las herramientas del PLA están diseñadas para garantizar que la comunidad participe en su propio desarrollo. Sin embargo, con frecuencia sólo los hombres terminan participando (y tal

vez, beneficiándose). Al realizar las actividades del PLA con los hombres y las mujeres por separado se revelan las diferencias en sus percepciones. Estas actividades son beneficiosas para entender cómo los hombres y las mujeres perciben y viven la realidad de manera diferente. Al realizarse con mujeres y hombres juntos, estas actividades pueden también construir un entendimiento común entre los grupos, a medida que los hombres y las mujeres discuten estas diferencias.

Algunos puntos importantes a tener en cuenta:

Algunos puntos importantes a tener en cuenta:⁴⁹

- Tenga cuidado de no llevar muy lejos las generalizaciones sobre hombres y mujeres. Algunas diferencias tienen más que ver con la edad, la situación socioeconómica o el origen étnico. Una joven puede tener más preocupaciones en común con un anciano del mismo grupo étnico que con otra mujer de su misma edad, pero de distinto grupo étnico. Hay que tener en cuenta la interconexión e interdependencia de los diversos grupos.
- No considere las diferencias entre hombres y mujeres como un juego de suma cero. El fortalecimiento no se trata de un grupo quitándole el poder a otro grupo, sino más bien de asegurarse de que todos sean tratados equitativamente. Si los hombres creen que se les quitará el poder, se sentirán amenazados y no cooperarán. Hay que asegurarles a los hombres que esto no es verdad y luego reclutarlos como aliados en la tarea de involucrar a las mujeres. Las voces de los hombres también son importantes.
- Asegurarse de que las reuniones comunitarias se hagan durante horarios convenientes para las mujeres y los hombres. Hay que tener en cuenta las estaciones del año, las rutinas y las cuestiones de seguridad. Dividir las discusiones en varias sesiones para no quitarles demasiado tiempo a las mujeres.
- Realizar las reuniones en un lugar donde las mujeres se sientan cómodas. Si las mujeres no están acostumbradas a estar en lugares

⁴⁸ Ravi I. Jayakaran, Visión Mundial India.

⁴⁹ Andrea Cornwall, *Making a Difference? Gender and Participatory Development* [¿Haciendo una Diferencia? Género y Desarrollo Participativo], Documento Base 378, Instituto de Estudios de Desarrollo, Brighton, RU, 2000.



públicos, es mejor reunirse en un entorno menos intimidante, como en la casa de alguna persona.

- Considerar si la participación en el proyecto aumentará la carga de trabajo reproductivo de la mujer.
- Es fundamental que las discusiones de grupo se conduzcan con sensibilidad y que las actividades se lleven a cabo de manera de promover el entendimiento y respeto por las diferencias. Cuando los grupos se juntan, las mujeres pueden sentirse intimidadas de hablar. Pero si se las invita a hablar en representación del grupo en lugar de ellas mismas, ese sentimiento de solidaridad puede darles más confianza para expresar opiniones e inquietudes.
- Los facilitadores deben estar preparados para promover activamente la comprensión y el respeto y deberían estar capacitados para resolver conflictos.
- Incluir personal y/o facilitadores mujeres.

Las siguientes descripciones no incluyen las instrucciones para las actividades mencionadas anteriormente. Se supone que los lectores del Paquete de Herramientas para Capacitación en Género, los facilitadores y los participantes de la capacitación en género tienen acceso al Manual y Guía del Usuario de PLA, y que por lo menos están un poco familiarizados con sus actividades.

Diagramación Según las Estaciones del Año

Las actividades de una comunidad por lo general siguen el esquema de las estaciones del año. Este esquema con frecuencia difiere entre los géneros. Es esencial diferenciar entre las actividades de hombres y mujeres para que la planificación e implementación de desarrollo incluya la participación de las mujeres, y que sea compatible con sus responsabilidades presentes y en curso.

Cronograma

La actividad del cronograma puede incorporar preguntas sobre cómo han cambiado los papeles de la mujer. ¿Han sido siempre parte de la vida de los miembros de la comunidad las costumbres relacionadas con la mujer (matrimonio, dote, mutilación genital femenina)? ¿Han tenido siempre las mujeres la misma posición y responsabilidades? Estas preguntas pueden ayudar a entender de qué modo las costumbres y papeles han cambiado, ya sea para bien o para mal. Los resultados aumentarán la conciencia de los elementos clave del Análisis de Género y de las relaciones entre los géneros, una estructura que está en constante cambio y que influye en el cambio de toda sociedad.

Análisis de las Tendencias

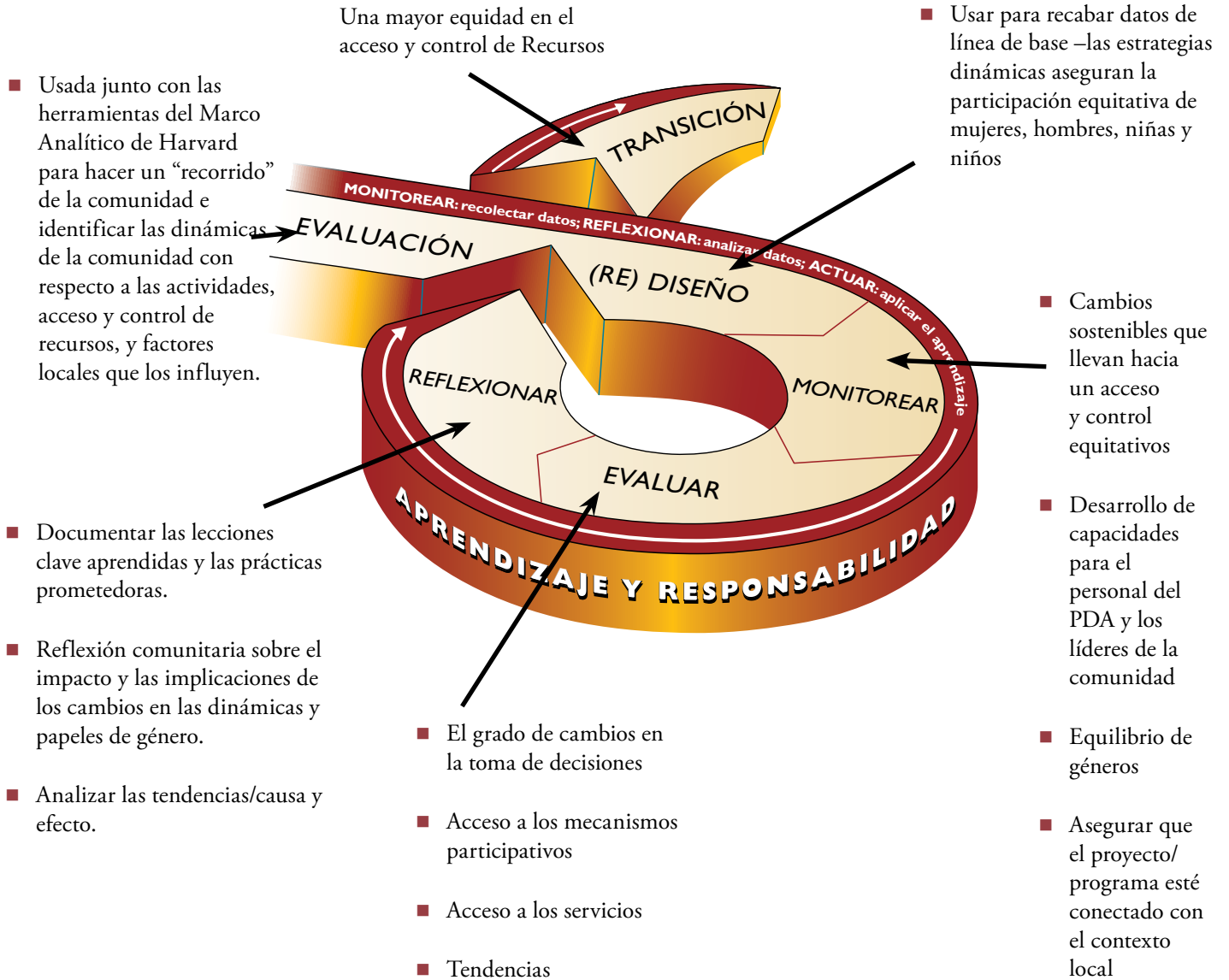
El cronograma proporciona un estudio de base para el análisis de las tendencias. Esta actividad ayuda a determinar la dirección general hacia la cual se dirige la comunidad. Se puede usar para descubrir si las actitudes hacia las mujeres están mejorando o empeorando, y si la carga de trabajo de las mujeres ha aumentado o disminuido con el tiempo. La información recolectada demuestra qué tipos de cambios nuevos serán aceptables para la comunidad.

Clasificación por Situación Económica (o Bienestar)

Esta actividad se usa para determinar los grupos que son los más desfavorecidos y los más necesitados de la comunidad. Basada en la recolección de opiniones de la comunidad acerca de los factores que determinan la riqueza y bienestar relativos de una persona, la clasificación puede utilizarse para determinar la situación económica relativa de las mujeres de la comunidad. ¿Hay hogares encabezados por mujeres? ¿Son esos hogares más pobres que los del resto de la comunidad? ¿Por qué?



Conexión de GAD con el Ciclo LEAP Usando PLA



4.12 DÍA DE 24 HORAS

Objetivos

- Utilizar el Día de 24-Horas para analizar el uso del tiempo en las comunidades.
- Enfocarse en la división del trabajo por género, así como en el valor y el alcance del trabajo de las mujeres.
- Motivar un mayor uso del Día de 24 Horas en el Estudio, Diseño, Implementación, Monitoreo, Evaluación, Reflexión y Transición/Re-diseño del Ciclo LEAP.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
Un poco más de 1 hora

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos

Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pedir a los participantes que calculen cuánto tiempo en el día trabajan en su hogar.

10 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 4.12a El Día de 24 Horas

Nota 4.12b, Conexión de GAD con LEAP

15 minutos

En pares o grupos pequeños

(un hombre y una mujer, cuando sea posible). Dar a cada pareja una copia de la Actividad 4.12a, La Hoja de Trabajo del Día de 24 Horas.

Tarea

Pedir a los pares o grupos pequeños que se entrevisten entre ellos para llenar la Hoja de Trabajo del Día de 24-Horas.

20 minutos

Discusión en Grupo Plenario

Preguntas para Discusión

- ¿Por qué es importante esta información en un proceso de desarrollo?

- Basado en su experiencia con el desarrollo, ¿qué diferencias entre hombres y mujeres esperaría encontrar en una comunidad?
- ¿Qué estrategias usaría para implementar el uso de esta herramienta en una comunidad?
- ¿De qué manera las divisiones de trabajo informan el diseño de una intervención de proyecto?
- ¿Qué intervenciones estratégicas del proyecto tendrán un impacto positivo sobre la división del trabajo en la comunidad?

10 minutos

Conexión de GAD con LEAP

Nota 4.12b Conexión de GAD con LEAP

- Volver a considerar las conexiones del Ciclo LEAP con el Día de 24 Horas. Revisar y obtener respuestas de los participantes sobre la relevancia para sus proyectos o programas en curso.

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión: Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Usar esta herramienta para planear tres o cuatro días.
- Usar esta herramienta para crear un análisis del uso del tiempo diario para toda su familia.
- Consiga un grupo de la comunidad que aplique esta herramienta para planear el uso del tiempo por parte de los hombres y las mujeres del grupo. Discutan los resultados. ¿Qué cambios de comportamiento podrían ser necesarios a consecuencia de esta información detallada?

Materiales

Notas y Actividades

- Nota 4.12a El Día de 24-Horas
- Nota 4.12b Conexión de GAD con LEAP
- Actividad 4.12a Hoja de Trabajo del Día de 24-Horas

Preparación del Facilitador

- Elaborar una presentación a partir de las Notas 4.12a y 4.12b.

- Haga copias de la Hoja de Trabajo del Día de 24-Horas (Actividad 4.12a) para el trabajo en grupos pequeños.

- Registre su propio tiempo usando la herramienta del Día de 24-Horas.

- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Día de 24 Horas

Análisis del uso diario del tiempo

Propósito

Usar esta herramienta para aumentar la conciencia sobre la división del trabajo por género, así como el valor y alcance del trabajo de la mujer. Esta actividad puede ser un punto de partida para discusión sobre cómo reducir la pesada carga de trabajo de las mujeres, aumentar la conciencia sobre los beneficios de la equidad de géneros en la cantidad de trabajo, y conducir a relaciones de género transformadas y dinámicas.

Los descubrimientos que se hacen con frecuencia incluyen lo siguiente:⁵⁰

- Las mujeres y los hombres tienen distintas responsabilidades.
- Las mujeres trabajan más horas por día que los hombres.
- Los días de las mujeres están fragmentados al pasar de una tarea a otra, mientras que los días de los hombres se caracterizan por bloques de tiempo asignados a actividades separadas.
- Los días de los hombres se dividen entre períodos de trabajo y descanso, mientras que la mayoría de las mujeres simplemente no descansan.
- Las mujeres por lo general sólo realizan el trabajo productivo en su casa o cerca de la misma para poder equilibrar ese trabajo con el reproductivo.
- Los hombres viajan mayores distancias para trabajar.

Proceso

Dé a los participantes la nota titulada Hoja de Trabajo del Día de 24-Horas. Pídales que registren la vida diaria de los hombres y de las mujeres en un día promedio en su comunidad. Incluya todas las actividades, aún aquellas que no se consideren trabajo. Esto puede hacerse en grupos pequeños o en forma individual si todos los participantes provienen de distintas áreas o comunidades. Compare los resultados en grupo y compare lo siguiente:

- ¿Qué actividades hacen los hombres/las mujeres?
- ¿Cuánto tiempo pasan trabajando los hombres/las mujeres? ¿Descansando?
- ¿Son justas estas diferencias?

Alternativa

Esta actividad también puede hacerse con el fin de obtener información sobre el mejor momento para planear reuniones o programas de capacitación para que las mujeres puedan participar. Los profesionales de desarrollo necesitan familiarizarse con las rutinas de las mujeres para facilitar las reuniones de planificación y estrategias de implementación durante su tiempo libre disponible. Este ejercicio puede realizarse en muchos puntos estratégicos durante el ciclo de un proyecto.

⁵⁰ Caroline O.N. Moser, *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training* [Planificación y Desarrollo de Género: Teoría, Práctica y Capacitación] (Londres: Routledge, 1993).



Hoja de Trabajo para El Día de 24-Horas

Mujeres/Niñas	Hombres/Niños
01	01
02	02
03	03
04	04
05	05
06	06
07	07
08	08
09	09
10	10
11	11
12	12
13	13
14	14
15	15
16	16
17	17
18	18
19	19
20	20
21	21
22	22
23	23
24	24

País:

Grupo étnico:

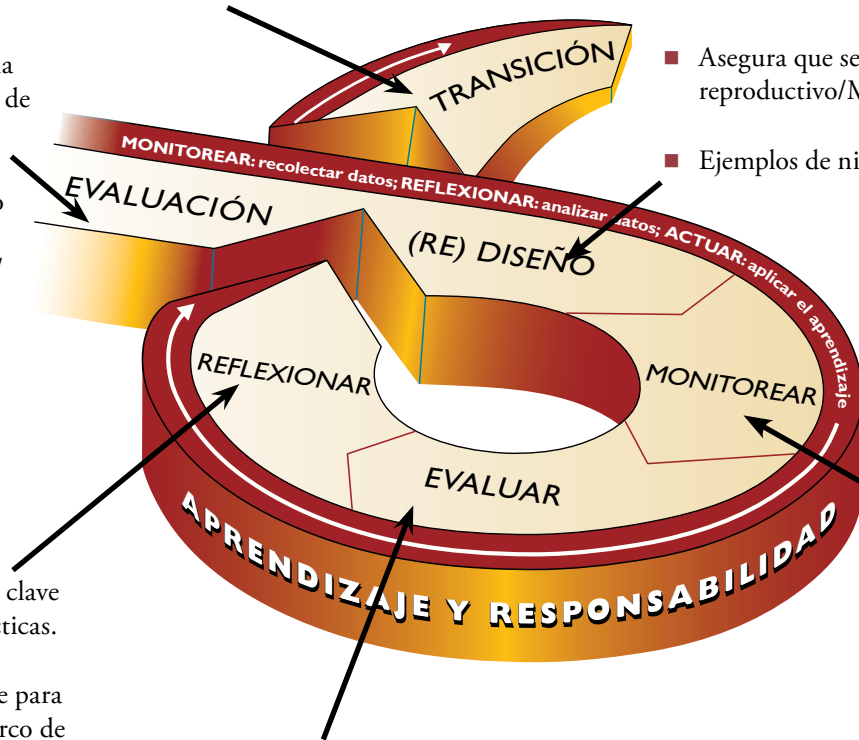


Conexión de GAD con el Ciclo LEAP Usando el Día de 24 Horas

Uso del tiempo para trabajo productivo, reproductivo y comunitario, por género.

De asistencia social a fortalecimiento

- Impacto del proyecto en la integración de la equidad de género
- Disponibilidad de tiempo de los interesados para hacer aportes al proyecto/ programa
- División del trabajo por género
- Papeles del Género
- Documentar las lecciones clave aprendidas y mejores prácticas.
- Usar los aprendizajes clave para diseñar un modelo de marco de género que pueda ser reproducido en otras áreas.



- El grado de actitudes y comportamientos cambiados
- El movimiento hacia un acceso y uso equitativos del tiempo productivo.

- Basar la estrategia en el tiempo disponible para todos los interesados
- Asegurar el acceso de ambos géneros al recurso de tiempo productivo
- Asegura que se proteja el tiempo reproductivo/M&W
- Ejemplos de niñas y niños

- Disponibilidad del tiempo e impacto sobre el tiempo productivo para ambos géneros
- Desarrollo de capacidades para el personal del PDA y los líderes de la comunidad
- Diseñar las actividades del proyecto apropiadamente respecto de: uso del tiempo.

4.13 INDICADORES DE DESARROLLO TRANSFORMADOR SENSIBLES AL GÉNERO

Objetivos

- Presentar el concepto y la importancia de los indicadores sensibles al género.
- Definir y presentar las diferencias entre los indicadores cualitativos y cuantitativos.
- Examinar una gama de indicadores sensibles al género, para ser usados en el diseño, monitoreo y evaluación de proyectos, así como para reflexión, y transición/re-diseño
- Discutir la importancia y pertinencia de los Indicadores de Desarrollo Transformador y cómo se relacionan con el Análisis de Género

Tiempo Aproximado de la Sesión:
2 horas y 40 minutos

Preparación de los Participantes antes del Taller

- Pedir a los participantes que si es posible lleven los documentos del proyecto que incluyan indicadores sensibles al género.

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.
- Pedir a los participantes que compartan una o dos indicadores de género que hayan usado en sus propios proyectos.

10 minutos Presentación del Grupo Plenario

Nota 4.13a Indicadores Sensibles al Género: Una Perspectiva General

Incluir:

- Introducción a los indicadores sensibles al género
- Indicadores cualitativos y cuantitativos

15 minutos Grupos pequeños— Entrevistas

Tarea

Pedir a un miembro de cada grupo que entreviste a

los otros miembros. Las preguntas para la entrevista deberían suscitar una meta personal y los indicadores cualitativos y cuantitativos para la meta.

15 minutos Discusión en Grupo Plenario

Información de los grupos pequeños

Preguntas para Discusión

- Al trabajar con los indicadores sensibles al género, ¿qué papel particular juegan los indicadores cualitativos?
- ¿Por qué son cruciales los indicadores cuantitativos al trabajar con las dinámicas entre géneros? ¿De qué manera ayudan a demostrar la realidad tal cual es versus la realidad percibida? ¿De qué manera aclaran las actitudes que de lo contrario podrían permanecer ocultas?

20 minutos Presentación del Grupo Plenario

- **Nota 4.13b** Indicadores Sensibles al Género en los Proyectos: Indicadores de Cambio en la India Rural
- **Nota 4.13c** Tipos de Indicadores y Cuándo Usarlos: Guía de la ACIDI para los Indicadores Sensibles al Género.
- **Nota 4.13d** Cómo Elegir los Indicadores de un Proyecto: Indicadores de Muestreo

30 minutos Grupos Pequeños

Actividad 4.13a Caso de Estudio: Indicadores Relacionados al Suministro de Agua y Saneamiento: Proyecto de Muestreo en Honduras

Tarea para Grupos Pequeños

Revisar el caso de estudio y los indicadores de diseño en las siguientes categorías: riesgo, proceso, aportes y productos para las áreas apropiadas de educación, salud, participación y fortalecimiento. Indicar cuáles son cuantitativos y cuáles son cualitativos. Además revisar e indicar qué indicadores son apropiados para cada componente del Ciclo LEAP. Consultar la Nota 4.13c si es necesario.

20 minutos Discusión en Grupo Plenario

Información

Preguntas para Discusión

- ¿Qué otra información podría recolectar?
- ¿Cómo recolectaría esa información?
- ¿Qué Herramientas de Análisis de Género aportarían información para este proyecto?

30 minutos

Presentación Plenaria

Nota 4.13e Indicadores de Desarrollo Transformador

Preguntas para Discusión

- ¿De qué manera los Indicadores de Desarrollo Transformador llevarán a relaciones de género transformadas en la comunidad?
- ¿De qué manera el usar monitoreo y evaluación al usar estos indicadores se da el ejemplo de relaciones transformadas de género para las niñas y niños de la comunidad?
- ¿Qué responsabilidad tienen los especialistas de género y otras personas avocadas al Análisis de Género para asegurar que los IDT aborden claramente los asuntos de género?

5 minutos

**Tarea para Después de la Sesión:
Transformarse en un Testimonio de
Equidad entre Géneros**

- Buscar una copia de un documento de un proyecto y examinar los indicadores usados. ¿Hay evidencia del Análisis de Género y de los datos desglosados por sexo?
- Investigar el uso de los indicadores sensibles al género en las agencias de la ONU, organizaciones bilaterales, otras ONG, etc..

Materiales

Notas

- Nota 4.13a Indicadores Sensibles al Género: Una Perspectiva General
- Nota 4.13b Tipos de Indicadores y Cuándo Usarlos: Guía de la ACIDI para los Indicadores Sensibles al Género.
- Nota 4.13c Cómo Elegir los Indicadores de un Proyecto: Indicadores de Muestreo
- Nota 4.13d Indicadores de Desarrollo Transformador

Preparación del Facilitador

- Hacer copias de la Nota 4.13a-e y de la Actividad 4.13a para los participantes.
- Elaborar una presentación basada en la Nota 4.13a.
- Elaborar una presentación basada en las Notas 4.13b, 4.13c y 4.13d.
- Buscar documentos del proyecto que incluyan indicadores sensibles al género.
- Pedir a los participantes que lleven documentos que incluyan indicadores sensibles al género.
- Prepare copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Indicadores Sensibles al Género: Una Perspectiva General

Los indicadores sensibles al género son herramientas útiles para medir los resultados de los proyectos de desarrollo que aspiran a promover la igualdad entre géneros. Un indicador sensible al género mide el cambio en las relaciones entre géneros durante un periodo de tiempo, monitoreando y evaluando el cambio de comportamiento real en una situación que el proyecto esté tratando.

Un indicador puede ser una estadística, medida, un hecho, una opinión o percepción que se refiere a una situación específica y que mide el cambio con el tiempo. Los indicadores van desde los índices de inscripción de niños y niñas en la secundaria hasta las actitudes que tienen los maestros con los nuevos libros de texto que el proyecto proporciona. Los indicadores pintan un cuadro fácil de entender de una compleja relación de causa-efecto.

El contexto para el trabajo de desarrollo se complica por una variedad de factores que no pueden explicarse con uno ni con unos cuantos indicadores. Por lo general, los indicadores señalan la dirección que está tomando un proyecto. El Análisis de Género y otros estudios proporcionan la información adicional necesaria para entender el contexto comunitario y la interrelación de los indicadores. Lo ideal es elegir los indicadores de manera participativa.

Durante la fase de evaluación del Ciclo LEAP, cuando se usan datos secundarios para obtener una comprensión general del contexto, es útil contar con la información y los indicadores de reconocimiento internacional. Los indicadores económicos en una época medían el éxito de las iniciativas de desarrollo, pero al reconocerse cada vez más la naturaleza

integral del desarrollo, los indicadores evolucionaron para incluir indicadores sociales, como los de educación y salud. El Índice de Desarrollo Humano (HDI), publicado en 1990, incluye indicadores tales como la expectativa de vida,

logros educativos, e ingresos ajustados per cápita (PPP). Su metodología se ha ido refinando con el tiempo y ahora dichos conceptos como la igualdad entre géneros también se usan como indicadores de desarrollo transformador. El Índice de Desarrollo Relacionado al Género (IDG) complementario ajusta el IDH a la baja para la desigualdad de género. La Medición de Fortalecimiento del Género (MFG) analiza si las mujeres pueden ser parte de la vida económica y política. Sus indicadores incluyen porcentajes de mujeres en el parlamento, entre legisladores, funcionarios principales y gerentes, y entre profesionales y trabajadores técnicos; así como la disparidad de ingresos percibidos por los géneros.

Los indicadores son elaborados durante la fase de diseño del Ciclo LEAP, y se utilizan en el monitoreo y evaluación. Ellos determinan si los objetivos están siendo traducidos a la realidad. Si un proyecto de desarrollo tiene el fin de aumentar los índices de inscripción escolar infantil, es importante analizar las diferencias de género en la inscripción y ajustar las estrategias del proyecto según corresponda. Se pueden necesitar iniciativas específicas para garantizar que un número igual de niñas y niños reciba el apoyo necesario para asistir a la escuela. Todos los indicadores deberían estar desglosados por sexo para poder obtener una idea precisa de las diferencias de género. Algunos indicadores serán sensibles al género, o sea desglosados por sexo y otros serán específicos para la mujer.



Tipos de Indicadores y Cuándo Usarlos

Tipo de Indicador	Definición	Incluye	Etapa en el Ciclo del Proyecto	Ejemplos
Riesgo Habilitante	Mide la influencia (positiva o negativa) de factores externos en el proyecto	Factores socio-económicos y ambientales, prácticas socioculturales el sistema legal, las actitudes, etc.	Todas las etapas	Apoyo del gobierno, de la comunidad o de la elite para el proyecto
Aportes Recursos	Mide los recursos dedicados al proyecto	Financiación, recursos humanos y no humanos, infraestructura e instituciones	Recolección de datos de línea de base; planificación	Materiales comprados; opiniones de la comunidad sobre el proyecto
Proceso Actividad	Mide qué se hace con los aportes	Avance durante la implementación	Monitoreo	Número de escuelas que se están construyendo; opiniones de la comunidad sobre las nuevas escuelas
Productos Evaluaciones del Proyecto	Identifica los resultados inmediatos	Por ejemplo, cuando la participación del donante está por terminar, pero el proyecto todavía continúa	Evaluación	Número de niñas capacitadas; opinión de los maestros
Resultado Impacto	Se relaciona directamente con los resultados a largo plazo del proyecto	Cambio en la calidad de vida con el tiempo y después que el proyecto termine	Evaluación	Número de niños y niñas empleados de la escuela del proyecto y tipo de empleo



Cómo Elegir los Indicadores de un Proyecto

La elección de indicadores se debería basar en el proceso participativo. Las actividades de PLA pueden ser muy útiles en los indicadores sensibles al género, especialmente los indicadores cualitativos, los cuales a menudo se relacionan a las percepciones de las mismas personas. Todos los indicadores deberían ser divididos de acuerdo al género. LA ACDI recomienda seleccionar hasta seis indicadores para cada uno de los tipos que se muestran en el gráfico de la Nota 4.13c. Los resultados de los indicadores deberían ser el enfoque principal. Los indicadores deberían entenderse fácilmente, y definirse de manera clara y poderse adaptar de forma fácil.

Ejemplo de Indicadores

Educación

- Gastos por estudiante.
- Alfabetización.
- Calidad de las escuelas— libros, escritorios, ratio de maestros/estudiantes, instalaciones.
- Contenido del programa escolar.
- Maestras.
- Participación de los padres de familia en la escuela o en el hogar— niveles de satisfacción.
- Costos para los padres de familia— libros, artículos escolares, uniformes, alimento, transporte.

Salud

- Mortalidad infantil.
- Nacimientos con peso bajo.
- Recepción de cuidado prenatal.
- Práctica de lactancia materna.

- Seguridad y violencia— instalaciones para reportar o buscar consejería.
- Revisiones de los padres de familia de la salud de su hijo(a) y de su propia salud.
- Índice de expectativa de vida.
- Índices de mortalidad— niños, por género, de las madres de familia, específicos por edad.

Participación

- Nivel de gobierno (u otros sectores de la población) apoyo para la participación local.
- Niveles de aportes de mujeres/hombres en niveles y etapas diferentes del proyecto.
- Frecuencia de asistencia a reuniones por hombres y mujeres.
- Número de mujeres y de hombres en puestos de toma de decisiones.
- Número de grupos de hombres y mujeres establecidos localmente.
- Uso de los beneficios por hombres y mujeres.
- Percepciones de mujeres acerca de su influencia en los proyectos o en las decisiones de la comunidad.

Fortalecimiento

El Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF, por sus siglas en inglés) es muy útil en el diseño de los indicadores de fortalecimiento. Tenga en mente qué aspecto de fortalecimiento es el que se está midiendo: cambio personal con conocimiento en cuanto al control, la confianza en sí mismo y el derecho a tomar decisiones, o la organización de la comunidad dirigida al cambio social y político.



Indicadores de Desarrollo Transformador⁵¹

Perspectiva General

El Desarrollo Transformador es un proceso a través del cual los niños, familias y comunidades avanzan hacia una plenitud de la vida con dignidad, justicia, paz y esperanza. Los Indicadores de Desarrollo Transformador reflejan el entendimiento de Visión Mundial de los valores de desarrollo, según se expresan en la política y marco de Desarrollo Transformador.

El propósito de los Indicadores de Desarrollo Transformador (IDT) es mostrar el estado de la calidad de vida de las comunidades, familias y niños donde Visión Mundial está facilitando programas de Desarrollo Transformador sostenibles y basados en la comunidad.

El proceso de Desarrollo Transformador reconoce que Dios ya está interviniendo por igual en las vidas de los pobres y de los que no son pobres. La transformación humana es un proceso continuo de cambio profundo y generalizado provocado por obra de Dios. Por lo tanto, el proceso y el impacto del Desarrollo Transformador debe ser congruente con los principios y valores del reino de Dios.

El impacto del Desarrollo Transformador se caracteriza por lo siguiente:

- El bienestar de niñas, niños, familias y comunidades
- El fortalecimiento de todas las niñas y niños como agentes de transformación
- Relaciones restablecidas
- Comunidades interdependientes y fortalecidas
- Sistemas y estructuras transformadas

La meta de Visión Mundial es el Desarrollo Transformador según se describe en el marco de DT. Los programas de desarrollo interpretan el marco de DT de manera diferente según sus contextos locales. Sin embargo, como indicadores globales del marco de DT, la medición de los IDT promueven la reflexión y entendimiento del Desarrollo Transformador en todos los contextos. La siguiente tabla indica los IDT ubicados dentro de los Cinco Campos de Cambio relevantes del marco de DT.

Bienestar de niños, niñas y sus familias en la comunidad	Todos los niños y niñas fortalecidos como agentes de transformación	Relaciones transformadas	Comunidades interdependientes y fortalecidas	Sistemas y Estructuras transformados
1. Agua	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Participación de los niños medida como parte de la “Participación en la Comunidad”.</i> ■ <i>Niños con esperanza se mide como parte del “Surgimiento de la esperanza”</i> 	9. Cuidar de los demás	12. Participación de la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>La protección de los niños, las relaciones entre géneros y la resolución de conflictos (medidos como parte de “cuidar de los demás”)</i> ■ <i>Movilización de recursos medida como parte de “Sostenibilidad social”</i>
2. Nutrición		10. El surgimiento de la esperanza	13. sostenibilidad social	
3. Educación primaria		11. Impacto cristiano		
4. Manejo de Diarrea				
5. Inmunizaciones				
6. Prevención de VIH/SIDA (propuesta)				
7. Resistencia de la Familia				
8. Los hogares más pobres				

⁵¹ Estas notas son una contribución de Albana Dino, Calidad de Programa, VM MEER.



Indicadores de Desarrollo Transformador y el Género

Los profesionales de desarrollo, al estudiar esta tabla con frecuencia preguntan: “¿Cuál es la conexión entre los IDT y el Género? Si los IDT miden el estado de la calidad de vida en una comunidad dada, ¿cómo se conecta la calidad de vida con las relaciones de género, y cómo la afectan? ¿Cómo abordan este asunto los IDT?”

A primera vista, mirando solamente la formulación de los indicadores, parecería que los indicadores de DT no se refieren al género. Sólo 2 de 13 indicadores tratan la situación de niños y niñas (relacionados con educación y nutrición). También puede parecer que los indicadores de la calidad de vida no tratan las relaciones de género y cómo afectan esas relaciones la calidad de vida en una comunidad dada.

La siguiente tabla aclara la conexión entre los IDT y el género:

1. La tabla incluye definiciones de cada indicador y demuestra que seis indicadores (sostenibilidad social, participación de la comunidad, surgimiento de la esperanza, y el cuidado de otros, junto con los indicadores de nutrición y educación primaria) miden y comparan las percepciones de los hombres, mujeres, niños y niñas para examinar los cambios en las comunidades.
2. La explicación del proceso de medición en esta tabla indica que los hombres, mujeres, niños y niñas serán todos parte de discusiones focales en grupo y compartirán sus opiniones y experiencias.
3. Como se indicó, las madres ayudarán a recabar información durante las entrevistas en el hogar. Además, la información sobre inmunizaciones y diarrea estará desglosada por género; el formulario de la encuesta pide y permite esto.
4. Las preguntas de entrevista del grupo que exploran la participación de la comunidad y el cuidado de otros claramente tratan las relaciones de género. Las preguntas se enfocan específicamente en la división de poder entre hombres y mujeres, el fortalecimiento de las mujeres, y la plena participación de ambos géneros en la toma de decisiones.

5. Las preguntas también tratan los asuntos de género en el liderazgo de las organizaciones y del gobierno local, las percepciones de los adultos sobre el valor de los niños y las niñas en la comunidad, los esfuerzos por parte de los adultos de ayudar a los niños y niñas a recibir educación, etc.

Los indicadores de DT claramente miden la calidad de vida al considerar las relaciones de género como un factor importante— un factor que contribuye a mejorar la calidad de vida de las familias y las comunidades.

La metodología de los IDT es un excelente ejemplo de cómo incorporar los componentes de género en la recolección de datos, en el procesamiento de datos (datos desglosados), y analizar datos para llegar a conclusiones y elaborar recomendaciones.

Las capacidades actuales para analizar datos de la información de los IDT sigue siendo difícil a veces, pero a medida que Visión Mundial continúa su viaje en hacerse cada vez más expertos en el DME así como en Género y Desarrollo, los nuevos aprendizajes y mejores prácticas deberían ayudar a superar esas dificultades. El personal seguirá mejorando su destreza para articular las conclusiones y recomendaciones, lo cual mejorará aún más los métodos de programación que tratan las necesidades de hombres y mujeres y ayudan a los dos géneros a tener en cuenta al otro con cada vez más respeto mutuo.

Si usted es un especialista de DME luchando por incorporar el género en el sistema M&E de un proyecto o programa, consulte las guías de campo de los IDT. El conocimiento de la siguiente tabla debería ayudar a desarrollar una comprensión de base; sin embargo, leer los textos de IDT dará un mayor entendimiento de cómo llevar a cabo tareas específicas.

La metodología de los IDT permita definir indicadores de tal manera que la información sobre géneros —el alcance hasta el cual los grupos de hombres y mujeres consideran los productos y los efectos sobre ellos— es ciertamente alcanzable. Podemos analizar esas opiniones para responder si una intervención está ayudando a mejorar la situación y, al mismo tiempo, mejorar las relaciones locales entre hombres y mujeres y mejorar los efectos del cambio en hombres y mujeres.



	Indicador	Definición	Fuente de los Datos	Proceso de medición
Agua	Porcentaje de hogares con acceso todo el año a una fuente de agua <i>mejorada</i>	El acceso a una fuente de agua <i>mejorada</i> significa 15 ó más litros de agua por persona por día de una fuente de agua potable a 30 minutos de la casa o menos. Fuente potable significa una llave, un pozo protegido, u otra fuente de agua protegida.	Datos primarios de una encuesta de hogar	Datos primarios: 30 encuestas de hogar de grupos al azar, verificadas por lo informado por el principal cuidador
Nutrición	Porcentaje de niños y porcentaje de niñas, de 6 a 59 meses, <i>atrofiados</i>	<i>Atrofiado</i> significa que el niño tiene un puntaje Z por debajo de menos 2 desviaciones estándar (SD) de la altura media según la edad del Estándar NCHS/WHO (Esto indica desnutrición moderada o aguda)	Datos primarios de una encuesta de hogar	Datos primarios: 30 encuestas de hogar de grupos al azar, verificadas por la edad y las mediciones del peso y la altura
Educación primaria	Porcentaje de niños y porcentaje de niñas, <i>inscritos</i> o que hayan <i>completado</i> los primeros seis años de educación formal	<i>Inscrito</i> significa en este momento, en el año correspondiente de educación formal para la edad del niño. <i>Completado</i> significa que ha aprobado el sexto año de educación formal mientras tenía la edad recomendada para ese nivel. El nivel y edad apropiados se determinan por el Ministerio o Departamento de Educación del país. Estos primeros años de escuela formal son con frecuencia identificados como la escuela primaria o elemental.	Datos primarios de una encuesta de hogar	Datos primarios: 30 encuestas de hogar de grupos al azar, verificadas por lo informado por el principal cuidador
Manejo de Diarrea	Porcentaje de niños de 0 a 59 meses de edad con <i>diarrea</i> en las últimas dos semanas, cuya enfermedad fue manejada de manera aceptable	<i>Diarrea</i> significa que hubo más de tres evacuaciones flojas en un período de 24 horas. Manejada de manera aceptable significa que el niño recibió una mayor cantidad de líquidos (preferentemente líquidos del hogar recomendados por ORT) cuando estaba enfermo y mientras se recuperaba.	Datos primarios de una encuesta de hogar	Datos primarios: 30 encuestas de hogar de grupos al azar, verificadas por lo informado por el principal cuidador
Inmunizaciones	Porcentaje de niños de 12 a 23 meses de edad <i>completamente inmunizados</i> .	<i>Completamente inmunizados</i> significa que el niño ha recibido todas las vacunas recomendadas por el Ministerio de Salud Nacional (MINSA) antes de los 12 meses. Debe incluir las vacunas contra la difteria, pertusis, tétano, sarampión, poliomielitis y tuberculosis.	Datos primarios de una encuesta de hogar	Datos primarios: 30 encuestas de hogar de grupos al azar; estado de inmunización verificado por las tarjetas individuales de vacunas de MINSA
Resistencia de la Familia	Porcentaje de hogares que adoptaron <i>estrategias para resistir</i> dentro del último año	<i>Estrategias para resistir</i> significa una estrategia para resistir adaptativa, venta de un bien productivo o líquido, de modo de mitigar el impacto de los golpes externos y/o factores de estrés ambientales para poder proveer las necesidades básicas del hogar.	Datos primarios de las discusiones del grupo de enfoque y de la encuesta de hogar	Datos primarios: discusiones del grupo de enfoque para identificar las estrategias locales de resistencia, específicas de cada comunidad, para ser usados en una encuesta de hogar de un grupo de 30 al azar, verificadas por lo informado por el principal cuidador



	Indicador	Definición	Fuente de los Datos	Proceso de medición
Los hogares más pobres	Porcentaje de <i>hogares más pobres</i>	Los <i>hogares más pobres</i> significa aquellos hogares identificados como los más desfavorecidos socialmente y/o económicamente dentro de una comunidad	Datos primarios de los ejercicios de clasificación por situación económica	Datos primarios: serie de ejercicios de clasificación por situación económica que incluye a líderes y miembros de la comunidad de comunidades muestra.
Cuidar de los Demás	<i>El cuidado de los demás</i> por parte de los miembros de la comunidad	<i>Cuidar de los demás</i> significa que hombres, mujeres, niños y niñas perciben que ellos cuidan de otros y que otros cuidan de ellos en su comunidad. Cuidar de los demás se define en torno a dimensiones sobre el uso de los recursos de la comunidad, relaciones de género, valoración y protección de los niños, bienestar de personas vulnerables, y prevención / resolución de conflictos.	Datos primarios de las discusiones del grupo de enfoque	Datos primarios: discusiones guiadas del grupo de enfoque con hombres, mujeres, niños y niñas. La información es analizada e indexada por un comité clasificador usando lineamientos específicos de clasificación
Surgimiento de la esperanza	<i>El surgimiento de la esperanza</i> en la comunidad por su futuro	Surgimiento de la esperanza significa que hombres, mujeres, niños y niñas percibieron y demostraron esperanza por su futuro. Las dimensiones de este <i>surgimiento de esperanza</i> incluyen las percepciones de la gente del pasado y del presente, las actitudes hacia el futuro, la auto-estima y la espiritualidad.	Datos primarios de las discusiones del grupo de enfoque	Datos primarios: discusiones guiadas del grupo de enfoque con hombres, mujeres, niños y niñas. La información es analizada e indexada por un comité clasificador usando lineamientos específicos de clasificación
Impacto cristiano	<i>Capacidad e intencionalidad cristianas</i> de los equipos del programa	<i>Capacidad e intencionalidad cristianas</i> significa que hay una alimentación espiritual activa del personal, sólidas relaciones con la iglesia, y un testimonio apropiado de Cristo.	Datos secundarios del repaso del documento Datos primarios de las discusiones del grupo de enfoque	Datos secundarios: repaso de los documentos del programa Datos primarios: discusiones guiadas del grupo de enfoque con el personal cristiano del programa La información es analizada e indexada por dos consultores usando lineamientos específicos de clasificación
Participación comunitaria	<i>Participación de la comunidad</i> en el desarrollo	Participación comunitaria significa que los Hombres, mujeres, niños y niñas perciben que participan activamente en todos los aspectos de su desarrollo, con un enfoque particular en la planificación, implementación, monitoreo y evaluación del programa.	Datos primarios de las discusiones del grupo de enfoque	Datos primarios: discusiones guiadas del grupo de enfoque con hombres, mujeres, niños y niñas. La información es analizada e indexada por un comité clasificador usando lineamientos específicos de clasificación
Sostenibilidad social	<i>Sostenibilidad social</i> del desarrollo de la comunidad	<i>Sostenibilidad social</i> se define como la capacidad dentro de las organizaciones de una comunidad local de sostener la viabilidad y el impacto de los procesos de desarrollo a largo plazo. Esta capacidad se demuestra cuando las condiciones locales de sostenibilidad social son creadas por medio del carácter, funcionamiento, movilización de recursos y aptitudes para crear redes de las organizaciones de la comunidad.	Datos secundarios del repaso del documento Datos primarios de las discusiones del grupo de enfoque	Datos secundarios: repaso de los documentos de los programas de desarrollo y las organizaciones de la comunidad Datos primarios: discusiones guiadas del grupo de enfoque con los titulares de cargos y miembros de organizaciones comunitarias La información es analizada e indexada por un consultor usando lineamientos específicos de clasificación

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

SEGUNDA EDICIÓN



Módulo 5

Conciencia de Género Multisectorial: La Mujer Como Conciliadora, Salud, VIH y SIDA, DMEEm, Educación



CONCIENCIA DE GÉNERO MULTISECTORIAL: LA MUJER COMO CONCILIADORA, SALUD, VIH Y SIDA, DMEM, EDUCACIÓN

El Módulo 5 cubre los asuntos y las herramientas disponibles que aumentan el conocimiento sobre el género en sectores específicos de desarrollo: La Mujer como Conciliadora, Salud, VIH y SIDA, DMEM y Educación. En cada una de las sesiones

se practica usando herramientas específicas y se discuten lo más destacado de las Herramientas de Análisis de Género aplicables en la importancia del Análisis de Género para los sectores específicos.

DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

5.1 Mujeres como Conciliadoras

Cuando un conflicto armado irrumpe en la vida diaria en una comunidad, las mujeres corren riesgo por el conflicto mismo y por el alto valor de reconciliar el conflicto. Esta sesión se enfoca en la fortaleza y en la vulnerabilidad compartidas de las mujeres en situaciones de conflicto armado y resalta estrategias y esfuerzos particulares requeridos para cumplir con las necesidades de ambos géneros.

5.2 Análisis de Género y la Salud

Para evaluar las complejas interacciones de los factores que promueven la salud y el bienestar en las comunidades y los Programas de Desarrollo de Área (PDA), esta sesión usa el Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF, anteriormente era WEEF, por sus siglas en inglés) para analizar el fortalecimiento al tratar los asuntos de salud en el diseño, implementación y evaluación de programas. Las preguntas en grupos pequeños permiten a los participantes estudiar los factores que interactúan y que afectan la salud y bienestar a través de la lente de la vida individual de una mujer en la comunidad.

5.3 Análisis de Género y VIH/SIDA

El VIH y SIDA tiene cada vez más trascendencia y preocupa cada vez más en muchos países que ya están agobiados por problemas económicos y de desarrollo. En esta sesión, los participantes

examinan los derechos y las responsabilidades de ambos géneros al tratar el tema del VIH/SIDA. Los factores existentes que aumentan la vulnerabilidad se analizan usando el Marco Analítico de Harvard.

5.4 Análisis de Género y el Desarrollo de Microempresas (DMEM)

La viabilidad económica para ambos géneros es algo crucial en toda comunidad. Esta sesión examina las necesidades y circunstancias de mujeres y hombres que trabajan para lograr esta meta. Una discusión sobre los usos de las Herramientas de Análisis de Género en el diseño e implementación de programas de DMEM le permite al personal analizar las interacciones de los factores que influyen en el éxito de los proyectos de DMEM.

5.5 Análisis de Género y Educación

Los asuntos de género específicamente relacionados con la educación formal e informal son integrados en las presentaciones y discusiones de esta sesión. El enfoque del trabajo en grupos pequeños son las estrategias eficaces para garantizar que ambos géneros tengan igual acceso a la educación. Usando el Día de 24 de Horas, los participantes examinan los factores culturales y económicos y consideran de qué manera las prácticas y normas actuales afectan el tiempo y los recursos disponibles para educación.

5.1 MUJERES COMO CONCILIADORAS

Objetivos

- Presentar los antecedentes históricos sobre mujeres conciliadoras ejemplares
- Apoyar el papel que pueden tener las mujeres en situaciones de conflicto dentro de nuestro trabajo
- Aumentar la conciencia sobre los derechos de la mujer en situaciones de conflicto, de acuerdo a los tratados y documentos de las Naciones Unidas.

Tiempo Aproximado de la Sesión:

1 hora

Flujo y Descripción de la Sesión

5 minutos

Introducción

- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 5.1a

Pregunta para Discusión

- ¿Cómo afecta la implementación de los principios de GAD el panorama a largo plazo para las mujeres en escenarios de conflicto?
- ¿Qué preparativos necesitan las mujeres para estar adecuadamente preparadas para un posible escenario de conflicto?
- ¿De qué manera pueden los proyectos y las oficinas nacionales contribuir a los papeles de liderazgo para las mujeres en conflicto?

15 minutos

Tarea para Grupos Pequeños

Preguntas para Discusión

- Discutir las experiencias que hayan tenido los miembros del grupo en situaciones de conflicto.
- ¿Qué hubiera podido incidir en el resultado final dentro de ese tipo de entorno?

- ¿De qué manera participaron las mujeres?

- ¿Pudieron notar las contribuciones de las mujeres?

15 minutos

Grupo Plenario

Tarea

- Compartir con el grupo lo que sepan en este momento sobre mujeres que trabajen activamente en la resolución de conflictos o en reconstrucción dentro de sus proyectos o comunidades.
- ¿Qué es lo que las prepara para asumir este papel? ¿Cómo se han ganado el respeto de otros miembros de la comunidad para poder funcionar en este papel?

- ¿Cómo podemos estructurar nuestra respuesta en situaciones de conflicto para asegurar que las mujeres estén preparadas y sean reconocidas por su papel como conciliadoras en situaciones después de los conflictos?

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión

Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

Explorar el papel de las mujeres conciliadoras en sus países o regiones. Si no han sido reconocidas, tomar los primeros pasos necesarios para crear su reconocimiento.

Materiales

Notas

- Nota 5.1a Las mujeres como Conciliadoras en la Reconstrucción Después de Conflictos

Preparación del Facilitador

- Revisar las preguntas para discusión. Hablar con el personal de asistencia de Visión Mundial y de otras ONG para recabar material anecdótico para esta presentación.
- Elaborar una presentación a partir de la Nota 5.1a.
- Hablar con colegas y recolectar información anecdótica sobre los papeles de las mujeres en escenarios después de conflictos para realzar la discusión.
- Reflexionar sobre las propias experiencias en escenarios después de conflictos. ¿Estaban ustedes al tanto de las contribuciones de las mujeres? ¿Por qué sí o por qué no?
- Preparar copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Las Mujeres Como Conciliadoras en la Reconstrucción Después de Conflictos

Así como es esencial tener en cuenta los papeles y las necesidades de las mujeres en situaciones de asistencia y conflicto, también es importante incluir a las mujeres en la reconstrucción después del conflicto. Una vez que un país intenta resolver el conflicto, debe reconstruir y reconciliar las partes en guerra. Las mujeres son una contribución fundamental para la reconciliación y son cruciales para cualquier intento de reconstruir la sociedad civil.

La reconstrucción después del conflicto también proporciona la oportunidad de mejorar la situación de la mujer. Con frecuencia sus papeles cambian durante el conflicto, en particular si son desplazadas. Al volver a la paz o al regresar a sus hogares, tal vez se las obligue a volver a sus papeles tradicionales.

Si la reconstrucción incluye acciones intencionales para tener en cuenta las necesidades de las mujeres —por ejemplo, la reforma agraria, incluyendo el derecho de la mujer de ser propietaria de tierras— entonces el proceso de construcción de la paz puede incluso beneficiar a las mujeres, en lugar de solamente intentar restablecer las condiciones previas al conflicto.

Por supuesto que las mujeres no son más afectadas que los hombres por un conflicto, sino que son afectadas de manera distinta y tienen necesidades diferentes. Esto no significa que las mujeres sean un grupo homogéneo. La identidad de las mujeres implica más que el género e incluye la identidad étnica, edad, clase y religión, así como otros factores más individuales. Lo que es verdad para un grupo de mujeres puede no serlo para otro grupo. Por lo general se supone que las mujeres son pacifistas. No siempre es así, ya que algunas mujeres participan activamente en la guerra como combatientes.⁵⁰ Las guerras modernas en particular no hacen distinciones de género, victimizando tanto a hombres como a mujeres, niños y niñas.

También deben tenerse en cuenta las necesidades

específicas de los hombres en la reconstrucción post-conflicto. Si las nociones de masculinidad han estado conectadas con la violencia durante tiempos de guerra, estas ideas requieren una cuidadosa evaluación para que la educación formal y no formal pueda transformar una cultura de violencia en una cultura de paz.

Tradicionalmente se ha considerado que la reconciliación preocupa solamente a aquellos que instigaron o respondieron al conflicto. Por lo tanto, si se ha librado una guerra entre dos grupos compuestos principalmente por hombres, esos hombres se sientan a la mesa de negociaciones para llegar a un acuerdo de paz. Pero la paz no es simplemente la “ausencia de la guerra”. La paz sostenible elimina las causas del conflicto y mitiga para prevenir conflictos futuros.⁵¹ Una fuerte sociedad civil debe ser creada para mantener la paz y las mujeres componen la mitad de esa sociedad civil.

Las negociaciones de paz pueden incluir temas tales como la reconstrucción económica, la participación política, los derechos humanos y la situación de la población desplazada, que son todos temas que afectan a la mujer a largo plazo⁵². Si un país ha luchado para establecer una democracia, no puede dejar a las mujeres fuera del proceso de paz sin debilitar los principios democráticos de igual participación.

Si bien las organizaciones como la ONU reconocen cada vez más la importancia de las mujeres para la construcción de la paz, la mayoría de las negociaciones por la paz siguen excluyendo a las mujeres.⁵³ En las negociaciones por la paz de Dayton en 1995 después del conflicto en Bosnia, no había ninguna mujer de Bosnia en las delegaciones, a pesar del hecho de que se sabía que ellas habían sufrido traumas extremos, como violación, a gran escala. La guerra en Sierra Leona incluyó ataques violentos contra mujeres y muchachas jóvenes y sin embargo el acuerdo de paz de 1996 pasó por alto

⁵⁰ Donna Ramsey Marshall, *Women in War and Peace: Grassroots Peacebuilding* [Mujeres en la Guerra y en la Paz: Construcción de la Paz de las Bases] (Washington, D.C.: Instituto de la Paz en los Estados Unidos, 2000), p. 7.

⁵¹ Donna Pankhurst, *Women, Gender and Peacebuilding* [La Mujer, el Género y la Construcción de la Paz], Registro 5, Departamento de Estudios de la Paz, Universidad de Bradford, West Yorkshire, RU, 2000.

⁵² Sanam Naraghi Anderlini, 2000. *Women at the Peace Table: Making a Difference* [La Mujer en la Mesa de Paz: Haciendo una Diferencia] (Nueva York: UNIFEM, 2000), p. 5.

⁵³ El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptó su primera resolución sobre la mujer, la paz y la seguridad en octubre del 2000, con la cual se hizo un llamado para la persecución de crímenes en contra de mujeres, aumentó la protección para las mujeres y niñas durante la guerra, designó a más mujeres para las funciones de construcción de la paz en la ONU y misiones de campo, y dio igual participación en todos los procesos de toma de decisiones. El UNIFEM también ha estado involucrado activamente en la promoción de la participación de las mujeres en negociaciones de paz formales, tales como el reciente proceso de paz en Burundi.

los derechos e intereses de las mujeres.⁵⁴ Sólo dos de los 126 delegados de las primeras negociaciones de paz de Arusha en Burundi fueron mujeres.⁵⁵ Si bien éstos son casos de mujeres que quedan excluidas de negociaciones formales de paz, también hay innumerables casos en que han participado mujeres en la búsqueda de la paz a nivel de las bases. Estos ejemplos merecen ser estudiados y reproducidos.

Durante las negociaciones de paz, muchas veces las decisiones determinan nuevas leyes, estructuras gubernamentales e instituciones sociales. Estas negociaciones proporcionan la oportunidad de abogar por la equidad de género en estas áreas. Las leyes equitativas incluyen darle a la mujer derechos sobre la tierra y hacer de la violencia familiar y la violación un delito. Aún cuando haya terminado el conflicto, las mujeres tal vez sigan padeciendo todo tipo de violencia y necesitan protección legal y social. Los procedimientos legales después de un conflicto deberían evitar otorgar impunidad a aquellos que hayan cometido el delito de violación. Las mujeres pueden necesitar acceder a servicios de salud física y mental si han sido víctimas de violencia sexual.

Con frecuencia se pasan por alto las necesidades de las mujeres ex-combatientes. Para reintegrar estas mujeres y niñas a la sociedad se pueden requerir procesos diferentes de los desarrollados para hombres y niños. Al determinar las estructuras de gobierno, se debería instaurar un cupo de participación para la mujer, si con anterioridad ellas habían sido excluidas de los puestos de toma de decisiones políticas. Todos estos elementos sugieren la necesidad de las mujeres de ser representadas equitativamente en las negociaciones formales de paz para que puedan expresar sus necesidades y tener un papel en la creación de una nueva sociedad basada en la equidad.

Además de las charlas formales de paz, las actividades que fomentan una sociedad civil por medio de organizaciones de auxilio y desarrollo, como Visión Mundial, presentan grandes oportunidades de conciliación para las mujeres. Estas organizaciones también deben tener en cuenta de qué manera difiere la vivencia del conflicto por parte de las mujeres con respecto a los hombres. Por lo general, los hombres son los principales combatientes. Las mujeres se ven amenazadas en la supervivencia diaria, no sólo de ellas mismas sino también de sus hijos y bebés,

y tal vez de sus familiares ancianos también, y las mujeres pueden ser víctimas de violencia sexual o ser obligadas a abandonar sus hogares y convertirse en refugiadas. Al cambiar las estructuras familiares, las mujeres con frecuencia son obligadas a asumir nuevas responsabilidades. Una vez hecho el reasentamiento, las nuevas destrezas que las mujeres hayan aprendido pueden ser utilizadas para reconstruir la vida comunitaria y familiar. Tal vez hayan obtenido experiencia en formar parte de una organización de mujeres o de liderazgo en un campamento de refugiados y su confianza en tomar decisiones puede ser canalizada hacia la construcción de una sólida sociedad civil. Luego del combate, con las familias muchas veces desorganizadas, hombres y mujeres pueden requerir orientación vocacional. Las áreas que hayan pasado por extrema violencia o violencia durante un tiempo prolongado tal vez requieran educación para fomentar la paz.

Las mujeres están muchas veces en una posición especial para abogar por la paz y la reconciliación.

A pesar del hecho de que las mujeres históricamente han sido excluidas de las charlas formales de paz, y con frecuencia siguen siendo excluidas aún hoy día, de todos modos ha habido mujeres valientes con roles influyentes decididas a contribuir a la resolución de conflictos. Debido a su papel diferente dentro de la sociedad, las mujeres pueden ser percibidas como una voz neutral en el conflicto, o como que no son una amenaza ni tienen preferencias políticas. Esta percepción puede ser una ventaja para las mujeres como mediadoras eficaces— por su condición de ser ajenas a la situación y con frecuencia no ser consideradas las principales combatientes en el conflicto.⁵⁶

En varias partes del mundo ha habido los llamados “movimientos de madres” trabajando por la paz. Durante la guerra rusa en Chechenia, la Unión del Comité de Madres de Soldados de Rusia trabajó para evitar que sus hijos fueran enviados a la guerra y también funcionó para la liberación de los prisioneros de guerra. Dado que la principal preocupación de las madres son sus hijos, reciben legitimación social y tienen puntos en común con las mujeres del otro lado del conflicto⁵⁷. La participación de las mujeres en tales espacios políticos ha cambiado la opinión

⁵⁴ Anderlini, *Women at the Peace Table* [Mujeres en la Mesa de Paz], p. 31.

⁵⁵ A pesar de esta pequeña representación, las mujeres fueron capaces de hacer un borrador con recomendaciones sobre los asuntos relacionados al género. Vientres de estas propuestas fueron incluidas en el acuerdo de paz final.

⁵⁶ Shelley Anderson, *Women's Many Roles in Reconciliation, European Platform for Conflict Prevention and Transformation* [Los muchos roles de la mujer en la reconciliación, la plataforma europea para la prevención del conflicto y la transformación].

⁵⁷ *Ibid.*

pública que se tenía de ellas como víctimas pasivas y sumisas⁵⁸.

Los académicos e investigadores han llegado a diferentes conclusiones sobre qué pueden ofrecer las mujeres en forma única en las negociaciones de paz. Algunos sugieren que los hombres son más violentos, y que las mujeres son más tranquilas. Biológica y culturalmente, algunos dicen, los hombres tienden hacia la jerarquía, competición y a correr riesgos, mientras que las mujeres tienden hacia el igualitarismo, cooperación y a nutrir, y a la aversión a los riesgos.⁵⁹ Biológicas o culturales, las tendencias sociológicas son ciertamente reforzadas por medio de la socialización.

Angela King, asesora especial sobre Asuntos de Género y el Avance de las Mujeres para las Naciones Unidas, comentó lo siguiente al analizar el papel de las mujeres en la Misión de Observador de las Naciones Unidas en Sudáfrica:

“La presencia de la mujer parece ser un ingrediente potente para promover y mantener la confianza y seguridad entre la población local. Al realizar las tareas junto a sus colegas hombres, las mujeres fueron percibidas como más compasivas, menos amenazadoras o insistentes en una posición, menos dispuestas a optar por la fuerza o confrontación por sobre la conciliación, incluso se ha dicho que son menos egocéntricas, más dispuestas a escuchar y a aprender, aunque no siempre, y a contribuir a un entorno de estabilidad que promovió el proceso de paz”.⁶⁰

Sea que estos atributos supuestamente femeninos sean el resultado de la socialización o no, ellos pueden aportar una perspectiva diferente y contribuir importantes elementos hacia la construcción de la paz y reconciliación.

Las experiencias comunes que comparten las mujeres, como la pérdida de seres queridos en la guerra, puede hacer que formen alianzas por sobre divisiones políticas, étnicas y religiosas. Estos puentes pueden ser muy significativos para promover la reconciliación entre las partes en guerra. La Sudanese *Women’s Voice*

for Peace (Voz de Paz de Mujeres Sudanesas) trabaja para la reconciliación entre grupos étnicos y las facciones de la guerrilla en Sudán, y ha trazado lazos entre las mujeres del norte y las del sur de Sudán. En Irlanda del Norte, una mujer de la religión católica romana y una protestante se unieron para formar el movimiento de Gente de Paz⁶¹.

Algunos estudios demuestran que las mujeres expresan la paz de manera diferente— en función de las necesidades básicas de supervivencia y de las realidades concretas por las que atraviesa la gente, en lugar de adherirse a determinados objetivos políticos abstractos. Helen Jackson, una parlamentaria británica que trabaja con grupos de mujeres de Irlanda del Norte, ha dicho: “Las esferas políticas oficiales parecen quedarse enredadas en viejos temas históricos. Las mujeres de la comunidad piensan que su vivienda, le educación y el cuidado de sus hijos son las cosas importantes⁶²”. Esta diferencia de perspectiva necesita la participación de mujeres en las iniciativas de paz y reconciliación.

Algunos Ejemplos de Mujeres como Conciliadoras⁶³

- Mujeres de Negro es una organización de Belgrado que resistió la guerra de los países Balcánicos por medio de estrategias no violentas. Ellas organizaron reuniones de mujeres de todas las divisiones étnicas y nacionales para colaborar en solidaridad contra la militarización. Desde 1991, se juntaban todos los miércoles vestidas de negro en las calles de Belgrado, llevando letreros y distribuyendo folletos. Publicaron muchos libros y boletines que registraban las voces de mujeres en contra de la guerra. Las mujeres trabajaban con refugiados para ayudarlos a recuperar la dignidad y el respeto por sí mismos y apoyaban a los hombres que se rehusaban a ir a la guerra. También lucharon para que la objeción consciente al servicio militar sea un derecho humano básico. Después del Acuerdo de Paz de Dayton, las mujeres continuaron su trabajo por el desarme y la creación de nuevas estructuras militares y sociales.

⁵⁸ Donna Ramsey Marshall, *Women in War and Peace: Grassroots Peacebuilding* [Mujeres en la Guerra y en la Paz: Construcción de la Paz de las Bases], Instituto de la Paz en los Estados Unidos, 2000, p. 23.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Angela E.V. King, “*Success in South Africa*” [Éxito en Sudáfrica], *Crónica de la ONU*, Otoño de 1997, Vol. 34, No. 3.

⁶¹ Anderson, *Women’s Many Roles in Reconciliation* [Los Muchos Roles de la Mujer en la Reconciliación].

⁶² Anderlini, *Women at the Peace Table* [La Mujer en la Mesa de la Paz], p. 32.

⁶³ Para ver más ejemplos, visite: <http://www.womenwagingpeace.net>

- Sheba George empezó una organización llamada Ahmedabad Ekta en Gujarat, India, una zona de gran sensibilidad política y religiosa. Ella y otras visitaban comunidades necesitadas para hacer trabajo de asistencia y construcción de paz. Han formado “comunidades de paz” en zonas de conflicto. Unas “reuniones de confianza” reúnen a mujeres de las comunidades destrozadas para disipar los rumores e información errónea que podría llevar a una mayor violencia. Estas reuniones han hecho que las mujeres tomen conciencia sobre las violaciones de los derechos de otros grupos también. Además, han llevado a cabo misiones de investigación y usaron la información para abogar ante el gobierno en nombre de los derechos humanos. Todo esto en conjunto ha logrado promover una cultura de paz.
- La Voz de Paz de Mujeres Sudanesas se formó en 1994 para reconstruir las estructuras civiles en las zonas destruidas por la guerra en Sudán. Esta organización promueven el diálogo de paz y unidad entre las mujeres de Sudán, aumenta la conciencia pública sobre los derechos humanos y constitucionales, trabaja por un marco institucional para que los comités de paz de las mujeres participen en la educación sobre la paz y los derechos humanos, moviliza y concientiza a líderes, en especial a las mujeres, para desarrollar las habilidades de liderazgo y de construcción de paz.
- En 1989 se formó la Unión de los Comités de Madres de Soldados de Rusia para proteger los derechos humanos de conscriptos, soldados y sus padres. Sus objetivos son desarrollar una sociedad civil y un control cívico sobre las fuerzas armadas profesionales. Sus actividades incluyen atender las quejas de violaciones de derechos humanos en las fuerzas armadas, organizar la educación sobre derechos humanos para los conscriptos y sus padres, y organizar consultas con las delegaciones locales de la organización para promover actividades pacíficas. Trabajan para que la gente tome conciencia por medio de los medios de comunicación, organizan campañas públicas, trabajan por los derechos humanos de los objetores de conciencia y preparan legislación sobre el ejército.
- En Burundi, el Centro de Paz de Mujeres fue inaugurado en 1996 para capacitar a las mujeres

Hutu y Tutsi en las habilidades de resolución de conflictos para que puedan trabajar para la reconciliación en sus propias comunidades. El centro proporciona un foro para que las mujeres se reúnan y trabajen hacia las metas comunes, ofrece capacitación sobre temas de género, apoya a los grupos locales de mujeres y a las mujeres en campamentos para los desplazados y organiza mesas redondas para promover la colaboración entre distintos grupos de mujeres.

Visión Mundial y la Construcción de Paz

Visión Mundial Reino Unido condujo un estudio de un año de duración basado en una investigación de un proyecto de campo en La India, Ghana, Bangladesh, Uganda y Etiopía. Algunos resultados de la investigación fueron destacados en la publicación *Together* [Juntos], una revista de la Confraternidad de Visión Mundial⁶⁴. El enfoque de los PDA típicamente fomentaban la interdependencia, confianza y entendimiento entre los varios grupos— todos elementos esenciales para construir la paz. Los resultados mostraron que cuanto más participativo era el proceso de desarrollo, más probable era que se creara confianza e interdependencia en la comunidad. Los resultados demostraron una clara conexión entre la construcción de paz y el desarrollo transformador de la comunidad.

Al transformar y reconciliar las relaciones en la comunidad, un enfoque imparcial de desarrollo fue muy eficaz para comunicar un mensaje positivo a los varios interesados de la comunidad. Cuando el trabajo de desarrollo fue inclusivo y orientado hacia todos los grupos étnicos, religiosos y sociales, el proyecto se convirtió en el foco para grupos que de otra manera no se habrían juntado. El trabajo con iglesias promovió la unidad y a veces redujo la división entre líderes cristianos y musulmanes. Algunos de estos resultados son consecuencia del enfoque integral de los PDA, pero el componente de construcción de paz puede ser reforzado por una cuidadosa administración y diseño hacia ese objetivo. Las siguientes son más recomendaciones para integrar las preocupaciones sobre género en la construcción de paz.

Áreas para trabajo de defensoría

- Reforma agraria que incluya los derechos de la mujer a la tierra y a recibir una herencia.

⁶⁴ Siobhan O'Reilly, "Peacebuilding and ADPs: The Untapped Potential" Construcción de la Paz y los PDA: El Potencial sin Explotar], *Together*, Octubre-Diciembre 1999, p. 7-8.

- Discriminación positiva que apoye la participación de la mujer en todos los niveles de toma de decisiones.
- Detener la inmunidad de los delitos sexuales como la violación.
- Crear programas eficaces de protección de testigos.
- Involucrar a las mujeres en las instituciones de seguridad, como las encargadas del cumplimiento de la ley y asegurar que las leyes protejan a las mujeres contra la violencia familiar y la violación.
- Dirigir la atención a las necesidades de las mujeres ex-combatientes.
- Apoyar las coaliciones y redes de mujeres.
- Movilizar las iniciativas de paz de mujeres y capacitar a las mujeres en administración, liderazgo y defensoría.
- Organizar foros de discusión para hombres y mujeres.
- Establecer el diálogo entre los varios grupos de mujeres.
- Proporcionar educación sobre la paz a los niños y jóvenes.
- Educar a los hombres para prevenir la violencia.

Los proyectos en áreas después de un conflicto podrían incluir:⁶⁵

- Proporcionar servicios de salud física y mental para mujeres traumatizadas.

⁶⁵ Marshall, *Women in War and Peace* [La Mujer en la Guerra y en la Paz], p. 19.

5.2 ANÁLISIS DE GÉNERO Y LA SALUD

Objetivos

- Enfocarse en los asuntos relacionados al género sobre cuidado médico y bienestar físico de la comunidad.
- Desarrollar la capacidad de los participantes para abordar las interacciones complejas requeridas para una concienciación y planificación eficaz de género.
- Un mayor uso del Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF, por sus siglas en inglés) para analizar las inquietudes sobre salud y desigualdad de género en el acceso y el control.
- Mayor conciencia sobre los derechos y responsabilidades de ambos géneros al tratar los asuntos de salud.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora y 35 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

5 minutos

Introducción

Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 5.2a Asuntos de Género y Análisis de Género/la Salud— Introducción

Preguntas para Discusión

- ¿De qué manera se ve afectada toda la comunidad por los asuntos de salud de la mujer?
- ¿Cómo se pueden tratar las prácticas culturales por medio de un proceso de GAD, especialmente si estas prácticas tienen un impacto negativo sobre la salud de las mujeres?
- ¿De qué manera los esquemas de toma de decisiones entre los géneros afectan los asuntos de salud de la mujer?
- ¿De qué manera transforman los hombres y las mujeres sus interacciones respecto de los temas de salud en el hogar?

25 minutos

Tarea para Grupos Pequeños

Actividad 5.2a

Usar el Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF) para evaluar cómo los cambios en el fortalecimiento impactarán las inquietudes sobre la salud para las mujeres.

20 minutos

Información de Grupo Plenario

20 minutos

Trabajo en Grupos Pequeños

“Entrevista en la Comunidad”

Tarea

Pedir a una persona que haga el papel de una mujer específica que en este momento esté siendo afectada por problemas de salud en una comunidad específica. Los otros integrantes del grupo hacen preguntas específicas sobre:

- el acceso a la prestación de cuidado médico,
- el impacto de los problemas de salud sobre otros aspectos de su vida,
- los factores que dificultan las mejoras,
- los factores impactados por su género,
- los cambios que transformarían su situación,
- el impacto de estos cambios sobre el resto de la comunidad y cómo se transformarían los servicios de salud de la comunidad entera si su situación fuera tratada adecuadamente

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión

Convertirse en Testimonio de la Equidad de Género Explorar el estado actual de los servicios de salud para ambos géneros en su país, región o comunidad.

Materiales

Notas y Actividades

- Nota 5.2a. Análisis de Género y Salud.
- Actividad 5.2a La Salud y su Comunidad: Uso del Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF) para Hacer una Diferencia

Preparación del Facilitador

- Revisar las preguntas para discusión.
Explorar estas preguntas con los profesionales de salud que estén trabajando en desarrollo de la comunidad para aumentar su capacidad de sortear las preguntas y problemas de los participantes.
Nota: Si esta sesión está siendo facilitada con un grupo de profesionales de salud, recuerde que su especialización particular es el Análisis de Género. El objetivo de esta sesión es ayudar a los especialistas en salud a integrar el Análisis de Género en su trabajo. No hace falta ser un experto en salud para conducir este proceso. Más bien, su especialización es facilitar la integración de géneros.

- Hacer copias de la Nota 5.2a y de la Actividad 5.2a.

- Elaborar una presentación basada en la Nota 5.2a.

- Escribir en un rotafolio las preguntas para grupos pequeños— Entrevista en la Comunidad.

- Preparar copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Análisis de Género y la Salud

¿Qué consideraciones de género afectan los proyectos y programas de salud? La mayoría de la gente inmediatamente piensa en la importancia del cuidado médico durante el embarazo y el nacimiento. Esto es, por supuesto, de primordial importancia. Sin embargo, hay otras áreas de la salud afectadas por la desigualdad de géneros. Las prácticas culturales, tales como el matrimonio a una edad temprana, tienen como consecuencia embarazos frecuentes y a temprana edad, lo cual a su vez ocasiona riesgos de salud para las jóvenes. La desigualdad de poder entre mujeres y hombres puede impedir que las mujeres puedan insistir en tener sexo seguro, haciéndolas más susceptibles de contraer VIH/SIDA. La falta de acceso al cuidado médico preventivo puede afectar la capacidad de una mujer de mantener un alto nivel de productividad y de desarrollar todo su potencial.

La Organización Mundial de la Salud lo explica de la siguiente manera:

- Un enfoque de género en la salud, aunque no excluye los factores biológicos, considera los papeles críticos que juegan los factores sociales y culturales y las relaciones de poder entre mujeres y hombres para promover y proteger u obstaculizar la salud... Estas desigualdades pueden crear, mantener o exacerbar la exposición a los factores de riesgo que ponen en peligro la salud. También pueden afectar el acceso y control de los recursos, incluyendo la toma de decisiones y educación, que protegen y promueven la salud; y las responsabilidades y recompensas en el trabajo con la salud.⁶⁶

El Simposio de la ONG que se celebró en Ginebra sobre el género y salud reconoció que:

- • Una perspectiva de género ayuda a identificar las desigualdades entre mujeres y hombres, que en el campo de la salud puede conducir a mayores enfermedades o a la muerte por causas que se pueden prevenir. Un enfoque de género en la salud examina la manera en que

las diferencias de género determinan el acceso a los beneficios y la manera en que se distribuyen la tecnología, información, los recursos y cuidado médico.⁶⁷

En ambas evaluaciones, el poder es una consideración subyacente. Los componentes clave del Análisis del Género apuntan a la importancia de las relaciones de poder, que se relacionan con la capacidad de los individuos y de los grupos para iniciar la acción y determinar los resultados que cambian los sistemas y normas existentes. Muchas de las desigualdades de género, como la exclusión de la mujer de la toma de decisiones incluso sobre su propia salud o la de sus hijos, tienen que ver con desigualdades de poder. Para tratar esta desigualdad, es importante que el Análisis de Género se realice en todas las etapas de los ciclos de los proyectos y programas.

Ver una lista de desigualdades del género y sus implicaciones para la salud en la página 173.⁶⁸

Las diferencias biológicas entre mujeres y hombres también tienen consecuencias para la salud. Por ejemplo, el cuerpo de la mujer es más susceptible de contraer ETS y VIH/SIDA, lo cual le trae un mayor riesgo de infección que a los hombres. Esto se trata con más profundidad en la sesión sobre VIH y SIDA.

La Salud y el IDH

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) fue diseñado para medir tres facetas de la vida: longevidad (salud), conocimiento (educación) y el acceso a los recursos. La longevidad se mide por el indicador de la expectativa de vida al nacer. El conocimiento se mide por los indicadores de alfabetización de adultos y por el índice de inscripción en la escuela primaria, secundaria y terciaria. El acceso a los recursos se mide por una cifra de ingresos per cápita. Desde el momento del nacimiento, la salud se clasifica como un indicador fundamental de cualquier medida de bienestar y debe tenerse en cuenta como la base del trabajo de desarrollo. Una persona de cualquiera de los dos

⁶⁶ Organización Mundial de la Salud, Género y Salud, Documento Técnico, Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 1998. Recuperado en diciembre 21 del 2004, de: www.who.int, p. 6.

⁶⁷ El Simposio de la ONG sobre Salud para todas las Mujeres y todos los Hombres: Una Perspectiva de Género, Ginebra, octubre de 1997.

⁶⁸ Marianne Haslegrave, "Women and Health: Mainstreaming the Gender Perspective into the Health Sector" [Mujeres y la Salud: Corriente Dominante de la Perspectiva del Género dentro del Sector Salud], un documento presentado en la conferencia sobre *The Role of NGOs in Promoting a Gender Approach to Health Care* [El Rol de las ONG en Promover un Enfoque de Género para el Cuidado de la Salud], *Commonwealth Medical Association* [Asociación de la Comunidad Médica], Tunisia, octubre de 1998.



Implicaciones de las Desigualdades de Género para la Salud	Implicaciones de las Desigualdades de Género para la Salud
Discriminación contra las niñas: <ul style="list-style-type: none"> ■ En el nacimiento por medio del infanticidio ■ Durante la infancia a través de la negligencia y la preferencia del hijo varón, incluyendo una división desproporcionada de comida y de tareas domésticas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Muerte ■ Anemia, desnutrición y crecimiento atrofiado
Violencia contra las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ■ Daño psicológico ■ Abuso sexual ■ Agresión física ■ Muerte
Falta de poder de elegir cuándo, cómo y con quién tener relaciones sexuales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Violación ■ Mayor riesgo de ETS y VIH/SIDA
Prácticas culturales: <ul style="list-style-type: none"> ■ Matrimonio a edad temprana. ■ Mutilación Genital Femenina (MGF) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Embarazos a edad temprana y sin espaciarlos ■ Varios riesgos para la salud, tanto psicológicos como físicos, incluyendo hemorragias, shock, infecciones, retención urinaria, menstruaciones dolorosas y riesgos durante el embarazo y parto
La cantidad desproporcionada de ingresos familiares que reciben las mujeres y las niñas, junto con una menor cantidad de oportunidades de educación y empleo, las obliga al comercio sexual.	Riesgo de ETS y VIH/SIDA.
Exclusión de las mujeres de la toma de decisiones sobre la distribución de recursos para el sector salud, lo cual resulta en una falta de servicios médicos para la mujer.	Altos índices de mortalidad de la madre y el bebé.

géneros que sufre un grave deterioro de su salud será un miembro menos productivo de la comunidad y por lo tanto menos capaz de contribuir a una mejor calidad de vida.

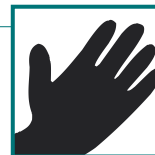
Salud y Nutrición de la Mujer

Las necesidades nutricionales de la mujer exigen prioridad y enfoque en cualquier iniciativa de desarrollo.

Se calcula que unos 450 millones de mujeres adultas en países en desarrollo tienen crecimiento atrofiado como resultado de desnutrición de proteínas y energía durante la infancia y el peso por debajo de lo

normal es un problema común entre las mujeres en los países en desarrollo. Más del 50 por ciento están anémicas y alrededor de 250 millones de mujeres padecen de los efectos de la deficiencia de yodo. Millones sufren de cierto grado de ceguera debido a una deficiencia de vitamina A. Los más altos niveles de desnutrición entre mujeres se encuentran en el sur de Asia, donde alrededor del 60 por ciento de las mujeres padecen de anemia por deficiencia de hierro. Esta proporción aumenta al 80 por ciento entre las mujeres embarazadas en la India.

Los niños de mujeres desnutridas nacen con bajo peso, están en desventaja desde el nacimiento, no llegan a crecer normalmente, y tienen un mayor



riesgo de enfermarse y de morir prematuramente. Las madres desnutridas también tienen un mayor riesgo de complicaciones y muerte durante el embarazo y el parto. La desnutrición reduce la productividad de la mujer, aumenta su susceptibilidad a infecciones y contribuye a varias afecciones debilitantes y mortales.⁶⁹

Salud y Fortalecimiento

Dado que la salud y el bienestar son una preocupación fundamental para la persona, la familia y la comunidad, es un área en la que los cambios en la política pública, la distribución

equitativa de recursos comunitarios, una educación progresista y una mayor conciencia pueden integrarse a un proceso de Desarrollo Transformador.

El uso de las Herramientas de Análisis de Género para determinar dónde se necesitan hacer los cambios esenciales en cada una de estas áreas es algo indicado en todas las etapas del proceso de desarrollo

⁶⁹ Anne Tinker, Kathleen Finn y Joanne Epp, *Improving Women's Health: Issues and Interventions* [Mejorando la Salud de la Mujer: Asuntos e Intervenciones], Documento de HNP, El Banco Mundial, Washington, D.C., Junio del 2000, p. 19.



La Salud y Su Comunidad: Uso del Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF) para Hacer una Diferencia

Usar las categorías del marco EEF al realizar el siguiente ejercicio. Tal vez se necesite una hoja de trabajo separada para cada iniciativa de desarrollo. Ver en la Sesión 4.10 una discusión sobre el EEF.

Objetivo de Salud	Estado actual de EEF	Iniciativa(s) de Desarrollo	Probablemente cambie en el estado de EEF
Parto Seguro y Saludable	<p>Bienestar (es decir, centros sanitarios adecuados y personal capacitado)</p> <p>Acceso (es decir, igual acceso a centros médicos/información médica)</p> <p>Concienciación (es decir, conciencia de los derechos al mismo acceso)</p> <p>Participación (es decir, un papel en la toma de decisiones en asuntos de salud pública)</p> <p>Control, es decir control sobre el presupuesto y la elaboración de políticas</p>		
Ingesta Nutritiva Óptima	<p>Asistencia social</p> <p>Acceso</p> <p>Concienciación</p> <p>Participación</p> <p>Control</p>		
Acceso a Atención Médica Preventiva	<p>Asistencia social</p> <p>Acceso</p> <p>Concienciación</p> <p>Participación</p> <p>Control</p>		
Otros	<p>Asistencia social</p> <p>Acceso</p> <p>Concienciación</p> <p>Participación</p> <p>Control</p>		

5.3 ANÁLISIS DE GÉNERO Y EL VIH/SIDA

Objetivos

- Enfoque en asuntos de género específicamente relacionados con VIH y SIDA.
- Desarrollar la capacidad de tratar las interacciones complejas de factores que promueven un Desarrollo Transformador en el diseño de programas.
- Usar el Marco Analítico de Harvard (factores que influyen en el acceso y el control) para tratar el tema del VIH/SIDA.
- Aumentar la conciencia de los derechos y responsabilidades de ambos géneros al tratar los temas de VIH/SIDA.

Tiempo Aproximado de la Sesión:

1 hora y 35 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 5.3a Género y VIH/SIDA

30 minutos

Tarea para Grupos Pequeños

Actividad 5.3a El Marco Analítico de Harvard: Una Herramienta para Combatir el VIH/SIDA, y Nota 5.3b Factores que Impactan la Vulnerabilidad al VIH/SIDA

Tarea

Usar el Marco Analítico de Harvard para evaluar qué temas específicos que afectan a ambos géneros con VIH/SIDA se medirán y tratarán en la planificación e implementación del desarrollo.

15 minutos

Información de Grupo Plenario

15 minutos

Trabajo en Grupos Pequeños

Tarea

- Examinar los factores que afectan la propagación del VIH/SIDA.
- ¿De qué manera un proceso de Desarrollo Transformador mejorará los factores que afectan negativamente el bienestar de toda la comunidad?
- ¿Qué papel pueden jugar los IDT sensibles al género en esta transformación?

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión

Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Explorar las estadísticas actuales sobre VIH/SIDA para ambos géneros en su país, región o comunidad. ¿Qué esfuerzos se están haciendo en este momento para abordar este problema? ¿Qué enfoques se están usando?

Materiales

Notas

- Nota 5.3a Género y VIH/SIDA
- Nota 5.3b Factores que Impactan la Vulnerabilidad al VIH/SIDA
- Actividad 5.3a El Marco Analítico de Harvard: Una Herramienta para Combatir el VIH/SIDA

Preparación del Facilitador

- Elaborar una presentación basada en la Nota 5.3a.
- Hacer copias de las notas y Actividad 5.3a para los participantes.
- Revisar las preguntas para discusión.
Explorar estas preguntas con los profesionales de salud que estén trabajando en desarrollo de la comunidad para aumentar su capacidad de sortear las preguntas y problemas de los participantes.
Nota: Si esta sesión está siendo facilitada con un grupo de profesionales de la salud o especialistas en VIH/SIDA, recuerde que su especialización particular es el Análisis de Género. El objetivo de esta sesión es ayudar a los especialistas en salud a integrar el Análisis de Género en su trabajo. No hace falta ser un experto en salud para conducir este proceso. Más bien, su especialización es facilitar la integración de géneros.
- Preparar copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Género y VIH/SIDA

En la actualidad hay 33,6 millones de personas con VIH/SIDA. Por cada 10 hombres africanos infectados, hay unas 12 ó 13 mujeres africanas infectadas.⁷⁰ Al igual que con otros problemas de salud, la crisis del VIH/SIDA está afectada por las desigualdades de género y por otros factores sociales y culturales. Surgen preguntas básicas, como las siguientes:

- ¿Quién se considera responsable de la salud sexual?
- ¿Qué motivaciones y normas rigen la actividad y el comportamiento sexual?
- ¿Quién tiene el poder de iniciar o rechazar el género?

El Análisis de Género revela que diversas normas de sexualidad se apoyan en ciertos factores sociales y culturales. Si el objetivo es cambiar los comportamientos sexuales que causan la propagación del VIH/SIDA, entonces estos factores sociales y culturales deben entenderse y tratarse.

Las mujeres son más vulnerables a la infección de VIH

Las pruebas empíricas ahora indican que los hombres tienen una probabilidad cuatro veces mayor de contagiar el virus VIH/SIDA a las mujeres que las mujeres a los hombres. Las mujeres son impactadas por la epidemia del VIH/SIDA en forma desproporcionada porque son más vulnerables a la infección y porque con frecuencia son las encargadas de cuidar a los contagiados de SIDA.⁷⁰

Biológicamente

- Una mayor superficie mucosa, así como las microlesiones que pueden ocurrir durante la relación sexual pueden ser los puntos de entrada para el virus; las mujeres muy jóvenes son aún más vulnerables.
- Hay más virus presente en el semen que en las secreciones vaginales.
- El sexo coercitivo aumenta el riesgo de microlesiones.

Económicamente

- La dependencia económica o material del hombre significa que las mujeres no pueden controlar cuándo, con quién y en qué circunstancias tienen relaciones sexuales.
- Muchas mujeres tienen que canjear sexo por favores materiales, aún para la supervivencia diaria. Hay trabajo sexual formal, pero también existe este intercambio que en muchos entornos pobres es la única manera de que las mujeres consigan el sustento para ellas y sus hijos.

Social y culturalmente

- En muchas regiones no se espera que las mujeres discutan ni tomen decisiones sobre la sexualidad.
- Millones de mujeres no pueden pedir, y mucho menos insistir en usar un preservativo ni ninguna otra forma de protección.
- Si se rehúsan a tener sexo o piden usar un preservativo, muchas veces se arriesgan a abusos, ya que se sospecha de infidelidad.
- Las muchas formas de violencia contra la mujer significan que el sexo es con frecuencia por coerción, que es en sí un factor de riesgo de infección de VIH.
- Para los hombres casados y los solteros muchas veces está culturalmente aceptado tener varias compañeras sexuales (incluyendo trabajadoras sexuales).
- Se espera que las mujeres tengan relaciones o se casen con hombres mayores, que tienen más experiencia y que más probablemente estén infectados. Los hombres con frecuencia buscan parejas cada vez más jóvenes para evitar la infección y porque creen que el sexo con una virgen cura el SIDA y otras enfermedades.

⁷⁰ Loretta Rose, *Every Girl Counts: Development, Justice and Gender* [Todas las Niñas Cuentan: Desarrollo, Justicia y Género] (Mississauga, Ontario: Visión Mundial, 2001), p. 40.



La publicación *Girl Child Review* [Reseña de las Niñas] de Visión Mundial identifica varios factores adicionales que aumentan el riesgo de VIH/SIDA en las niñas.⁷¹ Estas condiciones sociales incluyen:

- Una falta de información sobre VIH/SIDA debido al acceso limitado a la educación y los servicios de salud (ver el recuadro de la página 178).
- El conocimiento limitado del sistema reproductor femenino o el riesgo asociado con la actividad sexual.
- Vulnerabilidad debido a la desigualdad en las relaciones de poder entre género y edad, y la falta de seguridad para pedir sexo con protección.
- Otras prácticas culturales como entrenamiento sexual de las niñas para el matrimonio.

¿Qué asuntos principales deben tenerse en cuenta?⁷²

- Falta de control sobre la sexualidad y las relaciones sexuales.
- Mala salud reproductiva y sexual.
- Desatención de las necesidades de la salud, nutrición y cuidado médico.
- Todas las formas de sexo coercitivo.
- Prácticas tradicionales dañinas (HTP, por sus siglas en inglés).
- Estigma y discriminación relacionados con el SIDA— violencia, abandono y negligencia.
- Acceso a la educación, prevención, preservativos y servicios para adolescentes.
- Abuso sexual.
- Revelación del estado, notificación al compañero, confidencialidad.

A continuación se mencionan algunas de las mejores prácticas que Visión Mundial ha identificado para tratar el tema VIH/SIDA:⁷²

- Fomentar una mayor fidelidad en el matrimonio.
- Fomentar un retraso en la iniciación de la actividad sexual (especialmente en el grupo entre los 15 y 24 años de edad, y más jóvenes).
- Desalentar el sexo sin protección entre hombres con múltiples parejas.
- Ayudar a las mujeres pobres que puedan depender del sexo como un medio de sustento económico a establecer otros medios de viabilidad económica.
- Reducir la vulnerabilidad de las mujeres y niñas en un entorno cultural adverso.
- Reducir la transmisión del virus de la madre al hijo.

Las investigaciones de Visión Mundial revelaron que entre las jóvenes de 15 a 19 años de edad:

- Un alto porcentaje no sabe cómo protegerse contra el VIH/SIDA:
 - 40% de las niñas en Malí
 - 74% de las niñas en Mozambique
 - 96% de las niñas de Bangladesh (los niños apenas por debajo en todos los casos)
- Un alto porcentaje no sabe que una persona con SIDA puede aparentar buen estado de salud

Estas mejores prácticas son complejas, ya que tienen que ver con la cultura. La educación es eficaz para tratar la importancia de la prevención del VIH/SIDA. Pero si la raíz del comportamiento está en los valores y creencias, tales como la creencia de que la masculinidad está determinada por la cantidad

⁷¹ Anne Tinker, Kathleen Finn y Joanne Epp, *Improving Women's Health: Issues and Interventions* [Mejorando la Salud de la Mujer: Asuntos e Intervenciones], Documento de HNP, El Banco Mundial, Washington, D.C., Junio del 2000, p. 17.

⁷² Moses Dombo, Joe Muwonge y Don Brandt, VIH/SIDA y el Desarrollo Humano en África, Informe Especial, Visión Mundial Internacional, Monrovia, Calif., Febrero del 2001, pp. 35-6. El informe contiene más de las 20 mejores prácticas, solamente unas cuantas de las que se mencionan aquí.

de compañeras sexuales, el proceso transformador incluye un cambio profundo para ambos géneros.

Iniciativa Esperanza de Visión Mundial

La Iniciativa Esperanza, que se anunció en el año 2000, es un programa de 25 años en el cual Visión Mundial elaborará estrategias y proyectos y desarrollará capacidades para responder a la crisis del VIH/SIDA.

Esperanza y cuidados para las personas que viven con VIH/SIDA

La atención de los huérfanos, incluso para niños vulnerables

Prevención del VIH/SIDA

Educación/defensoría/coaliciones/redes



El Marco Analítico de Harvard: Una Herramienta para Combatir el VIH/SIDA

Este marco incluye cuatro componentes interrelacionados: el Perfil de Actividad, el Perfil de Acceso y Control, Análisis de Factores que Influyen en las Actividades, y Análisis del Ciclo del Proyecto.

El Perfil de Actividad se basa en el concepto de la división del trabajo por género. Traza las actividades económicas de la población del área del proyecto, primero por edad y género, y luego por origen étnico, clase social u otras características distintivas importantes. Además, indica la cantidad de tiempo que dedican las personas al logro de estas actividades.

El Perfil de Acceso y Control identifica los recursos de los que pueden disponer las personas para llevar a cabo sus actividades y los beneficios derivados de estos recursos. Identificar las actividades específicas del género en la producción, reproducción y mantenimiento de la comunidad es un paso necesario pero insuficiente en la preparación de los datos para el diseño e implementación del proyecto. El flujo de recursos y beneficios es fundamental en el análisis de cómo afectarán los proyectos a ambos géneros y cómo éstos últimos afectarán los proyectos.

El Análisis de Factores que Influyen en las Actividades se centra en los factores subyacentes de una comunidad que determinan la división de trabajo por el género, y en el control de los recursos y los beneficios basado en los géneros. Estos análisis identifican los factores que crean oportunidades diferenciales o restricciones para la participación de hombres y mujeres en los proyectos y en los beneficios de los proyectos. Los factores que impactan quién hace qué en cualquier subgrupo de una población y qué acceso y control tendrán los individuos a los recursos y beneficios están por lo general interrelacionados.

El Análisis del Ciclo del Proyecto estudia un proyecto a la luz de los datos básicos recabados por el personal del proyecto, y las tendencias que probablemente afecten los datos o los resultados del proyecto. El proceso analiza qué actividades afectará el proyecto, y cómo los asuntos de acceso y control se relacionan con estas actividades. Además, el análisis determina las áreas de un proyecto que deben ser ajustadas para lograr los resultados deseados.



Factores que Impactan la Vulnerabilidad al VIH/SIDA

Factores que Impactan la vulnerabilidad al VIH/SIDA	Situación de la Comunidad	Intervención de Desarrollo	Uso de las Herramientas del Marco Analítico de Harvard	Posibles Resultados
Falta de Información y Conocimientos		<ul style="list-style-type: none"> ■ Perfil de Actividad ■ Perfil de Acceso y Control ■ Análisis de Factores que Influyen en las Actividades ■ Análisis del Ciclo del Proyecto 		
Vulnerabilidad Económica		<ul style="list-style-type: none"> ■ Perfil de Actividad ■ Perfil de Acceso y Control ■ Análisis de Factores que Influyen en las Actividades ■ Análisis del Ciclo del Proyecto 		
Falta de Acceso a la Atención Médica		<ul style="list-style-type: none"> ■ Perfil de Actividad ■ Perfil de Acceso y Control ■ Análisis de factores que influyen en las actividades ■ Análisis del Ciclo del Proyecto 		

5.4 ANÁLISIS DE GÉNERO Y EL DESARROLLO DE MICROEMPRESAS (DMEm)

Objetivos

- Examinar la relación entre los asuntos relacionados con el género y el desarrollo de microempresas (DMEm).
- Entender el impacto e importancia de la viabilidad económica para ambos géneros.
- Aprender los usos apropiados de las Herramientas de Análisis de Género para diseñar e implementar DMEm
- Analizar los factores que interactúan y que influirán en el éxito de los proyectos DMEm.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora y 35 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos Introducción

Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

20 minutos Presentación del Grupo Plenario

Nota 5.4a, Desarrollo de Microempresas

Preguntas para Discusión

- ¿Por qué los proyectos de DMEm son especialmente adecuados para tratar los muchos asuntos de GAD?
- ¿Qué impacto tendrá en la vida de la mujer una mejor posición económica?
- ¿Cómo se pueden evitar resultados no esperados por medio de una planificación cuidadosa?
- ¿Por qué es esencial el Análisis de Género en los proyectos e intervenciones de desarrollo de DMEm?

30 minutos Tarea para Grupos Pequeños

Actividad 5.4a, Herramientas de Análisis de Género y Recolección de Datos para DMEm

Usando la sinopsis de las Herramientas de Análisis de Género de la Actividad 5.4a, determinar su

utilidad para recolectar datos de DMEm. Registrar sus conclusiones en la matriz proporcionada.

15 minutos Información de Grupo Plenario

Discutir las conclusiones y conocimientos del trabajo en grupos pequeños.

15 minutos Tarea para Después de la Sesión

Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Identificar el DMEm informal presente actualmente en la comunidad sin una interacción formal.
- ¿De qué manera fortalecerá esto un proceso de desarrollo?

Materiales

Notas

- Nota 5.4a Desarrollo de Microempresas
- Actividad 5.4a Herramientas de Análisis de Género y Recolección de Datos para DMEm

Preparación del Facilitador

- Visitar un proyecto de DMEm. Escuchar los problemas e inquietudes, y estar preparados para usar ejemplos específicos de esta visita en la presentación plenaria de apertura.
- Revisar las preguntas para discusión.
- Elaborar una presentación basada en la Nota 5.4a.
- Hacer copias de la nota y de la actividad 5.4a para los participantes.
- Preparar copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Desarrollo de Microempresas

Los programas de Desarrollo de Microempresas (DME) han demostrado tener mucho éxito para fortalecer a los pobres, en particular a las mujeres.

Dado el compromiso de Visión Mundial con los más pobres entre los pobres, es lógico que Visión Mundial invierta en programas de DME que ayudan a tantas mujeres. Los estudios han demostrado que de los 1,3 mil millones de personas que viven en la pobreza, el 70% son mujeres. Esta “feminización de la pobreza” está relacionada con la posición desigual de la mujer en el mercado laboral, su situación social y cultural, y su falta de poder dentro de la familia.

¿Qué es lo que hace que los programas de Desarrollo de Microempresas de Visión Mundial tengan éxito?

La respuesta son las mujeres destinatarias de préstamos: dos de cada tres préstamos de DME son para mujeres.

Las razones son simples:

- Las mujeres pobres por lo general pasan inadvertidas para las instituciones financieras.
- Con frecuencia son más responsables con respecto al pago de los préstamos.
- Usan sus ingresos para la salud y educación de sus hijos.

Fuente: Visión Mundial, Informe del Estado del Desarrollo de Microempresas, 2000

La posición económica de la mujer afecta directamente:

- Su capacidad de lograr las mejoras necesarias en educación, salud y vivienda.
- Su posición para negociar y su poder dentro de la familia y la comunidad.

Dentro las familias atendidas por programas de DME, el 75 a 80 por ciento de los préstamos son para las mujeres.

Fuente: Fortalecimiento de las Mujeres con Microcréditos, Informe de la Campaña sobre la Cumbre de Microcrédito del 2000

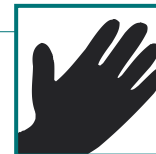
- Su capacidad de actuar en contra de la violencia en su hogar, la comunidad y el mundo.

Al mejorar la situación económica de las mujeres, los programas de DME pueden tener los siguientes efectos:

- Las mujeres que tienen ingresos externos pueden mejorar el bienestar de sus hijos mediante educación y cuidado médico.
- Las mujeres que tienen ingresos externos dependen menos de sus maridos y por lo tanto tienen mayor autonomía.
- Las mujeres que tienen ingresos externos con frecuencia están expuestas a nuevas ideas, valores y apoyo social que pueden hacerlas sentirse más firmes en sus derechos.
- Las mujeres que logran acceso y control de los recursos ganarán prestigio ante los ojos de su familia y la comunidad, lo cual puede promover una mayor participación en la toma de decisiones y en el proceso de desarrollo comunitario.
- Las mujeres que participan en préstamos solidarios aprenden sobre organización y pueden sentir más confianza en la seguridad de un grupo para involucrarse en los asuntos de la comunidad.

¿Qué hay de los efectos no buscados de los programas de DME? ¿Podrían alguna vez disminuir la posición económica de las mujeres o perpetuar las prácticas culturales negativas? Algunas consecuencias no buscadas de los ingresos externos de la mujer incluyen:

- Los maridos de esas mujeres siguen controlando el dinero.
- Puede aumentar la carga de trabajo de la mujer, lo que resulta en un agotamiento y/o el impago del crédito, así como menos tiempo disponible para las responsabilidades reproductivas/del hogar.
- La cantidad de trabajo de los niños puede aumentar si participan en la empresa, lo cual provoca deserción escolar y menos tiempo para jugar y descansar.
- Los hombres pueden disminuir su apoyo financiero a la familia, y/o iniciar conductas irresponsables como serles infieles a sus esposas, beber excesivamente, etc.



- Los hombres que están desempleados o que se sienten amenazados por la nueva independencia de la mujer pueden reafirmar su poder por medio de violencia familiar o abuso sexual.

Debido a que los programas de DME de Visión Mundial sirven sobre todo a las mujeres, es importante ser intencional en cómo dichas intervenciones afectan las vidas de las mujeres y las relaciones entre géneros. Las mujeres tienen distintos papeles y necesidades que los hombres y pueden verse afectadas de distinta manera por los programas de DME. El enfoque de género y desarrollo (GAD) tiene en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres en lugar de enfocarse solamente en las mujeres. GAD intenta comprender a las mujeres en su relación con sus hogares y comunidades. El objetivo de integrar el GAD con DME es fortalecer a los desfavorecidos y transformar las relaciones desiguales.

¿Cómo se logra esto? **El Análisis de Género** puede proporcionar las herramientas apropiadas para identificar los impactos positivos y negativos de los programas de DME en las mujeres y los hombres. El Análisis de Género se refiere a la variedad de métodos para recolectar y procesar información sobre el género, o sobre los papeles y necesidades de las mujeres y hombres, y cómo se relacionan entre sí. (*Ver en el Módulo 4 una explicación de los componentes del Análisis de Género*).

Una forma importante de analizar las relaciones de género es juntando **datos de línea base** para un programa de DME. Estos datos pueden ayudar en el proceso de selección para comprender las necesidades de la gente de la comunidad, de modo que los préstamos cubran intencionalmente esas necesidades. Los datos de línea base son también útiles para evaluaciones futuras de cómo el programa de DME ha impactado a una comunidad.

Toda la información recabada en las encuestas de línea base debería estar desglosada por sexo (es decir, datos recolectados en forma separada para hombres y mujeres) y deberían incluir datos cualitativos y cuantitativos. El comparar los resultados de los hombres y las mujeres puede revelar disparidades que de otra manera quedarían ocultas. Estas disparidades pueden ser diferencias en los niveles de habilidad, que podrían indicar una necesidad de capacitar a las mujeres. Otras disparidades pueden revelar la discriminación contra las mujeres debido a la cultura, lo cual indicaría una necesidad de educar a los miembros de la comunidad.

Algunos ejemplos de datos de línea base incluyen:

- El control de ingresos individuales y/o de los ingresos de los integrantes del hogar.
- Responsabilidades y papeles.
- Control/toma de decisiones sobre los gastos del hogar.
- Acceso y control de los recursos necesarios para generar ingresos.
- El conocimiento por parte de las mujeres y de los hombres de las dinámicas económicas del mercado.
- La percepción de los hombres sobre los papeles de las mujeres en áreas financieras y económicas.
- Percepciones de la comunidad sobre los papeles de la mujer en áreas financieras y económicas.

Una vez completada la evaluación inicial, comienza la selección de elegibilidad para préstamos de DME. Al planificar se deben tener en cuenta los distintos papeles y necesidades de mujeres y hombres. ¿Qué tipos de necesidades cubrirán los objetivos del programa? Como se discutió en la Sesión 3.3, se puede hacer una distinción útil entre las necesidades de género prácticas y estratégicas.

Las necesidades prácticas de género son las necesidades que las mujeres identifican en sus papeles socialmente aceptados dentro de la sociedad. No desafían las divisiones de trabajo por género ni la posición subordinada de las mujeres en la sociedad. Las necesidades prácticas de género tienen que ver con las necesidades diarias a corto plazo, como la provisión del agua, la atención médica y el empleo.

Las necesidades estratégicas de género son las necesidades que las mujeres identifican debido a su posición subordinada con respecto a los hombres en su sociedad. Tienen que ver con las divisiones de trabajo por género, con poder y control, y pueden incluir temas tales como titularidad de la propiedad, violencia familiar y toma de decisiones. Estas necesidades son a largo plazo y no siempre son fácilmente identificables.



Preguntas Relevantes

- ¿Qué necesidades de género están siendo cubiertas por el DMEem?
- Si sólo se están tratando las necesidades prácticas de género, las estructuras que han contribuido a la pobreza seguirán estando presentes para otras mujeres de la comunidad.
- ¿Qué tipo de estrategias integrales, incluyendo el DME, podrían tratar las necesidades estratégicas de género de la mujer?

Para **medir los resultados esperados y los no buscados** de los programas de DMEem en las mujeres, se necesitan indicadores claros de género. Algunos indicadores cualitativos, como los conceptos de bienestar, serán diferentes para las mujeres y para los hombres. Es importante que todos los datos estén desglosados por sexo. Por ejemplo, los ingresos adicionales podrían ser percibidos en forma negativa por las mujeres si ocasiona una cantidad mayor de trabajo y menos tiempo disponible para pasar con sus hijos. Un ingreso menor y regular puede tener una prioridad más alta que grandes cantidades de ingresos, si se permite que vaya directamente a las manos de las mujeres para gastar en artículos para el hogar.

Indicadores para la Evaluación del Impacto de DMEem

- ¿Cuáles son las implicaciones para el género de los criterios de elegibilidad para recibir préstamos? ¿Estos criterios promueven el acceso de la mujer a los préstamos?
- ¿Cuál es el tamaño promedio de préstamo y la tasa de devolución del préstamo? ¿Cómo se comparan estas cifras en hombres y en mujeres?

¿Quién controla los ingresos adicionales? ¿Quién toma las decisiones?

¿Cómo se gastan los ingresos adicionales? ¿En comida, ropa, educación, etc.?

¿Quién tiene el acceso y control de los recursos necesarios para el negocio?

¿De quién es el dinero que se destina a pagar el préstamo? ¿Son los ingresos del esposo o los ingresos adicionales?

¿Quién es responsable de cuáles compras? ¿Ha cambiado el acceso y control de los recursos como resultado de los ingresos adicionales?

¿Ha cambiado la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el hogar o la comunidad?

¿Han aumentado las horas de trabajo para todos los integrantes del hogar o sólo para las mujeres?

¿Cuál es el índice de inscripción/deserción escolar para las niñas? ¿Ha sido afectado este índice?

Si se usan préstamos solidarios, ¿han ganado prestigio los grupos DMEem en la comunidad, o han podido organizarse respecto de otros asuntos de la comunidad (aparte del préstamo)?

¿Cómo perciben las mujeres/los hombres/ la comunidad el cambio de los papeles de la mujer?

Los indicadores adicionales varían según la situación. A continuación citamos un ejemplo para medir cuánto mejora la situación de la mujer en un área en particular como resultado de un programa significativo de DMEem. Es de un estudio realizado por el Banco Mundial en Bangladesh, donde BRAC73 ha distribuido miles de préstamos, principalmente a mujeres. El estudio midió el fortalecimiento de las mujeres en varias áreas clave. En otros contextos, las preguntas serán diferentes, pero las áreas generales de fortalecimiento son útiles para medir las relaciones entre géneros.

Indicadores Específicos del Fortalecimiento de las Mujeres (en Bangladesh)

Movilidad

Para medir si las mujeres tienen más libertad de movimiento: tener una lista de los lugares en la localidad, tales como el mercado, y preguntarle a la mujer si ha estado allí en los últimos tres meses y si ha ido sola o acompañada.

Capacidad de hacer compras pequeñas (y grandes)

Para medir si las mujeres han logrado más acceso y control sobre los recursos: tener una lista de los artículos y preguntar si la mujer puede comprarlos independientemente o si debe tener permiso o no puede comprarlos para nada.

⁷³ Bangladesh Comité de Progreso Rural.

Participación en decisiones importantes

Para medir cualquier cambio en el poder de la mujer de tomar decisiones: levantar objetos y preguntarle a la mujer si los tiene o si podría venderlos, y si los vendiera, si podría quedarse con las ganancias para ella. Preguntar si la mujer decidió junto con su esposo tener hijos o si fue por voluntad absoluta del marido (o de la suegra).

Conocimientos de política y leyes

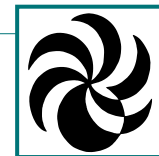
Para medir el entendimiento de la mujer de sus derechos y del papel de las instituciones de la comunidad: preguntar si la mujer conoce el nombre del funcionario local electo y si sabe cuál es la edad legal mínima para contraer matrimonio.

Participación en protestas públicas y en campañas políticas

Para medir el lugar de la mujer en la comunidad, su seguridad en papeles públicos, su capacidad de organizar y su comprensión de sus derechos: preguntarle a la mujer si ha participado en alguna decisión o actividades recientes en la comunidad o si se sentiría cómoda de formar parte de cualquier institución de la comunidad (comités de desarrollo, etc.).

Otras sugerencias para hacer que los programas de DME sean accesibles para las mujeres

- Si se requiere capacitación para los préstamos, programar las sesiones en horarios que sean convenientes para las mujeres que tengan gran cantidad de trabajo reproductivo. Usar lugares que sean convenientes para las mujeres, cerca de su casa o negocio, y tener en cuenta la cantidad de trabajo y la seguridad.
- Dado que los índices de analfabetismo en la mujer son por lo general más altos que en los hombres, proporcionar asistencia para llenar las solicitudes.
- Hacer que el registro de bienes usados como garantía o los adquiridos con los préstamos, sea hecho a nombre de las mujeres o en co-propiedad.
- Proveer asesoramiento voluntario sobre negocios impartido por las mujeres que ya estén prosperando.
- Ofrecer actividades para aumentar la concienciación y capacitación en técnica para negocios.
- Integrar los servicios financieros con otros beneficios, tales como alfabetización, educación para la salud, etc.



Herramientas de Análisis de Género y Recopilación de Datos de DMEem

Usar las breves descripciones y la tabla de más abajo para examinar de qué manera cada Herramienta de Análisis de Género podría apoyar una iniciativa de DMEem para la identificación, diseño, implementación y evaluación de un proyecto.

- Marco Analítico de Harvard: También conocido como el Marco de Análisis de Género, el Marco Analítico de Harvard es una herramienta para recolectar datos que puede ser adaptada a una variedad de situaciones. Puede usarse para elaborar una descripción y análisis de las relaciones entre géneros en una comunidad. El marco trata la definición de los objetivos del proyecto, la evaluación de cómo estos objetivos se relacionan con la participación de las mujeres y los hombres dentro de un proyecto, y el efecto del proyecto en las relaciones de género.
- La Matriz de Análisis de Género es una herramienta usada a nivel de la comunidad para determinar cómo las intervenciones de desarrollo pueden impactar de distinta forma a las mujeres y a los hombres. Es implementado por un grupo dentro de la comunidad (hombres y mujeres) y un instructor/facilitador experimentado. En la etapa de planificación esta herramienta determina si los posibles efectos de género son los deseados y si coinciden con los objetivos del programa. En la etapa de diseño, indica dónde las consideraciones de género pueden necesitar cambios en el diseño del proyecto. Durante las etapas de monitoreo y evaluación, trata sobre los impactos más generales del programa.
- El Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF): también conocido como la Jerarquía de Necesidades Longwe, el marco WEEF sugiere cinco niveles de igualdad como la base sobre la cual evaluar el nivel de desarrollo de las mujeres en cualquier área de la vida social o económica. El marco puede ser aplicado a cualquier situación al decidir dónde enfocar las actividades futuras. Permite la evaluación de ventajas existentes en las situaciones de las mujeres y esclarece qué queda por hacerse.
- Las herramientas de PLA (Método de Aprendizaje Participativo) están pensadas para garantizar que los miembros de la comunidad participen en su propio desarrollo. Al realizar las actividades del PLA con los hombres y las mujeres por separado se revelan las diferencias en sus percepciones. Estas actividades son beneficiosas para entender cómo los hombres y las mujeres perciben y viven la realidad de manera diferente. El debatir juntos los resultados genera un entendimiento común entre los dos géneros.
- Diagrama de Venn: usada en análisis institucional, esta sencilla herramienta permite a los miembros de la comunidad compartir información sobre las relaciones de distintas organizaciones, así como entre individuos, entre sí y con grupos externos. Los círculos de diferentes tamaños representan diferentes organizaciones, instituciones o gente influyente mientras los participantes crean un mapa visual de estas relaciones.
- El Día de 24-Horas: este análisis del uso diario del tiempo es desglosado por género para aumentar la conciencia sobre la división de trabajo por género, así como el valor y alcance del trabajo de la mujer. Esta actividad puede ser el inicio de una discusión sobre cómo reducir la pesada carga de trabajo de las mujeres.



DMEEm y las Herramientas de Análisis de Género

Marco Analítico De Harvard	Relevancia para la identificación del Proyecto	Relevancia para el diseño del Proyecto	Relevancia para la implementación del proyecto	Relevancia para la evaluación del proyecto
Perfil de Actividad				
Perfil de Acceso y Control				
Análisis de Factores que Influyen en las Actividades, el Acceso y el Control				
Análisis del Ciclo del Proyecto				

Notas

5.5 ANÁLISIS DE GÉNERO Y EDUCACIÓN

Objetivos

- Examinar el impacto del género sobre la educación.
- Entender las variables que afectan la disponibilidad y el acceso a la educación para ambos géneros.
- Analizar la integración de las estrategias de educación formales y no formales en los proyectos de desarrollo.
- Examinar las estrategias requeridas para asegurar que ambos géneros tengan igual acceso a la educación.
- Analizar los factores culturales y económicos que influyen sobre el acceso y el éxito en la escuela para niñas y para niños.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
Un poco más de 1 hora

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

15 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 5.5a, Asuntos de Género y Análisis/ Educación

Preguntas para Discusión

- ¿Qué papel juegan las restricciones culturales en tener un acceso equitativo a la educación?
- ¿Las iniciativas de Desarrollo Transformador de otras áreas impactarán los niveles de acceso a la educación? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿De qué manera un proyecto de DME podría contribuir al acceso a la educación?
- ¿Qué intersecciones se dan entre las estrategias locales, regionales y nacionales para la educación en su comunidad?

15 minutos

Tarea para Grupos Pequeños o en Pares

- Pedir a cada integrante del grupo que cuente las propias experiencias sobre su búsqueda y logro de objetivos educativos personales.
- Hacer que otros integrantes del grupo hagan preguntas relacionadas con las limitaciones, el acceso, las estrategias usadas, las metas y el apoyo de la comunidad.

20 minutos

Trabajo en Grupos Pequeños

Nota 5.5a, Asuntos de Género y Análisis/ Educación

El Día de 24-Horas y las Iniciativas Educativas

- Usar la Hoja de Trabajo del “Día de 24-Horas”, ya llenada en una comunidad para hombres, mujeres, niñas y niños.
- ¿Qué iniciativas de desarrollo dejarán tiempo libre para estudiar a los hombres?
- ¿A las mujeres?
- ¿A los niños?
- ¿A las niñas?
- ¿Es importante el uso específico del tiempo libre para el diseño del proyecto de desarrollo? ¿Cómo se cruzan estos datos con las decisiones sobre las metas del proyecto?

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión

Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

- Investigar las estadísticas sobre educación en su comunidad. ¿Están desglosadas por género? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Qué se está haciendo en la actualidad para aumentar la calidad de educación para ambos géneros?

Materiales

Notas y Actividades

- Nota 5.5a, Asuntos de Género y Análisis/Educación
- Actividad 5.5a, Encontrar Tiempo para la Educación: El Día de 24-Horas y las Iniciativas Educativas

Preparación del Facilitador

- Hacer un seguimiento de sus propias experiencias en la búsqueda de metas educativas y reflexionar sobre las limitaciones, oportunidades, motivación y el impacto e influencia de mentores.
- Preparar copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.
- Buscar un ejemplo en donde el “Día de 24-Horas” haya sido adecuadamente implementado en una comunidad o PDA y ponerlo a disposición para el ejercicio en grupos pequeños con la Actividad 5.5a.



Asuntos de Género y Análisis/Educación

La educación es un derecho universal y también una necesidad para el desarrollo. La educación facilita otros derechos, tales como el derecho a oportunidades laborales y el derecho a participar en los procesos de desarrollo o de toma de decisiones políticas. Una mujer instruida estará más informada y se sentirá más segura de involucrarse y de tomar decisiones. Los

hombres y mujeres instruidos estarán al tanto de los derechos y responsabilidades de ambos géneros. Tanto la CEDAW como la CRC respaldan una educación no discriminatoria como un derecho humano fundamental.⁷⁴

Está ampliamente reconocido que educar a las niñas beneficia de manera significativa a todos en una comunidad, en especial a los niños. Las niñas y mujeres con educación tienen menos mortalidad materna y tienen niños más sanos. La educación marca una diferencia en el empleo y por lo tanto en la probabilidad de que una familia sea pobre.

La Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, incluye a las niñas entre sus objetivos y acciones estratégicas. La ONG Grupo de Trabajo

Del total calculado de 700 millones de niños de 6 a 11 años de edad, más de 110 millones no asisten a la escuela. Aproximadamente un 60 por ciento son niñas.

– UNICEF

Casi dos tercios del total de 876 millones de analfabetos de la población mundial son mujeres.

– Naciones Unidas, *Las Mujeres del Mundo 2000*

sobre Niñas publicó un informe cinco años más tarde sobre los avances hechos desde Beijing.⁷⁵ Los resultados en educación son mixtos:

En general, hubo grandes avances en educación. En los países en desarrollo una mayor inscripción escolar primaria fue la razón de gran parte del progreso, en profundo contraste con un progreso irregular o nulo indicado en la educación secundaria, los programas de matemáticas y ciencias, y en la sensibilización de género de los programas educativos y los maestros.

En forma generalizada, las ONG expresaron la necesidad de mejorar de manera significativa la retención de niñas adolescentes que desertan en grandes cantidades, principalmente debido a matrimonio, trabajo, embarazo o la mala calidad e irrelevancia de su educación. En muchos casos, en particular entre las minorías étnicas, se citó como una principal preocupación la ausencia de maestras que proporcionen un modelo femenino a seguir o que demuestren un tratamiento sensible al género hacia las niñas.⁷⁶

Gran parte del progreso logrado en educación primaria es el resultado de las acciones del gobierno para mejorar el sistema educativo de su país. Pero sigue habiendo restricciones. Muchos de los problemas asociados con la baja asistencia de las niñas se relacionan con los valores culturales o la pobreza, que les exige trabajar en lugar de ir a la escuela. Debajo se indican algunos obstáculos que pueden impedir que las niñas obtengan una educación. A la derecha se mencionan posibles estrategias para eliminar los obstáculos.

Posibles Obstáculos para las Niñas fuera del Sistema Educativo	Estrategias de las ONG para Abordar estos Obstáculos
<p>La familia necesita de sus hijas para ayudar en la casa con quehaceres domésticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Los proyectos de desarrollo de la comunidad (como los sistemas de agua) pueden ayudar a disminuir la cantidad de quehaceres domésticos para las niñas (como cargar con el agua). ■ Un horario escolar flexible puede acomodarse a los horarios en que las niñas tienen que trabajar. ■ Unas guías de auto-instrucción pueden ayudar a las niñas a ponerse al día si han faltado a la escuela.

⁷⁴ Ver el Artículo 10 del CEDAW para obtener más información.

⁷⁵ Beijing Plataforma para tomar Acción, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China, 1995, sección 69.

⁷⁶ Limpiando el Camino para las Niñas: Un Informe de las ONG desde el Campo sobre el Progreso hecho desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China (Nueva York: Grupo de Trabajo de las ONG sobre Niñas, 1998), p. 8.



Posibles Obstáculos para las Niñas fuera del Sistema Educativo	Estrategias de las ONG para Abordar estos Obstáculos
<p>El costo de la educación – matrícula, uniformes y útiles escolares – superan los posibles beneficios de tener una hija instruida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pagar las cuotas escolares. ■ Proporcionar becas escolares. ■ Dar a los padres incentivos alimenticios por mandar a sus hijas a la escuela (como una bolsa de arroz). ■ Sensibilizar a las familias y comunidades sobre la importancia de la educación de las niñas.
<p>La distancia desde la casa a la escuela hace que los padres teman por la seguridad de sus hijas o su reputación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Construir escuelas más cerca de la comunidad o proporcionar un medio de transporte seguro hasta la escuela.
<p>Las prácticas culturales como matrimonios tempranos hacen que las niñas abandonen la escuela.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Si la niña de todas maneras se casa, animarla a que siga con su educación. ■ No quitar a las niñas del patrocinio de Visión Mundial aunque se casen. ■ Trabajar con las comunidades para proveer educación sexual y de la salud para desalentar los matrimonios y embarazos tempranos.
<p>Las niñas pueden iniciar estrategias de supervivencia a través del sexo para lograr apoyo para su educación, arriesgando un embarazo o la deserción escolar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pagar las cuotas escolares o proporcionar becas escolares.
<p>Las niñas abandonan la escuela debido al embarazo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ La educación sexual y en salud puede ayudar a evitar embarazos. ■ Alentar a las escuelas a que tengan normas flexibles para que las niñas embarazadas puedan seguir asistiendo. ■ Financiar centros de cuidado de niños (guarderías) en la escuela o en la comunidad, para permitir que las jóvenes sigan sus estudios.
<p>A las niñas no les va bien en la escuela ni asisten regularmente debido al hambre o a deficiencias nutritivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establecer un programa de alimentación escolar. ■ Darles comestibles (como una bolsa de arroz) a las familias como incentivo para que envíen a sus hijas a la escuela.
<p>El costo de la matrícula escolar es tan alto que las familias pobres no pueden mandar a sus hijos a la escuela, o deciden mandar solamente a sus hijos varones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pagar las cuotas escolares. ■ Proporcionar becas escolares o dar incentivos a los padres para que envíen a sus hijas a la escuela. ■ Sensibilizar a las familias y la comunidad sobre la importancia de la educación de las niñas.



Posibles Obstáculos para las Niñas fuera del Sistema Educativo	Estrategias de las ONG para Abordar estos Obstáculos
Las niñas temen el acoso sexual o violación en la escuela.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aumentar la seguridad y monitorear las escuelas. ■ Trabajar con autoridades locales del orden público. ■ Si no hay alternativa posible, establecer una escuela separada para niñas solamente. Esto no se recomienda, ya que las escuelas no integradas pueden llevar a la marginalización y desigualdad.
No hay letrinas separadas para niñas , que necesitan privacidad, en especial durante los años de la adolescencia.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Construir letrinas separadas para las niñas.
El programa de estudios es percibido como irrelevante para las tareas diarias de las niñas en el futuro.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ayudar a desarrollar un programa de estudios apropiado. ■ Incluir educación para la salud, nutrición y sexual. ■ Eliminar de los libros de texto los estereotipos de género y reemplazarlos por ejemplos que animen a las niñas a maximizar su potencial.
Una falta de ejemplos femeninos a imitar les quita a las niñas la esperanza o aspiración de terminar su educación.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contratar a maestras. ■ Construir viviendas seguras para atraerlas a esa zona. ■ Entusiasmar a las niñas de la escuela secundaria a que vayan a la universidad y luego regresen a sus comunidades a enseñar.
Los maestros prefieren a los niños porque tienen empuje y son activos, mientras que la pasividad entre las niñas es entendida como una falta de interés.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ofrecer capacitación para maestros que incluya sensibilización sobre género y métodos de enseñanza que inviten a las niñas a participar

Estrategias Locales

Tanto las niñas como los niños necesitan tener acceso a educación de alta calidad. Las estrategias de esta tabla se centran en las familias, maestros y comunidades. A nivel local, es importante movilizar a la comunidad para que apoye la educación y el desarrollo. Las asociaciones de padres de familia y maestros pueden colaborar en el esfuerzo por crear más igualdad en la educación. Si no existe ningún comité escolar, junta escolar o asociación de padres y maestros, animar a la comunidad para que se forme uno. El desarrollo de capacidades puede implicar la capacitación de miembros de la comunidad sobre los asuntos de educación, administración y otras áreas pertinentes.

Estrategias Regionales y Nacionales

En los niveles regional y nacional, es eficaz trabajar con otras ONG, los medios de comunicación, legisladores, y agencias internacionales de financiación sobre temas relacionados con las necesidades educativas específicas de niñas y niños. Esto puede incluir reformas educativas más amplias necesarias para beneficiar a ambos géneros, como más cantidad de libros de texto o la eliminación de las cuotas escolares.

Se puede ejercer presión ante agencias de financiamiento como el Banco Mundial y el FMI para proporcionar fondos de incentivo a los gobiernos que demuestran estar comprometidos a disminuir el desequilibrio entre los géneros en materia de educación.

Necesitamos ver que nuestro enfoque a la educación está conectado con nuestro trabajo de programación y defensoría en muchas áreas. Los obstáculos a la educación de las niñas surgen de factores culturales y económicos complejos.

– Informe de la Reseña de las Niñas de Visión Mundial



Encontrar Tiempo para la Educación: El Día de 24-Horas y las Iniciativas Educativas

Muchas iniciativas de desarrollo impactan las metas educativas formales y no formales de la comunidad. Usar la Hoja de Trabajo del Día de 24-Horas que se haya llenado para su región o comunidad para examinar las iniciativas de desarrollo. ¿De qué manera se cruzarán estas iniciativas de desarrollo

con la carga de trabajo actual para ambos géneros? ¿Estas iniciativas de desarrollo dejarán tiempo y recursos libres para las metas educativas formales y no formales de la comunidad? (Ver sesión 4.12.)

Iniciativa de Desarrollo	Impacto sobre la carga de trabajo para la mujer	Impacto sobre la carga de trabajo para el hombre	Impacto sobre las metas educativas de la comunidad o del PDA

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

SEGUNDA EDICIÓN



Módulo 6 Niñas y Niños como Agentes de Cambio



NIÑAS Y NIÑOS COMO AGENTES DE CAMBIO

El enfoque central de Visión Mundial en el bienestar sostenido de las niñas y de los niños como una meta clave de desarrollo hace que este módulo sobre los niños, niños y niñas, sea de esencial importancia.

¿Cómo protegemos a los niños? ¿Cómo promovemos su participación auténtica? ¿Cómo transformamos sus papeles en una comunidad? ¿Cómo ayudamos a los adultos de una comunidad a valorarlos y promover el desarrollo de su potencial? ¿Cómo aseguramos que tanto las niñas como los niños experimenten una equidad de género y que construyan modelos saludables de relaciones transformadas de género en su comportamiento diario, tanto ahora como en el futuro?

Este módulo trata estas preguntas, presentando contenidos importantes en las áreas de protección y participación, modelos de conducta saludable de género, y los derechos de los niños. Los participantes examinan este contenido a la luz de los programas en los que están trabajando y las fases del Ciclo de LEAP. Como esta capacitación se enfoca en relaciones de género transformadas, los participantes utilizan su “lente de género” —desarrollada en los Módulos 1 a 5— para examinar sus actitudes hacia los niños y cómo pueden contribuir al bienestar sostenido de los niños de las comunidades en donde trabajan.

DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

6.1 Fortalecimiento de Niñas y Niños: ¿Qué importancia tiene?

En esta sesión, se considera el fortalecimiento de niñas y niños, junto con la manera en que el fortalecimiento contribuye al bienestar sostenido de los niños. Las discusiones y dramatizaciones se centran en transformar la manera en que los miembros de la comunidad interactúan con los niños. Una lectura a coro de la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC) ayuda a que los participantes comprendan.

6.2 Conceptos, Tipos, Métodos y Lineamientos Clave para la Plena Participación de Niñas y Niños

Se presentan los conceptos clave para una eficaz participación de niños y niñas. Esta sesión también examina los tipos de participación que usualmente se encuentran en las comunidades, y cómo éstos se relacionan con cada etapa del Ciclo de LEAP. Además, los grupos pequeños trabajan con diversas metodologías apropiadas para obtener la participación de niñas y niños.

6.3. Uso de las Herramientas de Análisis de Género con Niñas y Niños

Visión Mundial cree que los niños pueden ser agentes del cambio transformador.

En esta sesión, los participantes vuelven a analizar sus conocimientos sobre las Herramientas de Análisis de Género y exploran las maneras apropiadas de usarlas con los niños y para recabar datos en nombre de los niños.

6.1. FORTALECIMIENTO DE NIÑAS Y NIÑOS— ¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE?

Objetivos

- Comprender la importancia de trabajar con niñas y niños según los ve la lente de GAD
- Examinar la conexión entre Género y Desarrollo y Niños en Ministerio
- Examinar la conexión entre Desarrollo Transformador, GAD y el fortalecimiento de niñas y niños
- Entender de qué manera los papeles de género de la comunidad y un modelo de conducta impactan el fortalecimiento de niñas y niños como agentes de cambio en el Desarrollo Transformador

Tiempo Aproximado de la Sesión:

2 horas y 30 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

- Hacer que los participantes digan su nombre, puesto, y el nombre y papel de un adulto que haya influido en sus vidas cuando eran niños.
- Preguntar qué expectativas tienen los participantes de esta experiencia de capacitación de género.
- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

15 minutos

Presentación del Grupo Plenario

(Nota 6.1a) GAD, Dominios de Cambio de DT y NM

Pregunta para Discusión

- Según sus experiencias en Visión Mundial, ¿por qué creen que un enfoque intencional en los niños sirve para transformar las comunidades en las que trabajamos?
- ¿De qué manera influye en este enfoque la perspectiva de GAD?

20 minutos

Trabajo en Grupos Pequeños

Tarea

Usando la Nota 6.1b, asignar a cada grupo una de las categorías de la misma y pedirles que comuniquen al grupo sus conclusiones principales.

20 minutos

Información en grupo plenario del trabajo en grupos pequeños

Pedir a cada uno de los grupos pequeños que compartan sus conclusiones de la discusión en grupos pequeños. Anotar las respuestas en un rotafolios y una vez que todos los grupos hayan presentado, usar las siguientes preguntas para discusión:

- ¿Qué información les sorprendió? ¿Por qué?
- ¿Qué implicaciones inmediatas ven en esta información para el trabajo de Visión Mundial?
- ¿Qué papeles juegan los padres para asegurar que las madres tengan lo que necesitan para cuidar excepcionalmente bien de sus hijos? ¿Cómo puede el trabajo de desarrollo garantizar esto?

20 minutos

Actividad de Grupo Plenario

Lectura a coro de la CRC

Entregar a cada participante una copia de la Nota 6.1c. Pedirles que asuman la identidad de un niño que conozcan, incluyendo la edad, género y ubicación geográfica. Luego realizar una lectura a coro de los varios artículos de la CRC, pasando por todo el grupo hasta haber leído todos los artículos asignados. Pedir a los participantes que incluyan detalles sobre la identidad del niño que hayan asumido para expresar el artículo asignado de la CRC desde el punto de vista de un niño.

Por ejemplo: *Yo soy Isabel, tengo 14 años y vivo en Perú. El artículo 2 de la CRC sobre No-Discriminación me recuerda que todos los derechos son aplicables para mí y que estaré protegida contra todo tipo de discriminación.*

Pregunta para Discusión

- ¿Qué estrategias ayudan a asegurar que los niños, las niñas, sus padres, y los miembros de la comunidad estén al tanto de la CRC y que entiendan las protecciones que contiene?

20 minutos**Trabajo en Grupos Pequeños**

Actividad 6.1a Dramatizaciones sobre la Importancia de un Modelo de Conducta del Papel de Géneros en la Comunidad

Tarea

Dar a cada grupo uno de los escenarios de la Actividad 6.1a

- Leer cada escenario de la actividad y asumir los roles de cada uno. Actuar el escenario usando sus propias palabras.
- Ahora trabajar con los mismos escenarios y preparar un sketch para la sesión plenaria con distintas respuestas y lenguaje, es decir con un escenario transformado.

Pregunta para Discusión

- ¿Cuál fue la diferencia entre los dos escenarios?

20 minutos**Información plenaria del trabajo de grupos pequeños**

Pedir a cada grupo que presente ambas versiones de sus escenarios.

Pedir a varias personas que describan sus experiencias al trabajar con estos escenarios. ¿Qué observaron? ¿Qué aprendieron? ¿Cómo impactará esto la manera en que trabajan en las comunidades?

5 minutos**Tarea para Después de la Sesión**

Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

Tratar de averiguar cuántos empleados del personal de Visión Mundial y/o miembros de la comunidad saben de la existencia de la CRC. ¿Cómo pueden ustedes ayudar a diseminar y discutir esto?

Materiales*Notas y Actividades*

- Nota 6.1a Marco de Desarrollo Transformador
- Nota 6.1b “Estado Mundial de la Infancia 2007”, de UNICEF: Discriminación de Género durante el Ciclo de Vida
- Nota 6.1c CRC
- Actividad 6.1a Participantes de las Dramatizaciones, Del Ciclo Vicioso al Virtuoso: Relaciones de Género Transformadas en la Comunidad

Preparación del Facilitador

- Hacer copias de las Notas 6.1a-c para los participantes.
- Hacer copias de la Actividad 6.1a para los participantes.
- Revisar todo el contenido de las notas.
- Revisar todas las preguntas para discusión.
- Elaborar una presentación basada en la Nota 6.1a.
- Preparar diapositivas en PowerPoint o copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



MARCO DE DESARROLLO TRANSFORMADOR

Desarrollo Transformador que está basado en la comunidad y es sostenible, enfocado especialmente en el bienestar de todas las niñas y los niños.

Como seguidores de nuestro Señor Jesucristo, celebramos la visión de Dios para todas las personas

de todas las culturas y creemos que el futuro preferido para todos los niños, las niñas, familias y sus comunidades es **“plenitud de vida con dignidad, justicia, paz y esperanza”**.

Dominios de Cambio (Áreas del cambio deseado) <i>(las letras en negrillas corresponden a los títulos de la sección de Impacto de la Política de DT)</i>	Alcance del cambio
I. Bienestar de los niños , sus familias y comunidades.	Capacidades de las familias y comunidades para: <ul style="list-style-type: none"> ■ Asegurar la supervivencia y crecimiento de todas las niñas y los niños ■ Mejorar el acceso a educación básica y de la salud ■ Proveer oportunidades para una nutrición espiritual y emocional ■ Desarrollar un medio de vida sostenible en el hogar con una distribución justa de los recursos, aumentando la capacidad de los niños de ganarse la vida en el futuro. ■ Proteger a las niñas y los niños del abuso y la explotación. ■ Reducir los riesgos y prevenir, sobrellevar, mitigar y responder a desastres naturales, a conflictos y al VIH/SIDA.
II. Niños fortalecidos para que sean los agentes de transformación.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Todas las niñas y los niños participan en el proceso de desarrollo de manera apropiada según su edad, convirtiéndose en agentes de transformación en sus familias y comunidades, en el presente y en el futuro.
III. Relaciones transformadas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relación restablecida con Dios por medio de la fe en Jesucristo. ■ Relaciones equitativas, justas, pacíficas, productivas e inclusivas dentro de cada hogar y en las comunidades, que impactan los aspectos espiritual, económico, social, político y eclesiástico de la vida. ■ Relación responsable con el medio ambiente. ■ Incluye a todos los que participan en el proceso ■ Desarrollo Transformador (donantes, patrocinadores, iglesias, organizaciones, personal y sus familias, juntas, los pobres, los que no son pobres) cambiando sus valores y estilos de vida para ser congruentes con la preocupación de Cristo por los pobres, así como una mejor relación con Dios.



Dominios de Cambio (Áreas del cambio deseado) <i>(las letras en negrillas corresponden a los títulos de la sección de Impacto de la Política de DT)</i>	Alcance del cambio
IV. Comunidades interdependientes y fortalecidas	<ul style="list-style-type: none"> ■ La presencia de una cultura de participación con las familias y las comunidades enteras, fortalecidas para influir y dar forma a su situación por medio de coaliciones y redes a niveles local, nacional, regional y mundial, sobre una base de respeto mutuo, transparencia, y responsabilidad ética y moral.
V. Sistemas y estructuras transformadas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Incluye las limitaciones institucionales (cultura, tradición, matrimonio, etc.), estructurales, sistémicas y de política y los factores que contribuyen al Desarrollo Transformador, incluyendo el acceso a los servicios sociales, la participación de ciudadanos, los medios de producción y la justa distribución de recursos en el estado, la sociedad civil y en los sectores privados. ■ Impacta los campos social, religioso, económico y político, a nivel local, nacional, regional y mundial.
<p>El papel de Visión Mundial:</p> <p>Trabajar junto a los pobres y los oprimidos en su búsqueda del desarrollo transformador, en sociedad con los patrocinadores/donantes, gobiernos, iglesias y otras ONG.</p>	

En los Lugares Seguros para Niños y Niñas y en las Sociedades para Niños y Niñas de Visión Mundial, creados como lugares seguros para que los niños aprendan y jueguen después del tsunami en Asia, las niñas tuvieron las mismas oportunidades de ser elegidas por sus iguales y elevarse hasta convertirse en líderes y voceros. Un año más tarde, aparentemente esos programas enfocados en el género y de concienciación de género no sólo han ayudado a reducir los riesgos para mujeres y niñas después de un desastre natural, sino que también les han dado a muchas personas una nueva confianza para encarar el futuro.

- Jan Butter, Gerente de Comunicaciones, Visión Mundial Sri Lanka,
La Esperanza, Volumen 1, Número 4



Discriminación de género durante el ciclo vital⁷⁷

Feticidio e infanticidio

La discriminación de géneros comienza muy temprano. Las herramientas modernas de diagnóstico para el embarazo hacen posible determinar el sexo de un bebé en la primera etapa. En lugares donde existe una marcada preferencia económica o cultural por los hijos varones, el uso incorrecto de estas técnicas pueden facilitar el feticidio femenino. Aunque no hay evidencia concluyente que confirme esta práctica ilegal, las historias y datos de censos sobre nacimientos revelan una proporción excepcionalmente mayor de nacimientos de varones y de niños varones menores de cinco años en Asia, en particular en China e India, lo que sugiere la existencia de feticidio e infanticidio selectivo debido al sexo en dos de los países más poblados del mundo, a pesar de iniciativas para erradicar estas prácticas en ambos países.

Los años intermedios

Un enfoque principal en los años intermedios de la infancia y adolescencia es asegurar el acceso y culminación de educación primaria y secundaria de calidad. Con pocas excepciones, son principalmente las niñas las que sufren las desventajas educativas.

Educación primaria

Por cada 100 niños que no asisten a la escuela, hay 115 niñas en la misma situación. Aunque las diferencias entre los géneros han ido disminuyendo ininterrumpidamente durante las últimas décadas, cerca de una de cada cinco niñas que se inscriben en la escuela primaria en países en desarrollo no llega a terminar la educación primaria. La falta de la educación primaria priva a las niñas de la oportunidad de desarrollar todo su potencial. Las investigaciones han demostrado que las mujeres instruidas tienen menor probabilidad de morir durante los partos, y más probabilidades de mandar a sus hijos a la escuela. Las pruebas indican que la tasa de mortalidad por debajo de los cinco años se reduce a cerca de la mitad en madres con educación de escuela primaria.

Educación secundaria

Según cálculos recientes de la UNICEF, un promedio de sólo el 43 por ciento de niñas en edad apropiada en el mundo en desarrollo asiste a la escuela secundaria. Hay múltiples razones para ello: es posible que simplemente no haya una escuela secundaria para que las niñas vayan— muchos países en desarrollo y los donantes se han enfocado

tradicionalmente en ofrecer educación primaria universal y descuidaron la asignación de recursos para aumentar las inscripciones y la ayuda para educación secundaria. Los padres de una niña pueden decidir que no pueden pagar los estudios secundarios o tal vez tengan la visión tradicional de que el matrimonio debería ser el límite de sus ambiciones. La educación secundaria tiene múltiples beneficios para las mujeres, niñas y niños. Es especialmente eficaz para retrasar la edad en que una joven da a luz por primera vez y puede aumentar la libertad de movilidad y la salud de la madre. Además aumenta el poder de negociación de las mujeres dentro de su hogar (ver el Capítulo 2) y es un factor esencial para tener oportunidades de participación económica y política para la mujer.

Adolescencia

Entre las mayores amenazas al desarrollo de la adolescencia se encuentran el abuso, la explotación y la violencia y la falta de conocimientos vitales sobre salud sexual y reproductiva, incluyendo el VIH/SIDA.

Mutilación genital femenina/circuncisión femenina

La mutilación genital femenina/circuncisión femenina (MGF/C) implica la extirpación parcial o total, u otras lesiones a los genitales femeninos por razones culturales no médicas. La práctica de la MGF/C ocurre principalmente en países del África del sub-Sahara, el Medio Oriente y el norte de África, y en algunas partes del sudeste de Asia. Se calcula que más de 130 millones de mujeres y niñas con vida hoy día han sido sometidas a la MGF/C, que puede tener graves consecuencias para la salud, incluyendo la falta de cicatrización, una mayor susceptibilidad de contraer el VIH, complicaciones con los partos, enfermedades inflamatorias e incontinencia urinaria. El sangrado abundante y las infecciones pueden provocar la muerte.

Matrimonio infantil y paternidad/ maternidad prematura

Los matrimonios infantiles o a corta edad se refieren a matrimonios y uniones en donde una o ambas personas son menores de 18 años. En todo el mundo, el 36 por ciento de mujeres entre los 20 y 24 contrajeron matrimonio o están en una unión antes de haber cumplido los 18 años, más comúnmente en el sur de Asia y en el África del sub-Sahara. El matrimonio infantil es una tradición muy arraigada en áreas en donde se practica, haciendo

⁷⁷ Notas tomadas de *The State of the World's Children 2007* [La Condición de los Niños del Mundo, 2007], UNICEF.



que las protestas sean apenas posibles. Los padres pueden consentir a matrimonios infantiles debido a necesidades económicas o porque creen que el matrimonio protegerá a las niñas de abusos sexuales y de embarazos fuera del matrimonio, extenderá los años de edad fértil de la niña o asegurará la obediencia a la familia del marido. Los embarazos prematuros y la maternidad son una consecuencia inevitable de los matrimonios infantiles. Se calcula que 14 millones de niñas adolescentes entre los 15 y los 19 años dan a luz cada año. Las niñas menores de 15 tienen cinco veces mayores probabilidades de morir durante el embarazo y el parto que una mujer de alrededor de veinte años. Si la madre es menor de 18 años, la probabilidad de que su bebé muera durante el primer año de vida es el 60 por ciento mayor que la de un bebé nacido de una madre mayor de 19 años. Aunque el niño sobreviva, tendrá una mayor probabilidad de estar por debajo del peso normal, desnutrido y tener un desarrollo físico y cognitivo retrasado.

Abuso, explotación y tráfico sexual

Cuanto más jóvenes son las niñas cuando empiezan a tener relaciones sexuales, mayor es la probabilidad de que el acto sexual se les haya sido impuesto. Según un estudio de la Organización Mundial de la Salud, 150 millones de niñas y 73 millones de niños menores de 18 años experimentaron relaciones sexuales forzadas u otras formas de violencia física y sexual en el 2002. La ausencia de una edad mínima para el consentimiento sexual y el matrimonio expone a los niños a asociarse a la violencia en algunos países. Hay alrededor de 1,8 millones de niños involucrados en el trabajo de comercio sexual. Muchos son obligados a hacerlo, ya sea que sean vendidos como esclavos sexuales por familias extremadamente pobres, o raptados y traficados en burdeles u otros tipos de explotación. Los niños explotados en la industria del comercio sexual son sometidos a abandono, violencia sexual, y abuso físico y psicológico.

Salud sexual y reproductiva

Debido a que el sexo sin protección acarrea el riesgo de embarazos y de infecciones de transmisión sexual, incluido el VIH, es esencial tener conocimientos sobre salud sexual y reproductiva para la seguridad de los jóvenes. La información por sí sola no provee protección, pero ciertamente es un primer paso. Aún así, los adolescentes de todo el mundo siguen teniendo conocimientos limitados sobre los temas de salud reproductiva y de los riesgos que corren.

VIH/SIDA

Para el año 2005, cerca de la mitad de los 39 millones de personas que viven con VIH eran mujeres. En partes de África y el Caribe, las jóvenes (entre 15 y 24 años) tienen una probabilidad de contagio hasta seis veces mayor que los varones de la misma edad. Las mujeres tienen un mayor riesgo de contraer VIH que los hombres. Una explicación importante es fisiológica, ya que las mujeres tienen una probabilidad por lo menos dos veces mayor de contagiarse de VIH durante la relación sexual. El otro factor, crucial y altamente reversible, es social: la discriminación de género les niega a las mujeres el poder de negociación que necesitan para disminuir el riesgo de contagio. Las altas tasas de analfabetismo entre las mujeres les impide conocer los riesgos del contagio de VIH y de las posibles estrategias para protegerse. Una encuesta en 24 países del África del sub-Sahara revela que dos tercios o más de mujeres jóvenes carecen de conocimientos generales sobre la transmisión del VIH. El drástico aumento de contagio entre las mujeres aumenta el riesgo de infección entre los niños. Los bebés se contagian a través de sus madres durante el embarazo, el parto o al amamantar. En el 2005, más de 2 millones de niños de 14 años o menores vivían con el VIH.

Maternidad y vejez

Hay dos períodos clave en la vida de muchas mujeres en que los efectos perniciosos de la pobreza y la desigualdad pueden combinarse: la maternidad y la vejez.

Mortalidad materna

Se calcula que cada año más de medio millón de mujeres —cerca de una mujer por minuto— muere a consecuencia de complicaciones con el embarazo y el parto. Alrededor del 99 por ciento de todas las muertes maternas se producen en los países en desarrollo, y más del 90 por ciento de éstas son en África y Asia. Dos tercios de las muertes maternas en el 2000 se produjeron en 13 de los países más pobres del mundo. El mismo año, en India solamente se registraron un cuarto de todas las muertes maternas. Una de cada 16 mujeres en África del sub-Sahara muere como resultado del embarazo o del parto, en comparación con apenas 1 de cada 4.000 en países industrializados. Además, los recién nacidos que se quedan sin madre tienen una probabilidad de morir entre 3 y 10 veces mayor que los recién nacidos cuyas madres sobreviven. La vida de muchas de estas mujeres podrían salvarse si tuvieran acceso a servicios básicos de salud, incluyendo

asistentes capacitadas para todos los partos y atención obstétrica de emergencia para mujeres con complicaciones.

Las mujeres en la vejez

Las mujeres ancianas pueden enfrentarse a una doble discriminación con motivo de su edad y su género. Las mujeres tienden a vivir más tiempo que los hombres, pueden no tener el control de los recursos de la familia y pueden sufrir discriminación debido a la herencia y a las leyes de la propiedad. Muchas mujeres ancianas quedan sumergidas en la pobreza en un momento de la vida en que son muy

vulnerables. Son pocos los países en desarrollo que tienen protección para personas mayores en forma de planes sin aportaciones por parte del empleo o comprobantes de recursos económicos. Las abuelas en particular poseen una gran cantidad de conocimiento y experiencia relacionada con todos los aspectos de los cuidados y la salud materno-infantiles. En muchas familias, ellas son el pilar del cuidado de los niños para los padres que trabajan. La experiencia ha demostrado que los derechos de los niños son potenciados cuando los programas que buscan beneficiar a los niños y las familias incluyen también a las mujeres ancianas.



RESUMEN DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO (CRC)

Artículo 1: Definición de niño. Un niño es reconocido como una persona menor de 18 años, a menos que las leyes del país reconozcan la mayoría de edad antes.

Artículo 2: No-discriminación. Todos los derechos son aplicables a todos los niños y los niños serán protegidos contra todo tipo de discriminación.

Artículo 3: Velar por los intereses del niño. Todas las acciones concernientes al niño tendrán en cuenta sus mejores intereses. Los Estados proveerán al niño el cuidado adecuado cuando los padres u otras personas encargadas de esa responsabilidad no lo hagan.

Artículo 4: Implementación de los derechos. El estado debe hacer todo lo posible por implementar los derechos incluidos en la Convención.

Artículo 5: Orientación de los padres y las capacidades evolutivas del niño. El estado debe respetar los derechos y responsabilidades de los padres de proveer una orientación para el niño que sea apropiada a sus capacidades evolutivas.

Artículo 6: Supervivencia y desarrollo. Cada niño tiene derecho a la vida, y el estado tiene la obligación de asegurar la supervivencia y desarrollo del niño.

Artículo 7: Nombre y nacionalidad. Cada niño tiene el derecho a un nombre y una nacionalidad, a conocer a sus padres y a que éstos lo cuiden.

Artículo 8: Preservación de la identidad. El estado tiene la obligación de proteger, y si es necesario, de volver a establecer la identidad del niño. Esto incluye el nombre, la nacionalidad y los lazos familiares.

Artículo 9: Alejamiento de los padres. El niño tiene el derecho de vivir con sus padres, a menos que esto no sea el mejor interés del niño. El niño tiene derecho a mantenerse en contacto con sus padres si está separado de uno o de ambos.

Artículo 10: Reunificación familiar. Los niños y sus padres tienen el derecho de dejar cualquier país o entrar a su propio país para reencontrarse y mantener la relación padre-hijo.

Artículo 11: Transferencia ilícita y no devolución. El estado tiene la obligación de prevenir y remediar el raptó o retención de niños en el extranjero en manos de uno de los progenitores o de un tercero.

Artículo 12: La opinión del niño. Los niños tienen el derecho de expresar sus opiniones libremente y que sus opiniones sean tomadas en cuenta en cuestiones que los afectan.

Artículo 13: Libertad de expresión. Los niños tienen el derecho de expresar su parecer, obtener información y hacer conocer sus ideas o información, sin importar las fronteras.

Artículo 14: Libertad de pensamiento, conciencia y religión. Los niños tienen el derecho de libertad de pensamiento, conciencia y religión, sujeto a una orientación apropiada de los padres.

Los padres son el modelo de conducta y los niños empiezan a asimilar sus dinámicas desde muy pequeños. Los niños aprenden mucho al observar en la comunidad también. Las relaciones adecuadas entre los adultos de distintos géneros les permitirán a los niños crear mejores relaciones entre sí y tener una visión diferente del mundo con respecto al género y al papel de la mujer en la casa y en la comunidad.

– Blerta Petrela, gerente de defensoría y comunicaciones, VM Albania
La Esperanza

Artículo 15: Libertad de asociación. Los niños tienen el derecho de reunirse con otros y de unirse o formar asociaciones.

Artículo 16: Protección de la privacidad. Los niños tienen el derecho de la protección contra la interferencia con su privacidad, familia, hogar y correspondencia y de ataques contra su carácter o reputación.

Artículo 17: Acceso a información apropiada. Los niños tendrán acceso a la información de fuentes nacionales e internacionales. Los medios de difusión fomentarán materiales que sean beneficiosos y desalentarán aquellos que sean perniciosos para los niños.

**Artículo 18: Responsabilidades de los padres.**

Los padres tienen la responsabilidad conjunta de criar al niño y el estado los apoyará con esto.

Artículo 19: Protección contra el abuso y abandono.

Los niños serán protegidos contra el abuso y el abandono. Los estados proveerán programas para la prevención del abuso y tratamiento para quienes hayan padecido de abuso.

Artículo 20: Protección de un niño sin familia.

Los niños que no tengan familia tienen derecho a protección especial y a cuidados alternativos apropiados familiares o institucionales, teniendo en cuenta el contexto cultural del niño.

Artículo 21: Adopción. Donde esté permitida la adopción, ésta se realizará con los intereses del niño en mente, bajo la supervisión de autoridades competentes y con salvaguardas para los niños.

Artículo 22: Niños refugiados. Los niños que están refugiados, o que buscan estarlo, tienen derecho a tener protección especial.

Artículo 23: Niños discapacitados. Los niños discapacitados tienen el derecho a atención, educación y capacitación especiales que les ayude a tener una vida plena y decente, con el más alto grado posible de independencia e integración social.

Artículo 24: Salud y servicios de salud. Los niños tienen el derecho al más alto estándar posible de salud y de acceso a servicios de salud y médicos.

Artículo 25: Evaluación periódica de colocación. Un niño que esté en manos del estado por motivos de cuidado, protección o tratamiento de su salud física o mental tiene derecho a que su situación sea evaluada periódicamente.

Artículo 26: Seguridad social. Los niños tienen el derecho de beneficiarse de la seguridad social, incluyendo un seguro social.

Artículo 27: Estándar de vida. Los niños tienen el derecho a un estándar de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual y social. Los padres tienen la principal responsabilidad de asegurar que el niño tenga un estándar adecuado de vida. El deber del estado es asegurar que se cumpla con esa responsabilidad.

Artículo 28: Educación. Los niños tienen el derecho a la educación. La educación primaria debería ser gratuita y obligatoria. La educación secundaria debería ser accesible a todos los niños. La educación superior debería estar disponible para todos sobre la base de su capacidad. La disciplina escolar tendrá en cuenta los derechos y la dignidad del niño.

Artículo 29: Metas de la educación. La educación debería desarrollar la personalidad, talentos, capacidades mentales y físicas del niño. Los niños deberían ser preparados para la participación activa en una sociedad libre y aprender a respetar su propia cultura y la de otros.

Artículo 30: Los niños de poblaciones minoritarias o indígenas. Los niños tienen el derecho, si son miembros de un grupo minoritario, a practicar su propia cultura, religión y lenguaje.

Artículo 31: Tiempo libre, recreación y actividades culturales. Los niños tienen el derecho a descansar, a tener tiempo libre, a jugar y participar en actividades culturales y artísticas.

Artículo 32: Trabajo de menores. Los niños tienen el derecho de ser protegidos contra la explotación económica, de tener que participar en un trabajo que atente contra su salud, educación o desarrollo. El estado fijará edades mínimas para el empleo y regulará las condiciones de trabajo.

Artículo 33: Abuso de drogas. Los niños tienen el derecho a ser protegidos contra el uso de drogas y de involucrarse en su producción o distribución.

Artículo 34: Explotación sexual. Los niños serán protegidos de la explotación y abuso sexual, incluyendo la prostitución y participación en pornografía.

Artículo 35: Venta, tráfico y secuestro. El estado tomará las medidas apropiadas para prevenir la venta, tráfico y secuestro de niños.

Artículo 36: Otras formas de explotación. El niño tiene el derecho de ser protegido contra toda forma de explotación perjudicial a cualquier aspecto del bienestar del niño no cubierto en los artículos 32, 33, 34 y 35.



Artículo 37: Tortura y privación de la libertad. Ningún niño será sometido a tortura, castigo o tratamiento cruel, arresto o privación ilícita de su libertad. La pena de muerte y la cadena perpetua están prohibidas para delitos cometidos por personas menores de 18 años de edad. Un niño que sea detenido tiene el derecho a tener asistencia legal y a comunicarse con su familia.

Artículo 38: Conflictos armados. Los niños menores de 15 años no tendrán parte directa en conflictos armados. Los niños que se vean afectados por conflictos armados tienen derecho a protección y cuidados especiales.

Artículo 39: Cuidados de rehabilitación. Los niños que hayan pasado por conflictos armados, torturas, abandono o explotación deberán recibir un tratamiento apropiado para recuperarse y reintegrarse a la sociedad.

Artículo 40: Administración de justicia juvenil. Los niños en conflicto con la ley tienen derecho a tener garantías y asistencia legales, y un tratamiento que promueva su sentido de dignidad y que aspire a ayudarlos a tener un papel constructivo en la sociedad. Allí donde los estándares establecidos en las leyes nacionales e internacionales aplicables a los derechos del niño sean más altos que los de la presente Convención, regirán siempre los más altos.

Artículos 42-54: Implementación y vigencia.



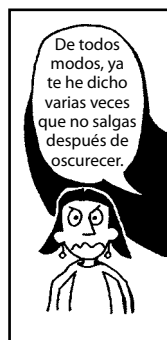
Ayudas para las Dramatizaciones: Relaciones Transformadas de Género

1. Revisar cada uno de los escenarios en la actividad y asignar a los miembros de su grupo los diferentes roles en cada una de la misma. Utilice sus palabras y actúe el escenario correspondiente.
2. Tome los mismos escenarios y prepare una obra para la presentación al grupo plenario con diferentes respuestas e idioma, un escenario transformado.

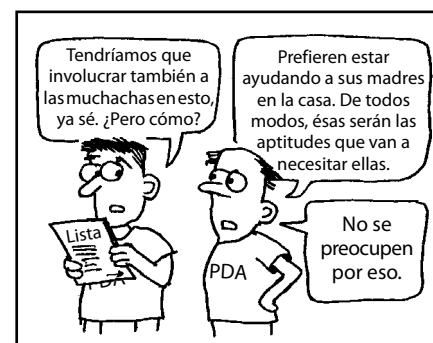
Escenario #1: Hogares/División del Trabajo

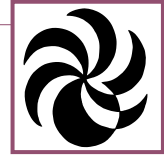


Escenario #2: Disciplina de niños y niñas



Escenario #3: Las niñas y las Actividades del PDA





Escenario #4: Educación Secundaria



Escenario #5: Violencia Familiar



6.2. CONCEPTOS, TIPOS, MÉTODOS Y LINEAMIENTOS CLAVE PARA LA PLENA PARTICIPACIÓN DE NIÑAS Y NIÑOS⁷⁸

Objetivos

- Entender los conceptos clave conectados con una participación eficaz de niñas y niños en el Ciclo de LEAP
- Estar al tanto de los lineamientos para una participación eficaz y apropiada de niñas y niños
- Familiarizarse con diversas metodologías que promueven una participación interesante y eficaz de niñas y niños
- Aprender a diferenciar entre seis distintas configuraciones de participación para niñas y niños en el Ciclo de LEAP

Tiempo Aproximado de la Sesión:
2 horas y 40 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos Introducción

- Hacer que los participantes digan su nombre y puesto, y que cuenten una experiencia que hayan tenido como niños en que hayan participado en una decisión importante en sus familias o comunidades.
- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.
- Preguntar qué expectativas tienen los participantes de esta experiencia de capacitación de género.

15 minutos Presentación del Grupo Plenario

Nota 6.2a Conceptos Clave de Participación

20 minutos Trabajo en Grupos Pequeños, Conceptos Clave de Participación (Nota 6.2a)

Asignar a cada grupo una o dos categorías de esta nota y pedirles que identifiquen cuatro o cinco razones por las que ese concepto es relevante en su trabajo.

20 minutos Información de Grupo Plenario, Conceptos Clave de Participación

Pedir a cada grupo que comparta sus conclusiones. A medida que presenta cada grupo, mostrar la diapositiva de PowerPoint correspondiente a ese concepto.

20 minutos Trabajo en Grupos Pequeños, Métodos de Participación (Nota 6.2c)

Dar a cada grupo la Nota 6.2c y pedirles que elijan un tipo o pieza específica de información de GAD que quieran recolectar (relacionado con la equidad de género y con relaciones transformadas). Pedirles que diseñen una metodología oral, hablada y visual que haga producir esa información.

15 minutos Información de Grupo Plenario

Pedir a los grupos pequeños que compartan su trabajo con el grupo plenario. Permitir tiempo para breves preguntas y respuestas luego de cada presentación.

15 minutos Presentación del Grupo Plenario, 6 Configuraciones para Participación (Nota 6.2c)

20 minutos Trabajo en Grupos Pequeños, Actividad 6.2a

Usando la Actividad 6.2a, pedir a los grupos que elijan un proyecto que conozcan bien y que identifiquen el tipo de participación en cada etapa del Ciclo de LEAP. Asegurar que tengan copias de la Nota 6.2c como referencia mientras trabajan.

15 minutos Actividad del Grupo Plenario, Seis Configuraciones de Participación

Usando las metodologías diseñadas por los grupos pequeños aplicando la Nota 6.2c (oral, visual y escrita), pedir al grupo plenario que vuelvan a considerar el trabajo de cada grupo pequeño y que hagan concordar cada metodología con una de las seis configuraciones de participación.

⁷⁸ Basado en "Child Participation Workshop Participant's Manual: World Vision International Child Rights Network" [Manual del Participante del Taller de la Participación de los Niños: Red de Derechos Infantiles de Visión Mundial Internacional], mayo 9-10, 2005.

15 minutos**Presentación del Grupo Plenario
Lineamientos de Participación**

Presentar las categorías para los lineamientos específicos y pedir a los participantes que los estudien atentamente antes de trabajar con niñas y niños en sus comunidades.

Pregunta para Discusión

- ¿Por qué son necesarios los lineamientos globales cuando trabajamos con niñas y niños en las comunidades?
- ¿De qué manera puede producir procesos más eficaces de diseño, implementación, monitoreo, evaluación y reflexión del programa el seguir los lineamientos?
- ¿Quién paga el precio si los lineamientos no se siguen?
- ¿De qué manera el seguir estos lineamientos apoya un proceso de Desarrollo Transformador en las comunidades?

5 minutos**Tarea para Después de la Sesión*****Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros***

Reflexionar sobre las dinámicas de sus interacciones diarias con niños en su hogar o comunidad. ¿Qué han aprendido en esta sesión que influya sobre esas interacciones? Observar la diferencia en los niños de su vida cuando los toma en serio y presta mucha atención a sus intereses, inquietudes y sueños.

Materiales***Notas y Actividades***

- Nota 6.2a Conceptos Clave de Participación
- Nota 6.2b Métodos de Participación
- Nota 6.2c Seis Configuraciones de Participación en el Ciclo de LEAP
- Nota 6.2d Lineamientos de Participación
- Actividad 6.2a Identificación de los Tipos de Participación en Sus Proyectos

Preparación del Facilitador

- Estudiar el material de las notas.
- Hacer copias de todas las notas.
- Hacer copias de la Actividad 6.2a para los participantes.
- Revisar todas las preguntas para discusión.
- Preparar las presentaciones basadas en las Notas 6.2a-d.
- Preparar diapositivas de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



CONCEPTOS CLAVE PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE NIÑAS Y NIÑOS⁷⁹

Escuchar a todas las niñas y a todos los niños

En los lugares en que la población adulta ha sido diezmada por la guerra, la pobreza y enfermedades como el SIDA, los jóvenes deben ocupar el lugar de sus padres, con frecuencia a una edad muy temprana. Aún teniendo a sus padres, muchos jóvenes se ven obligados a hacerse adultos de muy jóvenes. Es posible que carguen con el peso de tener que encontrar comida, refugio, ropa y cuidados de salud para ellos y para sus hermanos menores. Muchos deben sacrificar su educación para ganarse la vida. Estos jóvenes quedan atrapados en un mundo difícil; deben hacer el trabajo de los adultos pero con frecuencia se los considera demasiado jóvenes como para tener representación en sus comunidades.

Las niñas y los niños, las jóvenes y los jóvenes de todas las edades tienen el derecho de ser escuchados y de participar, aunque hasta la fecha gran parte del trabajo que involucra a niñas y niños ha sido con niños mayores. El alcance de la participación de los jóvenes aumenta a medida que van madurando y desarrollando su capacidad y conocimiento. Contrario a los temores de algunos adultos y del gobierno, la participación de las niñas y niños no significa que los jóvenes tendrán un total control sobre las decisiones; el énfasis está puesto en que los adultos y los jóvenes trabajen juntos, y que la juventud de ambos géneros desarrolle sus aptitudes de toma de decisiones con la orientación de los adultos que los apoyen.

El Derecho de Participar

La plena participación de los miembros de ambos géneros es una parte integral de muchas de las Convenciones de Derechos Humanos. La participación es tanto un resultado necesario como un aspecto necesario del proceso de desarrollo. Como tal, se presta atención a los temas de accesibilidad, incluyendo el acceso a los procesos de desarrollo, a las instituciones, la información y los mecanismos de resarcimiento o quejas. En un enfoque basado en los derechos, la facilitación de participación en la toma de decisiones de la sociedad (desarrollo de capacidades para que los niños y los jóvenes reconozcan que tienen derechos y que entiendan los mecanismos para hacer valer sus derechos) es un objetivo en sí.

Entre las cláusulas más significativas de la CRC se encuentran las que se relacionan con la participación de niños en las decisiones que afectan sus vidas. La participación y la toma compartida de decisiones es el medio por el cual se construye una democracia y es el estándar sobre el cual se deberían medir las democracias.

Todas las sociedades aspiran y esperan que sus niñas y niños evolucionen para llegar a ser ciudadanos capaces y responsables que contribuyen al bienestar de sus comunidades. Este desarrollo no es algo que ocurra de la noche a la mañana, cuando el niño o la niña de pronto llegan a la edad madura. Al igual que con otros aspectos del crecimiento y desarrollo en los niños, es un proceso gradual que debe ser cultivado. Es más probable que las niñas y los niños se vuelvan miembros activos de una sociedad vigorosa si durante su infancia se les dio la oportunidad de participar en la vida de su sociedad.

Los derechos de **PARTICIPACIÓN** cubren el derecho de que todos los niños expresen su parecer sobre todos los asuntos que los afectan, y de que se les dé el peso debido a sus opiniones (dependiendo de la edad y madurez). Éstos permiten a las niñas y a los niños tener un papel activo en sus comunidades y naciones.

La madurez y las capacidades evolutivas

Los derechos de participación son moderados por una conciencia realista del hecho de que las niñas y los niños de distintas edades tienen distintos niveles de capacidad en lo que se refiere a comprender el mundo que les rodea y a tomar decisiones sobre lo que quieren. El Artículo 12 de la CRC, sobre la participación básica, deja esto en claro cuando dice que a las opiniones expresadas por el niño se les deberá dar la debida importancia de acuerdo con la edad y madurez del niño. Los expertos en desarrollo infantil advierten que la evolución del niño depende mucho del entorno. Las suposiciones según la edad sobre las capacidades de un niño o niña pueden ser engañosas; por lo tanto, al considerar las capacidades evolutivas, se debe suponer cierto grado de competencia y enfocarse en identificar el tipo de apoyo que permitirá que las niñas, niños y los jóvenes participen de manera significativa. Las niñas, los niños y jóvenes pueden y deberían proporcionar información crucial sobre los tipos de apoyo que necesitan de parte de los adultos.

⁷⁹ Seleccionado de "Child Participation Workshop Participant's Manual: World Vision International Child Rights Network" [Manual del Participante del Taller de la Participación de los Niños: Red de Derechos Infantiles de Visión Mundial Internacional], May 9-10, 2005.

No-discriminación.

Los niños no conforman un grupo homogéneo. Las niñas y los niños tienen intereses, necesidades y prioridades diferentes según su edad, género, situación socio-económica y origen étnico. Se deberá prestar especial atención a aquellos niños que sean más vulnerables o que corran riesgo, aquellos que tienden a quedar excluidos debido a su género, origen étnico, religión, raza, discapacidad u otros factores de vulnerabilidad (por ej., menores de edad en la prisión o niños afectados por guerras).



Métodos de Participación⁸⁰

Se pueden utilizar una variedad de métodos y herramientas de participación al trabajar con niños. Si bien no es exhaustiva, la siguiente tabla ilustra algunas de estas opciones. Elegir la mejor con frecuencia depende de: contextos culturales y políticos; sectores a tratar; tipos de interesados implicados.

MÉTODOS	Individuales	De grupo
Orales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dramatización ■ Marionetas ■ Canciones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Drama ■ Teatros callejeros
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Testimonio oral ■ Oral o historia de la vida ■ Entrevista 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Discusión de grupo de enfoque ■ Entrevista de grupo ■ Jurados de ciudadanos
Visuales		<ul style="list-style-type: none"> ■ Planificación ■ Clasificación ■ Gráficas de pie o barras ■ Árboles de problemas
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Dibujos y pinturas ■ Escultura, collage y otras artes plásticas ■ Fotografías y videos ■ Juegos de mesa ■ Visualización
Escritos		<ul style="list-style-type: none"> ■ Cronogramas ■ Mapas mentales
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ensayos ■ Diarios ■ Recuerdo ■ Cuestionarios ■ Encuestas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tarjetas de puntaje ■ Testimonios ■ Poesía y libros de arte

⁸⁰ Excerpt from "Child Participation Workshop Participant's Manual: World Vision International Child Rights Network" [Manual del Participante del Taller de la Participación de los Niños: Red de Derechos Infantiles de Visión Mundial Internacional], mayo 9-10, 2005.



Participación de Niñas y Niños en el Ciclo de LEAP⁸¹

La participación de los niños con ambos géneros puede planificarse, implementarse y revisarse a lo largo del Ciclo de LEAP. De hecho, es tan importante como útil en cada componente del Ciclo de LEAP. Aún en un escenario en donde se haya identificado y diseñado un proyecto sin los niños, las niñas y niños pueden participar en la ejecución y toma de decisiones durante la etapa de implementación. Además, el monitoreo de una cantidad de actividades puede ser iniciado y dirigido por niñas y niños en el proyecto. En algunos casos, un proyecto será concebido en forma conjunta por mujeres y hombres, niños y niñas, y su participación durante la fase de implementación será en forma de consulta. Lo ideal es que la participación de niñas y niños aumente y se profundice a lo largo del ciclo del proyecto, aumentando la comprensión y precisión para la implementación, monitoreo y evaluación del proyecto, así como la reflexión y re-diseño.

La siguiente tabla puede usarse para ayudar a evaluar los tipos de participación que son útiles al involucrar a niñas y niños en el ciclo del proyecto. Tener en cuenta que esta tabla combina tipos de participación con las cinco etapas del ciclo del proyecto.

Tipos de participación

En muchos aspectos, las habilidades de niñas y niños de ejercer los derechos de participación dependen de la capacidad y disposición de los adultos de ayudarlos a ejercer esos derechos. Como adultos, con frecuencia tendemos a subestimar las capacidades de niñas y niños. Para que la participación de niñas y niños sea significativa, todos los interesados deben comprender y aceptar su importancia para un programa. El proceso de decidir el tipo y la naturaleza de su participación debería incluir a todos los interesados del programa, incluyendo a las niñas y niños mismos. Si el propósito y resultados no son comúnmente aceptados y claramente declarados en el plan del proyecto, la participación de niñas y niños puede fácilmente ser pasada por alto, olvidada o reducida a formulismo.

Un aspecto de aumentar la participación de niñas y niños es amplificar sus voces. Sin embargo, no es suficiente con darles una voz. Necesitamos vigilar que haya alguien escuchando y respondiendo.

Seis tipos diferentes de participación:

1. **Las niñas y los niños son asignados, pero también informados:** Hay adultos que trabajan con los niños con cierta seriedad. Los adultos de esta categoría deciden qué debe hacerse, pero mantienen informados a las niñas y los niños. Ellos alientan a que los niños y jóvenes se involucren en las actividades. Guían a las niñas y a los niños para que implementen tareas, pero no esperan necesariamente que aporten nada al diseño general del proceso.
2. **Las niñas y los niños son consultados e informados:** Algunos adultos creen en consultar a niñas y niños y en mantenerlos involucrados. Los adultos toman el papel protagonista, pero informan a las niñas y niños sobre la situación y piden sus opiniones. Los adultos tratan de darles a los niños y jóvenes un sentido de propiedad sobre algunos aspectos del proceso, pero el proyecto sigue estando bajo la supervisión de los adultos. Los adultos siguen estando en control del proceso, pero lo hacen flexible para incorporar las sugerencias e inquietudes de las niñas y los niños.
3. **Decisiones compartidas con niñas y niños, iniciadas por los adultos:** Hay adultos que inician un proceso o programa, pero están claramente dispuestos a compartir espacios de toma de decisiones con las niñas y los niños. Estos adultos ven al proyecto como una interacción de colaboración. Aunque haya sido iniciado por adultos, el proyecto o programa es un esfuerzo conjunto. Las niñas y los niños pueden asumir diferentes roles que los adultos, pero aún así esos roles son definidos por consentimiento mutuo.
4. **Iniciado por niñas y niños, y compartido por los adultos:** Algunas organizaciones animan a las niñas y a los niños a dar el paso inicial, e invitan a los adultos a que colaboren con ellos. Las niñas y niños se aseguran de que los adultos se involucren en forma conjunta para decidir qué debe hacerse y comparten la propiedad del proceso y los resultados. En esta colaboración, las niñas y los niños pueden asumir diferentes roles que los adultos, pero aún así esos roles son definidos por consentimiento mutuo.

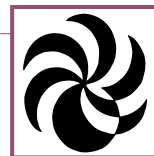
⁸¹ Seleccionado de "Child Participation Workshop Participant's Manual: World Vision International Child Rights Network" [Manual del Participante del Taller de la Participación de los Niños: Red de Derechos Infantiles de Visión Mundial Internacional], mayo 9-10, 2005.



5. **Iniciado y dirigido por niñas y niños:** En algunas organizaciones y proyectos específicos, las niñas y niños tienen el control total, y pueden o no involucrar a los adultos. Si deciden involucrar a los adultos, los niños y jóvenes desarrollan el marco dentro del cual los adultos participarán. Las niñas y los niños siguen manteniendo el proceso bajo su control y retienen la propiedad total del proceso y los resultados.

6. **Iniciada conjuntamente y dirigida por niñas, niños y adultos:** Hay adultos y niñas y niños que han desarrollado una sociedad para iniciar y dirigir conjuntamente los procesos.

Tienen propiedad conjunta de la idea, el proceso y el resultado. Pueden tener roles diferentes, basados en un consentimiento mutuo. Su relación es posible sólo cuando tanto los adultos como las niñas y niños están fortalecidos y son capaces de hacer un fondo común de las fortalezas respectivas para lograr un objetivo común, en sociedad unos con otros.

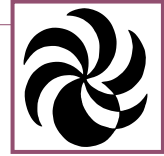


Monitoreo de la Participación de Niñas y Niños en el Ciclo de LEAP⁸²

Usar la tabla de más abajo en grupos pequeños y elegir un proyecto a tratar. Identificar el tipo de participación que tienen actualmente con niñas y niños en sus proyectos durante cada parte del Ciclo de LEAP. Estar preparados para discutirlo en sesión Plenaria. Usar la Nota 5.2c para revisar las descripciones de los tipos de participación. Si los tipos son diferentes para las niñas que para los niños, tomar nota de ello.

Tipo	Diagnóstico	Diseño	Monitoreo y Evaluación	Reflexión	Re-diseño/ Transición
Iniciada conjuntamente y dirigida por niños y adultos					
Iniciada y dirigida por los niños					
Iniciada por los niños, decisiones compartidas con los adultos					
Iniciada por los adultos, decisiones compartidas con los niños					
Consultado e informado					
Asignado pero informado					
No hay participación					

⁸² Adaptado de “*Child Participation Workshop Participant’s Manual: World Vision International Child Rights Network*” [Manual del Participante del Taller de la Participación de los Niños: Red de Derechos Infantiles de Visión Mundial Internacional], mayo 9-10, 2005.



Los niños y jóvenes tienen las ideas, establecen el proyecto e invitan a los adultos a unírseles en la toma de decisiones.

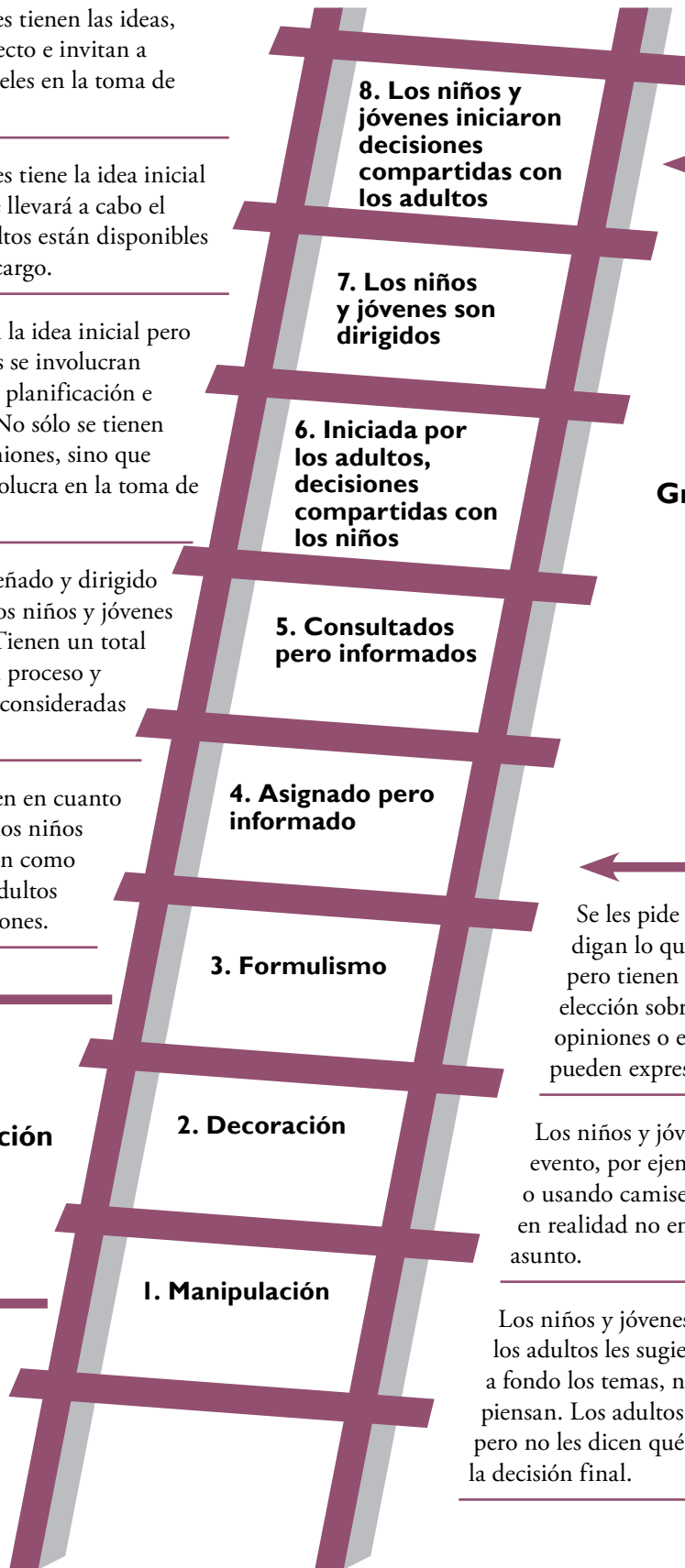
Los niños y jóvenes tienen la idea inicial y deciden cómo se llevará a cabo el proyecto. Los adultos están disponibles pero no se hacen cargo.

Los adultos tienen la idea inicial pero los niños y jóvenes se involucran en cada paso de la planificación e implementación. No sólo se tienen en cuenta sus opiniones, sino que también se los involucra en la toma de decisiones.

El proyecto es diseñado y dirigido por adultos pero los niños y jóvenes son consultados. Tienen un total entendimiento del proceso y sus opiniones son consideradas seriamente.

Los adultos deciden en cuanto a los proyectos, y los niños y jóvenes se ofrecen como voluntarios. Los adultos respetan sus opiniones.

No-participación



8. Los niños y jóvenes iniciaron decisiones compartidas con los adultos

7. Los niños y jóvenes son dirigidos

6. Iniciada por los adultos, decisiones compartidas con los niños

5. Consultados pero informados

4. Asignado pero informado

3. Formulismo

2. Decoración

1. Manipulación

Grados de participación

Se les pide a los niños y jóvenes que digan lo que piensan sobre un tema pero tienen poca o nula libertad de elección sobre la forma de expresar esas opiniones o el alcance de las ideas que pueden expresar.

Los niños y jóvenes toman parte en un evento, por ejemplo cantando, bailando o usando camisetas con un logo, pero en realidad no entienden de qué se trata el asunto.

Los niños y jóvenes dicen o hacen lo que los adultos les sugieren, pero no entienden a fondo los temas, ni se les pregunta qué piensan. Los adultos usan algunas de sus ideas pero no les dicen qué influencia han tenido en la decisión final.

La Escala de Participación adaptado de *Children's Participation: From Tokenism to Citizenship* (Participación de los Niños: del formulismo a la ciudadanía, por Roger Hart, publicado por UNICEF, 1992)



Lineamientos de Participación con Respaldo Apropiado de Niñas y Niños⁸³

A. Asegurarse de que la actividad para recabar información sea necesaria y justificada.

- Antes de comenzar la actividad, definir claramente el objetivo y audiencia buscados, y asegurar que haya suficiente personal y dinero disponibles para conducir la actividad de manera ética.
- Usar métodos de recolección de datos directos con niños sólo si la información requerida no está disponible de otro modo.
- Si la actividad para recolección de información no beneficiará directamente a los niños y adolescentes en cuestión, o a su comunidad, no proseguir.

B. Diseñar la actividad para obtener información válida.

- Desarrollar un protocolo para aclarar las metas y procedimientos para recolectar, analizar y usar la información con la que todos los socios estén de acuerdo.
- Aplicar las definiciones de la comunidad para establecer criterios claros para inclusión. Usar registros existentes cuando sea posible, y reconocer las barreras sociales y culturales de participación. Para las encuestas, usar la cantidad mínima de encuestados para lograr resultados demostrables.
- Todas las herramientas, como los cuestionarios, deberían ser generados por medio de discusiones con expertos. Estas herramientas deberían ser traducidas localmente, luego traducidas en el sentido contrario y comprobadas en el campo.
- El uso de un grupo de comparación totalmente privado de servicios es inapropiado con niños vulnerables. Se deberían explorar enfoques alternativos para fortalecer las conclusiones de la investigación. Los grupos de comparación deberían usarse sólo bajo una supervisión ética muy cuidadosa.

C. Consultar con grupos comunitarios.

- Consultar en forma local para determinar quién debe dar permiso para que la actividad prosiga.

- Los entrevistadores deben estar conscientes de que pueden ser altamente visibles y ser una fuente de interés local. Aclarar los papeles y expectativas por medio de reuniones en la comunidad, y cumplir con los compromisos.
- Un grupo independiente local de interesados de la comunidad debería monitorear las actividades.

D. Anticipar consecuencias adversas.

- En asociación con la comunidad, anticipar todas las posibles consecuencias para los niños y adolescentes involucrados. No proseguir a menos que se puedan producir respuestas apropiadas a las consecuencias potencialmente dañinas.
- Evitar el estigma por medio de reuniones de sensibilización de la comunidad y usando la terminología de la comunidad.
- Si no se puede garantizar la seguridad de los niños y adolescentes, no proseguir.
- Los entrevistadores deberían tener experiencia en el trabajo con niños. Deberían estar capacitados para responder a las necesidades de los niños, y requerir supervisión y apoyo continuos. Si no se dispone de entrevistadores apropiadamente capacitados, no proseguir.
- En asociación con la comunidad, determinar qué tipo de seguimiento es apropiado para responder a las necesidades de los niños, reconociendo sus edades, géneros, origen étnico, y demás. Si no se puede garantizar un apoyo apropiado para llenar las necesidades de los niños, no proseguir.
- Preparar un plan de reacción para anticipar necesidades graves. Si no se puede garantizar el apoyo para el niño, no proseguir.
- Se debería infringir la confidencialidad para proveer protección inmediata al niño o adolescente. El personal debería asegurarse de que los participantes sepan esto antes de pedir información.

⁸³ Seleccionado de 'Child Participation Workshop Participant's Manual: World Vision International Child Rights Network' [Manual del Participante del Taller de la Participación de los Niños: Red de Derechos Infantiles de Visión Mundial Internacional], mayo 9-10, 2005.



E. Llevar a cabo procedimientos de consentimiento y entrevistas poniendo atención a las necesidades específicas de los niños.

- Los niños deben dar su acuerdo a participar, pero se requiere un consentimiento de parte de los adultos apropiados.
- Los entrevistadores deberían asegurarse de que los niños sepan que pueden dejar de participar o retirarse en cualquier momento.
- Los investigadores deben proveer a los niños y adolescentes, a sus padres o tutores, la información sobre la actividad de una manera apropiada según su cultura y educación.
- Los formularios de consentimiento y las herramientas de información deberían desarrollarse con los miembros de la comunidad y ser comprobados en el campo.
- Usar un defensor independiente que represente el parecer de los niños si hay alguna duda sobre la protección proporcionada por sus tutores.

- Evitar esfuerzos de influir indebidamente en la participación por medio del uso de incentivos. Si se usan incentivos, deberían estar de acuerdo con los estándares locales de vida.
- Los procedimientos de la entrevista deberían reflejar la necesidad de proteger los mejores intereses de los niños y adolescentes. Consultar con miembros de la comunidad para determinar las prácticas apropiadas.

F. Confirmar que todos los interesados entiendan los límites de la actividad y los próximos pasos.

- Usar procedimientos apropiados para mantener la seguridad de los participantes.
- Compartir las conclusiones con los miembros de la comunidad en un formato accesible y apropiado.6.3. Uso de las Herramientas de Análisis de Género con Niñas y Niños.

6.3. USO DEL ANÁLISIS DE GÉNERO CON NIÑAS Y NIÑOS

Objetivos

- Examinar las maneras de usar las Herramientas de Análisis de Género con niñas y niños en una comunidad.
- Profundizar el entendimiento de los participantes de la capacidad de niñas y niños de realmente ser agentes del cambio transformador.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos

Introducción

- Pedir a los participantes que digan sus nombres y puestos, y que den una breve descripción de alguna dinámica del hogar o de la comunidad que hayan examinado y cuestionado o entendido cuando eran niños.
- Preguntar qué expectativas tienen los participantes de esta experiencia de capacitación de género.
- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

15 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 6.3a Herramientas de Análisis de Género y Posibles Adaptaciones de Uso con Niñas y Niños

Preguntas para Discusión

- ¿Qué obstáculos y/o desafíos pueden entorpecer el uso eficaz de las Herramientas de Análisis de Género con las niñas y niños?
- ¿Qué estrategias pueden tratar estos obstáculos/desafíos?

20 minutos

Trabajo en Grupos Pequeños – Conexión de Metodologías con las Herramientas de Análisis de Género

Tarea

Asignar a cada grupo pequeño una o dos herramientas descritas en la Nota 6.3a. Pedir a los grupos que identifiquen maneras específicas en que usarían estas herramientas en un componente del Ciclo de LEAP.

Incluir

Audiencia, Información a Recolectar, Metodología.

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión

Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

Investigar el uso actual de las Herramientas de Análisis de Género con niñas y niños. ¿Pueden alentar a los colegas y gerentes del PDA a usarlas eficazmente? ¿Cómo?

Materiales

Notas y Actividades

- Nota 6.3a Herramientas de Análisis de Género/ Adaptaciones de Uso con Niñas y Niños

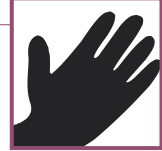
Preparación del Facilitador

- Revisar la estructura y protocolos para las Herramientas de Análisis de Género mencionados en la Nota 5.3a.
- Elaborar una presentación basada en la Nota 6.3a.
- Hacer copias de la Nota 6.3a para los participantes.
- Revisar las preguntas para discusión.
- Preparar una copia de la tarea para grupos pequeños.



Adaptación de las Herramientas de Análisis de Género para Niñas y Niños

HERRAMIENTAS GAD	Adaptaciones para Usar con Niñas y Niños
<ul style="list-style-type: none"> ■ Marco Analítico de Harvard: También conocido como el Marco de Análisis de Género, el Marco Analítico de Harvard es una herramienta para recabar datos que puede ser adaptada a una variedad de situaciones. Se puede usar para desarrollar una descripción y análisis de las relaciones de género en una comunidad. El marco trata la definición de los objetivos, y evaluación del proyecto, y cómo estos objetivos se relacionan con la participación de las mujeres y los hombres dentro de un proyecto, y el efecto del proyecto sobre el género. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Perfil de Actividad: Para determinar cómo las niñas y niños usan su tiempo dentro de una comunidad. Se pueden usar muchas metodologías creativas para recabar la información— este perfil desglosa los datos recabados por género y ayuda a mostrar los patrones y tendencias. ■ Perfil de Acceso y Control: Esta herramienta puede usarse para organizar la información recabada sobre el poder de decisión de las niñas y los niños, así como el acceso y control de los recursos de la comunidad. ■ Factores que Influyen en el Acceso y el Control: Si se lo usa con creatividad, este marco puede ayudar a determinar cuáles instituciones comunitarias, creencias culturales, instituciones y servicios están a favor de los niños, y cuáles están obstruyendo el fortalecimiento de los niños y deben ser transformadas.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Marco de Igualdad y Fortalecimiento (EEF): También conocido como la Jerarquía de Necesidades Longwe, el EEF sugiere cinco niveles de igualdad como la base desde la cual evaluar los niveles del desarrollo de las mujeres en cualquier área de la vida social o económica. El marco puede ser aplicado a cualquier situación al decidir dónde enfocar las actividades futuras. Permite la evaluación de las ventajas ya existentes en la situación de las mujeres y esclarece qué queda por hacerse. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Esta herramienta es excelente para determinar los niveles actuales de fortalecimiento en las vidas de niños y niñas de las comunidades, y para usar esos niveles de fortalecimiento como la línea de base y como herramienta de planificación del proyecto. Los niños entenderán fácilmente los conceptos y el diagrama, y pueden ser involucrados para determinar su propio nivel de fortalecimiento y para medir el fortalecimiento aumentado para ellos y para otras personas dentro de su comunidad.
<ul style="list-style-type: none"> ■ La Matriz de Análisis de Género se usa a nivel de la comunidad para determinar de qué manera las intervenciones de desarrollo pueden impactar a las mujeres y hombres de manera diferente. Es implementada por un grupo dentro de la comunidad (hombres y mujeres) y por un entrenador/ facilitador experimentado. En la etapa de planificación, determina si los efectos potenciales sobre el género son deseables y congruentes con las metas del programa. En la etapa de diseño, indica dónde las consideraciones de género puedan requerir un cambio en el diseño del proyecto. Durante las etapas de monitoreo y evaluación, se ocupa de los impactos más generales del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Con niños mayores, esta herramienta puede ayudarles a analizar y discutir los patrones dentro de su comunidad. Además, puede proporcionar una línea de base – los niños pueden trabajar con adultos para determinar si los proyectos están favoreciendo un cambio real hacia los resultados deseados. ■ El ayudar a los niños a analizar activamente las estructuras, tendencias y dinámicas de la comunidad les da una excelente base de liderazgo compartido entre sus iguales, y futuros puestos de liderazgo dentro de su comunidad.



HERRAMIENTAS GAD	Adaptaciones para Usar con Niñas y Niños
<ul style="list-style-type: none"> Las herramientas PLA (Método de Aprendizaje Participativo) están diseñadas para asegurar que los miembros de la comunidad participen en su propio desarrollo. El realizar actividades de PLA con hombres y mujeres por separado revelará las diferencias de sus percepciones. Estas actividades son beneficiosas para comprender cómo los hombres y mujeres perciben y viven la realidad de manera diferente. El discutir los resultados juntos construye un entendimiento común entre los géneros. 	<ul style="list-style-type: none"> Los métodos naturalmente diversos y creativos promovidos por el PLA les dan a las niñas y niños una amplia gama de metodologías para analizar las dinámicas de fortalecimiento de la comunidad y el potencial de desarrollo para todas las generaciones. Si las niñas y los niños se benefician gracias al entendimiento del potencial de métodos particulares, serán cada vez más hábiles para analizar y diseñar las soluciones apropiadas.
<ul style="list-style-type: none"> El Día de 24-Horas: Este análisis del uso diario del tiempo es desglosado por género para aumentar la conciencia sobre la división del trabajo por el género, así como el valor y alcance del trabajo de las mujeres. Esta actividad puede ser un punto inicial para discusión sobre cómo reducir las grandes cargas de trabajo de la mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> Junto con el Perfil de Actividad del Marco Analítico de Harvard, esta herramienta sencilla pero eficaz puede ayudar a niños y niñas a discernir las diferencias en las responsabilidades y las oportunidades dentro de los tiempos para trabajo, estudio y recreación que se espera de ellos. Los jóvenes que estén alerta empezarán a hacer ajustes que conducirán a relaciones transformadas de género en sus comunidades.

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

SEGUNDA EDICIÓN



Módulo 7 Género y Defensoría



GÉNERO Y DEFENSORÍA

Casi todas las iniciativas de desarrollo centradas en relaciones de género transformadas implican cierto nivel de defensoría que involucra a las mujeres, hombres, niños y niñas que son afectados. En este módulo, los participantes se familiarizan con las definiciones, prioridades y categorías de defensoría de Visión Mundial. Se presentan las convenciones internacionales como un estándar y lineamiento de las condiciones ideales para ambos géneros.

Los participantes también analizan los problemas e inquietudes al embarcarse en el trabajo de defensoría y las respuestas apropiadas. Por último, los participantes estudian el compromiso dinámico de los colegas de Visión Mundial con los desafíos de defensoría y consideran cómo hacer corresponder la respuesta apropiada de defensoría a cada problema que están abordando.

DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

Sesión 7.1 GAD y Defensoría en Visión Mundial— Introducción

En esta sesión se presenta a los participantes las definiciones y prioridades de defensoría para Visión Mundial. Ellos discuten sus experiencias con defensoría e identifican inquietudes comunes al trabajar con temas de defensoría y cómo superar la resistencia al cambio, en ellos mismos, dentro del personal del PDA, y dentro de las comunidades en las que trabajan. La presentación de las convenciones internacionales a las cuales adhiere Visión Mundial asegura que los participantes reconozcan su responsabilidad de respetar las mismas dentro de su trabajo de desarrollo.

7.2 Categorías de Práctica de Defensoría de Visión Mundial— Conexión de GAD con Defensoría

En esta sesión se presenta a los participantes las categorías de práctica de defensoría de Visión Mundial, con ejemplos específicos de uso y posibles resultados. Los participantes luego utilizan una matriz de Categoría de Defensoría para reflexionar sobre los problemas de defensoría en sus propios programas y cómo las iniciativas de defensoría pueden resolverlos eficazmente.

7.1 GAD Y DEFENSORÍA EN VISIÓN MUNDIAL— UNA INTRODUCCIÓN

Objetivos

- Familiarizarse con las definiciones y prioridades de Defensoría de Visión Mundial
- Examinar las maneras en que la defensoría de género contribuye al trabajo continuo de Visión Mundial en los PDA
- Familiarizarse con las convenciones internacionales como un lineamiento para la planificación e implementación de desarrollo.
- Tratar las inquietudes comunes sobre el trabajo de defensoría.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
2 horas y 15 minutos

Flujo y Descripción de la Sesión

15 minutos Introducción

- Pedir a cada participante que diga su nombre, su papel en Visión Mundial y una experiencia en que una persona u organización haya abogado en su defensa y cambiado alguna dinámica en sus vidas.
- Preguntar qué expectativas tienen los participantes de esta experiencia de capacitación de género.
- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

20 minutos Presentación del Grupo Plenario

Nota 7.1a Introducción a la Defensoría de GAD en Visión Mundial

- GAD trabaja para cambiar las estructuras e interacciones desiguales. ¿Cuál es el rol de la defensoría en todo el trabajo con el GAD?
- ¿De qué manera la defensoría a nivel nacional o regional impacta las condiciones locales?
- ¿De qué manera la defensoría local impacta las estructuras o leyes nacionales? Explicar.

20 minutos Trabajo en Grupos Pequeños

Tarea

Pedir a los participantes que cuenten sus experiencias con oportunidades de defensoría en su trabajo. ¿Fueron capaces de aprovechar esas oportunidades? ¿Hubo obstáculos y/o desafíos? Los grupos deberían aplicar cada una de las categorías identificadas como prioridades de Defensoría de Visión Mundial en la Nota 6.1a para guiar su discusión. Recordarles que el tiempo limitará las discusiones por ahora, de modo que deberían elegir dos o tres categorías. De lo contrario, asignar categorías específicas a cada grupo.

20 minutos Información de Grupo Plenario

Pedir a los voceros que comuniquen las conclusiones de sus grupos. En un rota folios, enumerar las oportunidades en una columna y los obstáculos/ desafíos en otra.

20 minutos Presentación/Discusión Plenaria

Nota 7.1b Inquietudes Comunes en el Trabajo de Defensoría

Presentar cada una de las inquietudes comunes y un breve resumen de respuesta a cada una en la Nota 7.1b. Si es posible, expresar las inquietudes presentadas en esta nota acerca de los obstáculos/ desafíos que hayan identificado los participantes en su trabajo de grupos pequeños. Cuando haya algún “punto en común”, preguntar a los participantes cómo responderían en forma creativa a esos desafíos/obstáculos. El elemento importante de esta presentación/discusión es resolver parte de la resistencia al trabajo de defensoría para GAD, que es natural al encarar este proceso.

20 minutos Tarea para Grupos Pequeños Convenciones Internacionales

Nota 7.1c Convenciones Internacionales— CEDAW

Examinar las recomendaciones específicas de las convenciones internacionales e identificar alguna que se esté tratando o que se haya tratado en los programas de Visión Mundial que usted conozca.

Pregunta para Discusión

- ¿De qué manera la promulgación de leyes impactará la sostenibilidad general de las metas transformadoras de la comunidad o PDA en el cual ustedes están trabajando?
- ¿Cuál es la conexión entre el Análisis de Género y la capacidad de una comunidad de apoyar la defensoría para CEDAW?
- ¿Por qué es importante tener lineamientos específicos para los derechos de la mujer si nuestro objetivo es tener relaciones transformadas de género?

20 minutos**Información Plenaria del Trabajo de Grupos Pequeños**

Pedir a los grupos pequeños que comuniquen las conclusiones y puntos clave de su discusión. Cerrar la discusión y la sesión con un resumen de la importancia de la defensoría en el trabajo de GAD, el énfasis de Visión Mundial en la defensoría y un recordatorio de las respuestas importantes a preocupaciones comunes.

5 minutos**Tarea para Después de la Sesión*****Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros***

¿Su país ha ratificado la CEDAW? De no ser así, ¿está contemplado en la agenda? Si es así, ¿cuál es el estado actual de implementación? ¿Qué puede hacer usted, tanto como miembro del personal de Visión Mundial y como ciudadano de su país, para fomentar la ratificación e implementación?

Materiales***Notas y Actividades***

- **Nota 7.1a** Introducción al Trabajo de Defensoría de GAD en Visión Mundial
- **Nota 7.1b** Preocupaciones Comunes en el Trabajo de Defensoría
- **Nota 7.1c** Convención de CEDAW

Preparación del Facilitador

- Estar preparado para discutir su propia investigación de CEDAW y guiar la discusión sobre cómo y dónde llevar a cabo la investigación para la implementación en cada país.
- Hacer copias de las Notas 7.1a-c.
- Crear presentaciones de PowerPoint basadas en las Notas 7.1a-c si es posible.
- Familiarizarse con las Preocupaciones Comunes en Defensoría para poder integrarlas con fluidez en la discusión y la presentación.
- Preparar copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Introducción al Trabajo de Defensoría de GAD en Visión Mundial

La Declaración de la Misión de Visión Mundial claramente respalda la “promoción de la justicia tendiente a cambiar las estructuras injustas que afectan a los pobres entre los que trabajamos”. La defensoría es una herramienta y un proceso del trabajo de Desarrollo Transformador de Visión Mundial que apoya la implementación de este objetivo. Además, la defensoría implica trabajo en todos los sectores y se cruza con muchos de los asuntos y conceptos clave de género. Esta capacitación trata las razones por las cuales la defensoría es esencial para transformar las relaciones de género, y es relevante para aquellos cuya responsabilidad principal es el trabajo de defensoría así como para aquellas personas que estén preocupadas por los asuntos de género.

Definición de Defensoría de la Confraternidad de Visión Mundial

“La defensoría es un proyecto, programa o enfoque programático que apunta a tratar las causas estructurales y sistémicas de la pobreza al cambiar las políticas, sistemas, prácticas y actitudes que perpetúan la desigualdad y niegan la justicia y los derechos humanos. La defensoría es un ministerio de influencia que utiliza la persuasión, el diálogo y la razón para lograr el cambio. Para tener éxito en defensoría debemos trabajar a dos niveles complementarios: influencia en las políticas y fortalecimiento del ciudadano”.

Visión Mundial trabaja para fortalecer ambos géneros al considerar sus papeles y necesidades en las comunidades para disminuir la pobreza. Aún así, la conciencia y el análisis de género a nivel local pueden verse obstaculizados por estructuras y legislaciones regionales, nacionales e internacionales que no protegen a las mujeres contra la violencia familiar, que garanticen su derecho a ser propietarias de tierras o que impongan una edad mínima para contraer matrimonio.

La defensoría y el trabajo de campo están estrechamente relacionados. Los programas de las comunidades y los PDA tienen mayor eficacia por medio de una defensoría que intente cambiar las estructuras injustas en nombre de los pobres.

Simultáneamente, las experiencias de los trabajadores de desarrollo comunitario sirven para informar acerca del trabajo de defensoría. Los métodos principales de defensoría incluyen investigación, educación y legislación.

Los asuntos de género que pueden tratarse a nivel estructural por medio de la legislación incluyen:

- Matrimonio a una edad temprana (infantil).
- Mutilación genital femenina (MGF).
- Explotación y violencia sexual.
- Restricciones para las mujeres:
 - Ser propietarias
 - Heredar de sus padres o de su esposo después de enviudar.
 - Que sus hijos tengan su misma nacionalidad si están casadas con un extranjero.
 - Educación, cuidado médico o participación política en forma equitativa.
 - Obtención de créditos o préstamos.



Preocupaciones Comunes en Defensoría⁸⁴

Muchos socios tienen dudas acerca de involucrarse en defensoría, aún antes de considerar cómo se establecen las estructuras y sistemas. A continuación se enumeran algunas preocupaciones comunes, con algunos consejos sobre posibles maneras de superar los desafíos. Por favor agregue sus propias preocupaciones a la lista, junto con soluciones sugeridas.

■ “Somos demasiado pequeños y nosotros solos no podemos marcar una diferencia”

Puede que sea cierto que su oficina sea demasiado pequeña, y que ya tengan mucha presión por el tiempo con los miembros. Pero a veces la acción de defensoría es tan sólo una cuestión de usar la información, los contactos y redes que ya se tienen de manera más estratégica. Visión Mundial ya tiene tres grandes redes de personal trabajando en defensoría en todo el mundo, y tiene una lista extensa de informes e investigación sobre muchos temas de defensoría que pueden utilizarse. Si su oficina es pequeña en su propio país, lo mejor es hablar con tantas organizaciones como sea posible para saber si están actuando en el tema o si conocen alguna red u organización con la que usted podría involucrarse. Es esencial averiguar qué se está haciendo antes de comenzar algo por uno mismo. Si no se está haciendo nada, entonces el trabajar con otras organizaciones probablemente haga más eficaz cualquier tipo de defensoría, ya que aumentarán los aportes generales sobre el tema, y el alcance general del mensaje. Una pequeña pero estratégica contribución a una red puede marcar una gran diferencia si implica proveer algo que amplifique o complemente lo que otros ya proveen, por ejemplo, el conocimiento especializado y el entendimiento de una situación local.

■ “No sabemos lo suficiente sobre la situación”

Al principio, es posible que no se tenga una comprensión cabal de la situación general, a nivel mundial o nacional, especialmente si su oficina nunca ha tratado el tema o el trabajo de defensoría. Sin embargo, la Confraternidad de VM distribuye, contribuye y publica muchos informes, recursos y fuentes de información sobre una gran variedad de temas de defensoría. El mejor lugar para empezar es comunicarse con el Coordinador de Desarrollo de Capacidades de Defensoría, o el Enlace de una

de las tres Redes de Defensoría, que le indicará el camino a seguir. Además, es buena idea ponerse en contacto con otras organizaciones y redes de su país o región para ver quién tiene información o está dispuesto a involucrarse en recabar información y posteriormente en el trabajo de defensoría. Tal vez encuentre que en conjunto, toda la información y contactos que necesita ya están disponibles, y la tarea principal sea una cuestión de coordinar y usar los recursos estratégicamente. (Ver en el trabajo de VM Camboya, el caso de estudio sobre la explotación sexual de niños, un ejemplo de cooperación con el gobierno y con organizaciones académicas y ONG.)

■ “La defensoría es polémica”

Esto no es necesariamente cierto. La experiencia de Visión Mundial y su historia con Defensoría pocas veces ha incluido confrontaciones. Los enfoques más comunes incluyen el diálogo, la construcción de relaciones, educar a la gente sobre la realidad de una situación, y encontrar puntos en común. Además, los gobiernos y autoridades con frecuencia no son conscientes de que existe un problema y tal vez acepten sugerencias sobre cómo solucionarlo de muy buen grado. La defensoría muchas veces puede ser en colaboración, en el sentido de que el defensor contribuye a la formulación de nuevas políticas y enfoques de gobierno— no necesariamente protestando en contra de las políticas o acciones existentes. Un ejemplo de esto es el trabajo hecho por ASHA, una ONG de indígenas de India, en que un miembro del personal desarrolló una relación con dueños de barriadas y los ayudó a ver que era mejor para todos que se trataran de solucionar algunos de los problemas que oprimían a los habitantes de barrios bajos (por ej., la falta de acceso a agua y saneamiento).

ASHA también trabajó con el gobierno local y nacional para encontrar soluciones a la falta de atención médica. Teóricamente, el gobierno de India está comprometido a brindar atención de salud accesible para todos, pero esto no siempre ha sido implementado. Sin embargo, al trabajar el gobierno local con ASHA, aumentaron la confianza y el respeto, y los líderes del gobierno empezaron a confiarles los recursos a ASHA, sabiendo que serían bien utilizados. ASHA negoció para conseguir 23 edificios nuevos para viviendas, todos pagados por el gobierno. Ahora la política habitacional del gobierno

⁸⁴ Notas seleccionadas de *The Art of Advocacy Training Manual (World Vision International Policy and Advocacy [El Manual de Capacitación en el Arte de la Defensoría (Política y Defensoría de Visión Mundial Internacional)]*, Octubre, 2002), p. 15.



ha adoptado el modelo usado para transformar un barrio bajo en una comunidad establecida.

- **“Romanos 13 nos dice que nos sometamos a la autoridad, de modo que la defensoría que desafía a las autoridades va en contra de las enseñanzas bíblicas”.**

Los escritos de Pablo sobre la autoridad en Romanos 13 llega inmediatamente después de Romanos 12, cuando Pablo está instruyendo a los cristianos que no paguen mal por mal, sino que superen el mal con el bien. Él les instruye que dejen lugar para la ira de Dios, parte de la cual será administrada a través de sus sirvientes que tienen autoridad en la tierra.

Aquellos que tengan el poder serán los sirvientes de Dios, que rigen con integridad y rectitud, y que recompensarán el bien y castigarán el mal: “... pues está al servicio de Dios para tu bien. Pero si hacen lo malo, entonces debes tener miedo. No en vano lleva la espada, pues está al servicio de Dios para impartir justicia y castigar al malhechor” (13:4).

Sin embargo, ¿qué pasa si los que tienen la autoridad no gobiernan de acuerdo a las leyes de Dios, haciendo el bien y castigando al malhechor? ¿Qué pasa si las autoridades no están cuidando a los pobres, los huérfanos y a las viudas? ¿Qué pasa si no administran la justicia y fomentan la rectitud?

De hecho, la Biblia está llena de llamados de Dios a través de sus profetas urgiendo a su pueblo a buscar la justicia y aliviar la opresión. Es seguramente en esta situación que tenemos la obligación de responsabilizar de sus acciones a los que tienen el poder y de tratar de alentarlos a que cambien sus políticas y prácticas para estar más en línea con los modos de Dios. Habrá muchas instancias en que estará más en línea con las enseñanzas bíblicas desafiar a las autoridades en nombre de aquellos que sufren, que mantenerse en silencio. Ver la Política de Defensoría de Visión Mundial, que dice “Donde VM sepa que hay injusticia, el silencio en sí puede significar mucho o ser un tipo de conformidad”. También ver los materiales devocionales de Visión Mundial sobre los Fundamentos Bíblicos de la Defensoría, que trata estos temas con mayor detalle e incluye referencias generales de las Escrituras.

Posibles Amenazas con el Trabajo de Defensoría

Surgen amenazas reales en el trabajo de defensoría, tanto internas como externas. Estas amenazas deben ser entendidas antes de emprender cualquier trabajo de defensoría. Los peligros potenciales deben ser sopesados junto con las posibles ventajas y oportunidades del trabajo de defensoría.

El siguiente bosquejo enumera algunas de las amenazas más comunes y maneras posibles de superarlas:

- **“El hablar puede perjudicar nuestra organización o a las personas en nombre de quienes hablamos”**

Ésta es una grave preocupación, en particular en países dirigidos por gobiernos militares u otros regímenes opresivos o corruptos, o donde el cumplimiento de las leyes es débil. Por este motivo, Visión Mundial requiere protocolos estrictos para realizar la defensoría. Cualquier oficina que lleve a cabo defensoría debe obtener el consentimiento del Director de País y del Director Regional correspondiente antes de comenzar la defensoría o de entregar documentos externos. Si la actividad de defensoría es considerada inapropiada o peligrosa en cualquier sentido, la autorización es denegada. Un principio básico que guía los usos de la defensoría en VM es que “cada entidad de la Confraternidad se hace cargo de la defensoría concerniente a su propio país o gobierno” (ver “Protocolos de Defensoría” o “Información Esencial sobre Defensoría” para conocer más detalles). Este asunto es tomado muy en serio dentro de Visión Mundial. Si tiene alguna inquietud acerca de esto, debería comunicarse con el Director de Política y Defensoría.

Un enfoque alternativo es considerar una defensoría anónima, a veces conocida como “presenciar”, en la cual la información se pasa a un tercero, como una organización de derechos humanos, que tiene acceso a quienes toman las decisiones y a otros con influencia, sin revelar sus fuentes.

Tener en cuenta también que por lo general es más seguro emprender la defensoría como parte de una coalición, ya que cuanto más gente haya trabajando en un tema particular, más difícil será identificar a los defensores o detener su campaña y será menos probable que las personas sean consideradas un blanco.



■ “Si hablamos nos harán el vacío”

En la mayoría de los casos, en especial si el contexto permite la cooperación con los que tienen el poder, lo más probable es que la defensoría tenga pocas repercusiones negativas para los involucrados. Aun así, cierto tipo de defensoría puede incluir riesgos para los involucrados, como que la comunidad les haga el vacío, perder la financiación, o en casos extremos, pedir que abandonen el país. Cuando ocurra esto, la decisión de realizar o no la defensoría será considerada muy detenidamente por la gerencia del país/región en cuestión, según lo estipulado por el Protocolo de Defensoría de Visión Mundial.⁸⁵ Los trabajos de estas personas implican ser responsables de discernir qué es lo que más conviene a aquellos quienes sirve Visión Mundial. Vale la pena mencionar que si la defensoría se realiza en un contexto de respeto hacia la humanidad de aquellos que tienen el poder y la influencia, con explicaciones claras de qué se está buscando y por qué, muchas veces los riesgos se minimizan.

■ “El trabajo de defensoría puede despertar expectativas no realistas sobre cuánto tardará en llegar el cambio”.

Los grupos que emprenden el trabajo de defensoría pueden hacerlo con la expectativa de que en pocos meses se resolverán muchos de sus problemas. Pueden sentirse desilusionados, frustrados y hasta decepcionados si esto no sucede. Para evitar estos resultados, es importante fijar objetivos realistas que están medidos por tiempo y que sean comunicados a todos los interesados. Cuando se hace defensoría en poblaciones pobres y/o vulnerables, es importante discutir las metas con los afectados y evaluar las oportunidades para el éxito, así como considerar si denunciar un problema es tan importante como lograr el cambio.

■ “La defensoría desviará los recursos para otros tipos de trabajo”

Es verdad que involucrarse más en defensoría requerirá recursos humanos y financieros. Sin embargo, como se indicó antes, el tratar con las causas de la pobreza en lugar de sólo los síntomas,

puede producir inmensos beneficios a plazo medio y largo.

Como demostraron los programas “Urban Advance” [Avance Urbano], muchas veces puede ser más redituable movilizar a los pobres para que ellos aboguen por los servicios que el gobierno les debe brindar.

Con frecuencia se trata más de transmitir eficazmente y persuasivamente a los donantes, explicando el impacto que las actividades de defensoría podrían tener a largo plazo. Establecer e implementar buenos sistemas de monitoreo y evaluación ayudará a justificar los gastos y a demostrar el impacto. Nuevamente, el secreto para el éxito es fijar objetivos realistas.

Hay maneras de reducir las presiones presupuestarias y de personal. Una manera de reducir los gastos adicionales y de recaudar fondos es integrar la defensoría en los programas ya existentes, los donantes están cada vez más abiertos, y algunos hasta las esperan, a propuestas que incluyen un renglón presupuestario para actividades de defensoría. Considerar las fuentes existentes de financiación en el país, como las embajadas, ya que ahora es un requisito que todas las oficinas tengan contactos con otras ONG y embajadas como parte de la preparación para emergencias, ¿por qué no usar esos contactos para fines de defensoría también?

■ Involucrarse en el trabajo de defensoría puede comprometer a la gente de la organización o a la organización como un todo

Involucrarse en trabajo de defensoría significa involucrarse en las estructuras de poder y conocer gente que ejerce el poder para producir cambios significativos. Es un dicho conocido que “el poder corrompe”, y esto no es sólo para quienes tienen el poder, sino también para aquellos que están cerca del poder o que quieren el poder para sí. Un peligro real en defensoría es que su organización o comunidad se acerque demasiado a los que están en el poder y que usted comprometa su independencia, o la fuerza de su mensaje, o que se olvide de las personas que dice representar (o que no las represente fielmente).

⁸⁵ Un ejemplo de este tipo de decisiones, a pesar de no estar relacionado en sí a la defensoría, ocurrió cuando VM Sudán tuvo que tomar una decisión extremadamente difícil acerca de si firmaban un Memorando de Entendimiento con la SRRA en el 2000. Si no lo firmaban le negarían el permiso para continuar funcionando en Sudán y se verían forzados a cerrar sus operaciones, pero se tenía el sentimiento que al firmar se comprometería su neutralidad e imparcialidad, y les haría cómplices para mantener la guerra económica. VM Sudán decidió no firmar, tomando una estancia a largo plazo en lugar de a corto plazo. Desde entonces, a VM Sudán se le ha otorgado permiso para acceder a una parte distinta en Sudán, en donde algunas ONG están trabajando pero la necesidad es muy grande.



El hecho de que usted tiene acceso al poder y a la gente importante podría hacerse más importante que la necesidad de cambio, o la necesidad de que los pobres tengan acceso a los que toman las decisiones. Varias soluciones para minimizar el potencial de que la gente de la organización se acerque demasiado a las personas en el poder, o que pierda el sentido de responsabilidad y/o se comprometan incluyen:

- Requerir que se elaboren políticas en forma participativa, de modo que las políticas sean hechas por un grupo de personas, incluyendo a aquellos que sean directamente afectados.
- Desarrollar un sistema interno claro de responsabilidad, de modo que los encargados de cabildear o tender redes den cuenta de sus acciones, tanto al personal interno, como a la Junta, y a aquellos que sean directamente afectados.
- Cada vez que sea posible, asegurar que los afectados por problemas se representen ellos mismos.
- Asegurar que varias personas tengan contacto con los que toman decisiones, de modo que todos los contactos e influencia no están concentrados en una sola persona (¡por lo general, el Director!).
- Revisar la evolución, los objetivos y actividades en forma periódica, de modo de que pueda monitorear y evaluar su eficacia y el uso de los recursos.
- Insistir en que las reuniones a puerta cerrada se abran a grupos más representativos y que los procesos de toma de decisiones se aclaren y formalicen y sean más participativos, en especial para incluir a los grupos de las bases y a los más pobres de la sociedad o comunidad.

CEDAW y las Convenciones Internacionales

Visión Mundial está dedicada a respetar la valía y dignidad de todas las personas, ya que fueron creadas a imagen y semejanza de Dios. Esta valía y dignidad están reconocidas internacionalmente en el lenguaje de los derechos humanos, en documentos tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos y en varios tratados que obligan a los países a proteger estos derechos. Estos tratados incluyen la Convención de los Derechos del Niño (CRC) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW). El concepto básico de derechos humanos fija los estándares que salvaguardan la valía y dignidad de todas las personas en todos los países.

Las convenciones internacionales que protegen los derechos humanos de todos, incluyendo a mujeres y niñas, pueden ser útiles para abogar en defensa de los pobres. *World Vision's Girl Child Review* [La Reseña de Niñas de Visión Mundial] del 2001 midió el impacto del trabajo de desarrollo de la organización entre las niñas. Este informe concluyó lo siguiente:

- Esta investigación ha reforzado nuestra creencia de que los instrumentos internacionales pueden y deben usarse como un marco que informa nuestro trabajo y, en armonía con esto, que la defensoría es un complemento importante para nuestro trabajo en el campo.... Una cosa hecha posible es un lenguaje para los desafíos que enfrentamos. Al definir los temas esenciales e identificar quién debe recibir ayuda y cómo, los instrumentos internacionales proporcionan un entendimiento común y un andamio para el trabajo de campo.⁸⁶

Las convenciones como la CEDAW y la CRC son útiles en varios niveles. Internacionalmente, la mayoría de los países miembros de las Naciones Unidas han ratificado estas convenciones, obligando a sus gobiernos a trasladar esas convenciones a sus leyes nacionales. Las comunidades pueden usar las convenciones para educar a los pobres sobre sus derechos, y de ser necesario, para abogar por la creación o cumplimiento de leyes equitativas de género.

CEDAW

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) es el principal tratado internacional que garantiza a las mujeres los derechos humanos básicos y ser libres de discriminación. Es un marco institucional de 30 artículos que protege a las mujeres contra la discriminación que afecta el goce de sus derechos de igual manera que los hombres en el “campo político, económico, social, cultural, civil y en cualquier otro campo”. Las Naciones Unidas redactaron la Convención en 1979 y el tratado entró en vigencia en 1981. Para el año 2001, 168 países habían ratificado la CEDAW.

CRC

Como una organización comprometida con los niños y el Desarrollo Transformador, Visión Mundial reconoce las necesidades de las niñas. Las Naciones Unidas adoptaron la Convención de los Derechos del Niño (CRC) en 1989, y ha sido ratificada por 191 países. La CRC ha sido útil para los esfuerzos de Visión Mundial en defensa de los derechos de los niños tanto a nivel internacional como en el campo. El artículo 2 de la CRC estipula que todos los derechos deben ser respetados sin discriminar con motivo del sexo:

- Los Estados Miembro respetarán y garantizarán los derechos estipulados en la presente Convención para cada niño dentro de su jurisdicción, sin discriminación de ningún tipo, independientemente de la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional, étnico o social, propiedad, incapacidad, nacimiento u otra condición del niño o de los padres o tutores legales del niño.

Pero la CRC no trata explícitamente los temas específicos de las niñas. Por lo tanto, la CEDAW llena el vacío de la CRC con respecto a los derechos de las niñas. Los comités de la CRC y de la CEDAW han acordado lo siguiente:

⁸⁶ Rose, Loretta. *Every Girl Counts: Development, Justice and Gender* [Todas las Niñas Cuentan: Desarrollo, Justicia y Género]. Mississauga, Canadá: Visión Mundial, 2001, p. 7. Este informe se basó en una revisión que duró un año del programa de Visión Mundial y de los servicios de defensoría para las niñas, y se incluyeron 34 visitas al campo y 234 encuestas en cinco países.

- Las CRC y CEDAW son de naturaleza complementaria y deben respetarse mutuamente y deberían ser el marco esencial de una estrategia progresista para promover y proteger los derechos fundamentales de las niñas y de las mujeres, y definitivamente erradicar la desigualdad y la discriminación.⁸⁷

Ambas convenciones se basan en los principios de derechos humanos según expresados en los pactos internacionales y ambos reafirman los derechos humanos como derechos universales, indivisibles e interdependientes. La UNICEF concluyó que “los derechos de las niñas de hoy son los derechos de las mujeres de mañana”. Hay una clara conexión entre la CRC y la CEDAW. ¿Cómo se puede trazar una línea divisoria entre una niña mayor y una mujer? Las mujeres necesitan que sus derechos sean protegidos en todas las etapas de su vida.

Cómo se Han Beneficiado Otros Países de la CEDAW y de la CRC

Muchos países han sido afectados favorablemente por la CEDAW. Con frecuencia las ONG locales se valen de la CEDAW como una herramienta de defensoría para ejercer presión ante el gobierno:

- En Colombia, los grupos de mujeres se unieron en 1991 y lograron incorporar los principios de la CEDAW en la nueva constitución.⁸⁸
- El alto tribunal de Tanzania citó a la CEDAW en su decisión de invalidar la ley tradicional que impedía que las mujeres recibieran tierras de clan heredadas de sus padres.
- En Botswana, una mujer casada con un extranjero desafió las leyes de ciudadanía que les negaba a sus hijos los derechos de ciudadanía. Como esto violaba las leyes de la CEDAW y otras leyes constitucionales e internacionales, la ley fue considerada inconstitucional.⁸⁹
- En 16 países de las Américas y de la región del Caribe, las leyes nacionales han sido adaptadas a la Convención de los Derechos del Niño; entre ellos, Venezuela ha aprobado una importante legislación sobre los derechos del niño, y Chile, Panamá y Uruguay han redactado códigos para niños.⁹⁰

⁸⁷ Derechos Humanos para los Niños, las Niñas y Mujeres (Nueva York: UNICEF, 1995). Se lograron conclusiones similares con la reciente Revisión de la Niñas por Visión Mundial: Informe Interno, el cual dice: “Las comparaciones de la CRC con el CEDAW muestran cómo la aplicación de la CRC se puede fortalecer por las niñas, al usar los principios establecidos en el CEDAW. El CEDAW es principalmente una herramienta para eliminar la discriminación en contra de las mujeres y también es útil para eliminar la discriminación en contra de las niñas”.

⁸⁸ *Bringing Equality Home: Implementing the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* [Llevando la Igualdad al Hogar: Implementando la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer] (Nueva York: Fondo de Desarrollo para la Mujer de las Naciones Unidas, 1998).

⁸⁹ Amnistía Internacional, Ratificar el Tratado de los Derechos Humanos de la Mujer: Cómo Usan las Mujeres en otros Países el CEDAW, www.amnestyusa.org.

⁹⁰ UNICEF, <http://www.unicef.org/spanish/crc/>

7.2 CATEGORÍAS DE PRÁCTICA DE DEFENSORÍA DE VISIÓN MUNDIAL— CONEXIÓN CON DEFENSORÍA DE GÉNERO

Objetivos

- Familiarizarse con las prioridades y prácticas de defensoría de Visión Mundial
- Ver las maneras viables en que estas prácticas tratan los asuntos de defensoría de género
- Examinar las maneras de conectar las prácticas de defensoría y los asuntos de género en su área

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora

Flujo y Descripción de la Sesión

10 minutos

Introducción

- Pedir a cada participante que diga su nombre, su papel en Visión Mundial y un asunto de género en su área que requiera defensoría.
- Preguntar qué expectativas tienen los participantes de esta experiencia de capacitación de género.
- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 7.2a Categorías y Tipos de Práctica de Defensoría

Pregunta para Discusión

- ¿Por qué es importante tener varios tipos de defensoría?
- ¿Cuándo sería necesario aplicar más de un tipo de defensoría a un asunto específico de defensoría de género?

20 minutos

Trabajo en Grupos Pequeños Actividad 7.2a

Entregar a los participantes la plantilla en blanco (Actividad 7.2a) y pedirles que brevemente hablen sobre asuntos de defensoría en los que hayan participado. Pedir a los grupos que elijan una de

estas actividades y que usen el modelo en blanco para registrar la categoría, tipo, narrativa y posibles resultados.

20 minutos

Información de Grupo Plenario

Pedir a los voceros de los grupos que hablen de los asuntos de defensoría que hayan explorado los grupos.

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión

Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

Discutir con los colegas las categorías de la plantilla de Prácticas de Defensoría de Visión Mundial. Pedirles que cuenten historias de defensoría con sus propias palabras, mientras usted presta atención a los tipos, actividades y resultados.

Materiales

Notas y Actividades

- **Nota 7.2a** Categorías de Práctica de Defensoría en Visión Mundial
- **Actividad 7.2a** Categorías de Práctica de Defensoría en Visión Mundial

Preparación del Facilitador

- Estar preparado para discutir sus propias experiencias con defensoría.
- Hacer copias de la Nota 7.2a y de la Actividad 7.2a.
- Elaborar una presentación basada en la Nota 7.2a.
- Preparar copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



Cuatro Categorías de Práctica de Defensoría

Visión Mundial se basa en las siguientes cuatro categorías de defensoría para organizar y diseñar las iniciativas de defensoría. Si bien existen muchos asuntos de defensoría, exploraremos la pertinencia de estas categorías de los asuntos de defensoría de género, de los asuntos que pueden impactar a los hombres, mujeres, niñas y niños.

Influencia en las Políticas

I. Cambio de Política/Legal

- Cabildeo y Diálogo
- Formar redes
- Educación y Sensibilización
- Campañas Públicas
- Investigación
- Participar en Consultas con el Gobierno

2. Implementación de Política/Legal

- Monitorear la Implementación de la Política
- Acción legal
- Capacitación sobre Derechos para las Agencias Gubernamentales y/o la Policía

Fortalecimiento de los Ciudadanos

3. Educación y Aumento de Conciencia

- Educación sobre los Derechos, Asuntos de Ciudadanía, y Causas más Amplias de la Pobreza

4. Movilización

- Desarrollar confianza entre los grupos para que participen con los que elaboran las políticas por medio del Desarrollo de Destrezas, Formación de Comités, o Experiencia Directa (por ej., tomar parte en ejercer presión ante un funcionario del gobierno o dar una entrevista a los medios de difusión)



Usar las Categorías de Defensoría para Tratar los Asuntos de Género

Tipo de Defensoría	Categoría de Defensoría	Asunto	Narrativa	¿Por qué este enfoque para este asunto?
<p>I. Cambio de Política/Legal</p> <p>El enfoque central de toda estrategia de defensoría por lo general implica actividades que aspiran a influir sobre los que toman decisiones y hacen las políticas para que cambien una ley o política que esté contribuyendo a la injusticia. Pueden ser encargados formales o informales/tradicionales de formular políticas.</p>	<p>Cabildeo y Diálogo</p>	<p>Violencia contra los niños: enfoque en la violencia debido al género</p>	<p>Todos los años en septiembre, el Comité de los Derechos del Niño (CRC) celebra un “Día de Discusiones Generales” (DGD) para analizar ciertos aspectos de los derechos del niño en un entorno menos formal que las sesiones regulares del Comité, en las cuales las ONG y académicos exponen sus opiniones. VM últimamente ha participado activamente todos los años. Con frecuencia las DGD han sido uno de los componentes básicos para el desarrollo global de los derechos del niño. Visión Mundial participó en dos DGD durante dos años consecutivos en que se discutió el tema de violencia contra los niños. Esto llevó al Comité a recomendar que la ONU estudiara el asunto, lo cual produjo un importante estudio de la ONU sobre la Violencia contra los Niños. Una de las principales recomendaciones del estudio fue “Tratar la dimensión de género en la violencia contra los niños”. Estos Días de Discusiones Generales son un ejemplo de cómo el diálogo puede ser usado para influir en la defensoría de género. Los derechos del niño afectados por el género son un asunto apropiado para que Visión Mundial proponga a la CRC.</p>	<p>La CRC es un instrumento poderoso para asegurar que se respeten los derechos del niño. Si se debe tratar un asunto particular, podría requerirse que se asocien varias ONG y tiempo para que se convierta en una prioridad con un grupo que requiera mucha adquisición y consenso.</p>
<p>Formar redes: Asistir a reuniones o eventos organizados por el gobierno, ONG, donantes, etc., y usarlos como oportunidades para discutir asuntos de política</p>	<p>CSW</p>	<p>Visión Mundial ha sido una voz muy importante en la Comisión de la Situación de la Mujer (CSW) de la conferencia anual de la ONU, que aboga por la eliminación de violencia con motivo de género, la protección de mujeres y niños contra el tráfico, la explotación sexual, y las prácticas tradicionales dañinas inclusive la mutilación genital femenina (MGF) y el matrimonio temprano, un mejor acceso a los recursos, salud y educación, y protección de los derechos de niñas y mujeres. Cada año, además de reuniones con el gobierno y debates en la ONU, los grupos de mujeres y las ONG se reúnen para presentar y discutir ideas, mejores prácticas y políticas en eventos secundarios y centrales. Éstos significan oportunidades muy importantes para dar forma a la “agenda sobre género”. En el 2007, VM se asoció con Plan International y con Save the Children para cabildear y presentar debates sobre las niñas; incluida en nuestra delegación se encontraba una niña patrocinada de 16 años de Kenya, Teresa, que habló de su negativa a la MGF.</p>	<p>Las reuniones de CSW son un lugar clave para influir en los gobiernos ya que se está debatiendo un documento resultante de resoluciones sobre la situación de la mujer. El CSW también se ha convertido en uno de los mejores lugares para aprender sobre lo que hacen otros grupos para mejorar la situación de las mujeres y niñas y compartir e influenciar ideas.</p>	



Tipo de Defensoría	Categoría de Defensoría	Asunto	Narrativa	¿Por qué este enfoque para este asunto?
<p>Educación y Sensibilización de los encargados de formular políticas: convencer a aquellos que tienen poder para que hagan cambios, usando nuestro conocimiento de una situación. Los medios varían grandemente, desde talleres a nivel de las aldeas, visitas de los políticos a los proyectos, reuniones, editoriales en periódicos, y compartir las investigaciones por varios medios.</p>	<p>Las mujeres como empresarias y el DME</p>	<p>En el 2006 el departamento de GAD de VM presentó una carta a la redacción del periódico internacional Financial Times en respuesta a un artículo que hablaba de la contribución de las mujeres al crecimiento de las economías de occidente. La carta aumentó la conciencia del papel que las mujeres están teniendo en los países pobres por medio de pequeños emprendimientos de negocios y de actividades empresariales, con frecuencia gracias al desarrollo de microempresas. La carta fue publicada, aumentando la conciencia del importante papel que juegan estas mujeres en sus familias, comunidades y economías nacionales, y del importante rol de invertir en las mujeres por medio de capacitación y préstamos.</p>	<p>Los periódicos internacionales más importantes pueden llegar hasta vastos y diversos públicos, con un mensaje de conciencia que puede influir en las conductas.</p>	<p>Los periódicos internacionales más importantes pueden llegar hasta vastos y diversos públicos, con un mensaje de conciencia que puede influir en las conductas.</p>
<p>Campañas Públicas: dirigir actividades de concienciación pública y de movilización (por ej., peticiones, marchas, teatro callejero) para influir en el público, que puede presionar a sus líderes. Es particularmente eficaz valerse de figuras célebres para aumentar la conciencia de algún tema, p. ej., la Princesa Diana y las minas, Jubileo 2000. También son muy poderosos el correo electrónico y la Internet.</p>	<p>CSW</p>	<p>El Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre) es una campaña internacional en curso. Desde 1981 las mujeres activistas han marcado el 25 de noviembre como un día contra la violencia. La fecha surge del brutal asesinato de las tres hermanas Mirabal, activistas políticas de la República Dominicana, por órdenes del gobernante Rafael Trujillo (1930-1961). Todos los años, grupos de mujeres, ONG y otras personas se sirven de ese día y mes para aumentar la conciencia pública de la violencia contra las mujeres por medio de concentraciones, desfiles, eventos, publicaciones, campañas en los medios de difusión, la Internet y más. Cada año se elige un tema para enfocar el día, pero se alienta a que los grupos contextualicen el día como una oportunidad para presionar en busca de cambios de políticas y leyes locales en sus propios países, así como cambios de conducta. Las oficinas de VM llevan varios años participando en este día en todo el mundo. En el 2006, la RDC de VM participó al unirse a más de 300 organizaciones y miles de mujeres para conmemorar el día. La mayoría de las mujeres iban vestidas de negro con la palma de la mano colocada sobre la mejilla o la cabeza, que son señales de pesar en la cultura congoleña. Un contingente de Visión Mundial se puso camisetas blancas en señal de esperanza, y diez miembros del personal de Visión Mundial tomaron parte en la marcha, portando estandartes que decían: "Detengan Toda Forma de Violencia Contra las Mujeres", y "Proteger a una Mujer es Proteger a una Nación Entera". VM India organizó debates públicos sobre el tema y reuniones de grupos de auto-ayuda para mujeres, utilizando los medios de comunicación para difundir su mensaje. Para saber más sobre el Día para la Eliminación de Violencia Contra las Mujeres ver el sitio http://www.unifem.org/campaigns/november25</p>	<p>VAW es un tema muy amplio que afecta a las mujeres de todo el mundo, y sin embargo con frecuencia es ignorado o sigue oculto. Una Campaña Internacional ayuda a llamar la atención sobre el asunto a personas a todo nivel de influencia y poder. Puede influir en las conductas individuales y en las políticas internacionales. La naturaleza flexible y descentralizada de la campaña permite que sea adaptada a varias actividades, audiencias y contextos.</p>	<p>VAW es un tema muy amplio que afecta a las mujeres de todo el mundo, y sin embargo con frecuencia es ignorado o sigue oculto. Una Campaña Internacional ayuda a llamar la atención sobre el asunto a personas a todo nivel de influencia y poder. Puede influir en las conductas individuales y en las políticas internacionales. La naturaleza flexible y descentralizada de la campaña permite que sea adaptada a varias actividades, audiencias y contextos.</p>



Tipo de Defensoría	Categoría de Defensoría	Asunto	Narrativa	¿Por qué este enfoque para este asunto?
	<p>Investigación: Para poder informar sobre todas las actividades antes mencionadas, por lo general tenemos que investigar el impacto de las políticas en las comunidades en donde trabajamos. Esto funciona como nuestra “evidencia” y prueba de que nuestras recomendaciones están basadas en la experiencia directa y por lo tanto es muy importante.</p>	<p>Discriminación contra las Niñas</p>	<p>Plan (una ONG para los Derechos del Niño, compañera de VM) lanzó una campaña en el 2007 con la publicación de “Porque soy niña”. Este informe proporciona un estudio exhaustivo de la situación y derechos de las niñas durante su infancia, adolescencia y de jovencitas. Los informes subsecuentes de esa serie se enfocarán en violaciones específicas contra los derechos de las niñas y los mecanismos para afianzarlos. “Porque soy niña” informa sobre la alarmante situación, reuniendo estadísticas mundiales que resaltan el alcance del infanticidio femenino, los matrimonios tempranos, el abuso y la violencia, y la falta de educación ofrecida a las niñas en los países más pobres del mundo. La agencia además seguirá las vidas de 125 niñas bebés que viven en nueve países en desarrollo como parte de un estudio cohorte sobre los derechos de las niñas y la discriminación de géneros. Plan propone una acción de ocho puntos que requiere una mayor participación de niñas y jovencitas, más inversiones en las niñas, cambiar y hacer cumplir las leyes, cambiar las conductas, la necesidad de tener mejores datos sobre las niñas, y la importancia de tomar un enfoque de ciclo de vida y documentar las mejores prácticas.</p>	<p>Ha quedado claro durante el estudio de este informe que se necesitan urgentemente más datos sobre niñas y específicamente sobre jovencitas. Se recopilan estadísticas y materiales ya sea sobre los niños o sobre las mujeres en general. Los encargados de elaborar políticas deben recolectar y usar datos nacionales desglosados por sexo y edad.</p>
	<p>Aportes para la consulta con el gobierno: Sobre los temas que afectan el acceso a los recursos, los derechos de empleo, los derechos a la tierra, etc. Estas acciones pueden ir desde los miembros de los PDA asistiendo a reuniones celebradas por autoridades locales sobre planificar servicios futuros hasta el personal de VM proporcionando información para una reunión con el Banco Mundial sobre el impacto de las tarifas de comercio para los productores de café en Nicaragua.</p>			



Tipo de Defensoría	Categoría de Defensoría	Asunto	Narrativa	¿Por qué este enfoque para este asunto?
<p>I. Implementación de Política/Legal: Lograr el cambio de políticas o leyes es sólo un aspecto de influenciar las políticas públicas. También tenemos que asegurar que las leyes y políticas estén siendo implementadas según lo prometido. Esto puede implicar una variedad de enfoques.</p>	<p>Monitoreo e Investigación: Compartir información sobre la realidad de qué sucede en “el terreno” es algo que muchas ONG hacen como una manera de monitorear el cumplimiento del gobierno con las declaraciones internacionales. Les entregan esto a las organizaciones especialmente establecidas para entregar la información a los gobiernos o comités.</p>	<p>Mutilación Genital Femenina (MGF)</p>	<p>La mutilación genital femenina es una práctica tradicional dañina que es ilegal en casi todos los países. Sin embargo, persiste en muchas naciones y comunidades, apoyada por la tradición y la aceptación cultural. Con frecuencia es difícil hacer cumplir leyes en contra de la MGF porque por lo general no es un “delito” individual, sino un asunto comunitario. Esto es así porque la MGF es una cuestión de identidad para las comunidades que la practican. El enfoque de VM ha sido el de abogar dentro de comunidades enteras para que se implementen leyes que prohíban la MGF haciendo cambiar la aceptación de esta práctica por parte de la comunidad. Monitoreamos la cantidad de casos y seguimos investigando la cantidad de instancias así como los daños sufridos por las niñas debido a la MGF. Compartimos esa investigación con las comunidades especialmente para que puedan decidir con conocimiento de causa y rechazar la MGF.</p>	<p>Dar fin a la práctica de la MGF. Las comunidades están informadas y deciden rechazar la MGF y adoptar ritos alternativos de transición. Los gobiernos están informados de la cantidad de incidencias de MGF para combatir y prevenir mejor este abuso.</p>
<p>Acción legal: ayudar a los que padecen de abusos (infantil/familiar, etc.) encuentren un resarcimiento judicial por medio del debido proceso legal (por ej., ir a la policía), o trabajar activamente para proteger a los grupos cuyos derechos están siendo amenazados (por ej., derechos a la tierra).</p>	<p>Abuso sexual y explotación de niños</p>	<p>“Alianza por tus Derechos”, una ONG costarricense, trabaja para las víctimas de abuso sexual y explotación por comercio sexual por medio de un programa que brinda apoyo a las víctimas. El apoyo consiste en asistencia legal y apoyo a las víctimas, así como orientación para el público general sobre cómo denunciar tales casos. Tienen abogados, trabajadores sociales y psicólogos que asisten a las víctimas con el procedimiento legal, la recuperación y reintegración.</p>	<p>Es importante tener leyes y políticas en existencia, pero si los ciudadanos no tienen ayuda para reclamar sus derechos, las leyes no se aplicarán. En los casos que involucran abuso sexual, la asistencia legal debería complementarse con apoyo para las víctimas, para ayudarlas a recuperarse del trauma y alentarlas a que continúen con el proceso legal para asegurar que los autores del delito sean encarcelados y no representen un peligro para la sociedad.</p>	<p>Es importante tener leyes y políticas en existencia, pero si los ciudadanos no tienen ayuda para reclamar sus derechos, las leyes no se aplicarán. En los casos que involucran abuso sexual, la asistencia legal debería complementarse con apoyo para las víctimas, para ayudarlas a recuperarse del trauma y alentarlas a que continúen con el proceso legal para asegurar que los autores del delito sean encarcelados y no representen un peligro para la sociedad.</p>



Tipo de Defensoría	Categoría de Defensoría	Asunto	Narrativa	¿Por qué este enfoque para este asunto?
<p>Fortalecimiento de los Ciudadanos: Las siguientes dos categorías buscan el cambio al modificar el conocimiento, las actitudes y la conducta de la gente común respecto de la pobreza o los asuntos sobre derechos. A menudo esto puede significar el fortalecimiento de aquellos que anteriormente pensaban que no tenían voz ni poder para influenciar el cambio.</p>	<p>Capacitación para los Implementadores: Donde los grupos responsables de implementar leyes, como la policía, no hacen cumplir las leyes nacionales, nosotros podemos presionar para que haya capacitación sobre derechos humanos y apoyarla con fondos o información.</p>	<p>Turismo sexual infantil y explotación sexual comercial</p>	<p>VM Camboya ayudó a elaborar un programa de capacitación para la policía que cubriría los derechos de las prostitutas (de quienes se ocupaba VM en otros programas). También elaboraron un programa que incluía orientación para los operadores de tours sobre las acciones que podrían tomar para tratar el problema del turismo sexual infantil. En ambos casos, la capacitación ayudó a proteger los derechos de los niños.</p>	<p>Con frecuencia la policía trata a los niños que están siendo traficados o usados por proxenetas como los criminales, en lugar de aquellos que comenten la explotación y el abuso. Muchas veces se trata de capacitarlos sobre las respuestas apropiadas para proteger a las víctimas. La corrupción también puede impedir la justicia, y se requiere un aumento de conciencia.</p>



Tipo de Defensoría	Categoría de Defensoría	Asunto	Narrativa	¿Por qué este enfoque para este asunto?
<p>3. Educación</p>	<p>Educación sobre derechos: Otro enfoque es educar a las personas sobre sus derechos y responsabilidades y sobre el sistema de gobierno en su contexto y la ley, o explicar las causas de la pobreza más allá de su ubicación. Esto puede hacerse ya sea por nosotros mismos como parte de nuestro trabajo con programas (p. ej., capacitar sobre la CRC o sobre el Monitoreo de Rendimiento basado en la Comunidad), o alentando a otros, como las autoridades educativas, para que incluyan capacitación sobre derechos en sus programas escolares. También puede usarse como un método para cambiar el comportamiento sobre un tema, por ejemplo, la MGF. Los métodos pueden ser formales (capacitación) o informales (una campaña con pósteres orientada al analfabetismo, programas radiales, competiciones culturales, visitas en el campo, drama y canciones, etc.). En última instancia, ayudar a los grupos a que pregunten en forma crítica y que entiendan su situación o la de otros y explorar las causas de raíz de los problemas y las soluciones, sirve para desarrollar sus capacidades y los alienta a ser sus propios defensores.</p>	<p>Capacitar a mujeres líderes de la comunidad</p>	<p>VM Chile en la actualidad está contribuyendo al fortalecimiento de los ciudadanos a nivel local al capacitar a 30 mujeres líderes por año. Las mujeres reciben capacitación por medio de talleres y participación en una actividad promocional llamada Visita Ciudadana. Esta actividad se realiza con la participación de unas 1.000 personas (niños incluidos) y consiste en distribuir información sobre los derechos de las mujeres y los niños. La educación pública y el aumento de la conciencia se hace por medio de la expresión artística, que incluye shows con marionetas.</p> <p>El año pasado, el programa también contribuyó a la creación de un manual de capacitación: se elaboró un manual con los contenidos del taller, incluidos los asuntos sobre el género, los derechos de la mujer y el niño, etc. El manual incluye un CD en el cual está grabado el proceso de capacitación.</p>	<p>Los ciudadanos tienen que conocer sus derechos y sentirse seguros de poder ejercerlos. Al enseñarles y aumentar la conciencia sobre los derechos las personas están más conscientes de sus derechos. Pero no es suficiente con saber, la gente tiene que aprender aptitudes para aplicar y reclamar esos derechos. Para este fin, los talleres y manuales han demostrado ser herramientas muy útiles.</p>



Tipo de Defensoría	Categoría de Defensoría	Asunto	Narrativa	¿Por qué este enfoque para este asunto?
<p>4. Movilización: La movilización y el aumentar la confianza de los grupos para que se contacten con los responsables de las políticas (formal o informal) son los otros elementos importantes para crear el cambio desde abajo hacia arriba. Ellos contribuyen al desarrollo de una sociedad civil activa. Esto puede hacerse al equipar a los grupos con las destrezas pertinentes (organización, oratoria, análisis de presupuestos, etc.) o con experiencia, es decir tomando parte en una iniciativa de defensoría de VM. La formación de comités especiales de defensoría para trabajar en un asunto es una muy buena manera de movilizar a una comunidad de PDA para la acción. Movilizar a los patrocinadores de VM en Europa o India para que compren productos de comercio justo, o pedir a sus MP que presionen para el perdón de la deuda, son otros ejemplos excelentes.</p>	<p>Movilizar a los hombres en contra de la violencia en Nicaragua</p>	<p>VM Nicaragua ha apoyado la creación y desarrollo de una red de hombres contra la violencia. Esta red tiene reuniones periódicas en las cuales los hombres de distintos PDA se reúnen para discutir y apoyarse mutuamente cumpliendo un rol de hombres responsables. Los talleres fortalecen a los hombres para que busquen métodos alternativos en la resolución de conflictos y que no vean a la violencia como la única manera posible. Se los capacita para identificar los patrones culturales que los hace responder de manera violenta y para reemplazarlo por conductas sanas. La red está aún en sus pasos iniciales, pero ya está contribuyendo al nacimiento de una nueva generación de hombres, equipados con todo lo que necesitan para hacer una contribución significativa en la sociedad.</p>	<p>Para lograr la equidad de géneros en la sociedad, tanto hombres como mujeres tienen que ser capacitados en las aptitudes requeridas para una resolución pacífica de conflictos y en defensoría. Una vez que la gente está capacitada y fortalecida a nivel de la comunidad, luego pueden llegar hasta los encargados de formular políticas y abogar por cambios en las leyes/políticas o la implementación de leyes existentes que no se aplican debido a una falta de interés e insensibilidad por parte de los encargados de hacer cumplir las leyes. A menudo no se investigan los casos de violencia familiar y de abuso sexual, aunque existen leyes, porque la policía o el personal judicial no los consideran asuntos importantes.</p>	



Uso de las Categorías de Defensoría de Visión Mundial para los Asuntos de Defensoría de Género

Tipo de Defensoría	Categoría de Defensoría	Asunto	Narrativa	¿Por qué este enfoque para este asunto?	¿Posibles Resultados?
<p>I. Cambio de Política/Legal: El enfoque central de toda estrategia de defensoría por lo general implica actividades que aspiran a influir sobre los que toman decisiones y hacen las políticas para que cambien una ley o política que esté contribuyendo a la injusticia. Éstos pueden ser encargados formales o informales/tradicionales de formular políticas.</p>	<p>Movilización de hombres en contra de la violencia en Nicaragua</p> <p>Formar redes: Asistir a reuniones o eventos organizados por el gobierno, ONG, donantes, etc. y usar estas oportunidades para discutir asuntos de política.</p> <p>Educación y Sensibilización: de los que formulan las políticas: convencer a aquellos que tienen poder para que hagan cambios, usando nuestro conocimiento de las situaciones. Los medios varían grandemente y pueden incluir talleres a nivel de las aldeas, visitas de los políticos a los proyectos, reuniones, editoriales en periódicos, y compartir las investigaciones por varios medios.</p> <p>Campañas Públicas: dirigir actividades de concienciación pública y de movilización (por ej., peticiones, marchas, teatro callejero) para influir en el público, que puede presionar a sus líderes. Es particularmente eficaz valerse de figuras célebres para aumentar la conciencia de algún tema, p. ej., la Princesa Diana y las minas, Jubileo 2000. También son muy poderosos el correo electrónico y la Internet.</p>				



Tipo de Defensoría	Categoría de Defensoría	Asunto	Narrativa	¿Por qué este enfoque para este asunto?	¿Posibles Resultados?
<p>2. Implementación de Política/Legal: Lograr el cambio de políticas o leyes es sólo un aspecto de influenciar las políticas públicas. También tenemos que asegurar que las leyes y políticas estén siendo implementadas según lo prometido. Esto puede implicar una variedad de enfoques.</p>	<p>Investigación: Para poder informar sobre todas las actividades antes mencionadas, por lo general tenemos que investigar el impacto de las políticas en las comunidades en donde trabajamos. Esto funciona como nuestra “evidencia” y prueba de que nuestras recomendaciones están basadas en la experiencia directa y por lo tanto es muy importante.</p>				
	<p>Aportes para consulta con el gobierno: Esta consulta puede informar a los funcionarios del gobierno sobre temas que afectan el acceso a los recursos, los derechos al empleo, de la tierra, etc.</p>				
	<p>Monitoreo e Investigación: Compartir información sobre la realidad de qué sucede en “el terreno” es algo que muchas ONG hacen como una manera de monitorear el cumplimiento del gobierno con las declaraciones internacionales. Les entregan esto a las organizaciones especialmente establecidas para entregar la información a los gobiernos o comités.</p>				
	<p>Acción legal: Ayudar a los que padecen de abusos (infantil/familiar, etc.) a encontrar un resarcimiento judicial por medio del debido proceso legal (por ej., ir a la policía) o trabajar activamente para proteger a los grupos cuyos derechos están siendo amenazados (por ej., derechos a la tierra).</p>				



Tipo de Defensoría	Categoría de Defensoría	Asunto	Narrativa	¿Por qué este enfoque para este asunto?	¿Posibles Resultados?
<p>Fortalecimiento de los Ciudadanos: Las siguientes dos categorías buscan el cambio al modificar el conocimiento, las actitudes y la conducta de la gente común respecto de la pobreza o los asuntos sobre derechos. A menudo esto puede significar el fortalecimiento de aquellos que anteriormente pensaban que no tenían voz ni poder para influenciar el cambio.</p>	<p>Capacitación para los Implementadores: Donde los grupos responsables de implementar leyes, como la policía, no hacen cumplir las leyes nacionales, nosotros podemos presionar para que haya capacitación sobre derechos humanos y apoyarla con fondos o información.</p>				



Tipo de Defensoría	Categoría de Defensoría	Asunto	Narrativa	¿Por qué este enfoque para este asunto?	¿Posibles Resultados?
<p>3. Educación</p>	<p>Educación sobre derechos: Otro enfoque es educar a las personas sobre sus derechos y responsabilidades y sobre el sistema de gobierno en su contexto y la ley o explicar las causas de la pobreza más allá de su ubicación. Esto puede hacerse ya sea por nosotros mismos como parte de nuestro trabajo con programas (p. ej., capacitar sobre la CRC o sobre el monitoreo del rendimiento basado en la Comunidad), o alentando a otros, como las autoridades educativas, para que incluyan capacitación sobre derechos en sus programas escolares. También puede usarse como un método para cambiar el comportamiento sobre un tema, por ejemplo, la MGF. Los métodos pueden ser formales (capacitación) o informales (una campaña con pósteres orientada al analfabetismo, programas radiales, competiciones de cultura, visitas en el campo, drama y canciones, etc.). En última instancia, ayudar a los grupos a que pregunten en forma crítica y que entiendan su situación o la de otros y explorar las causas de raíz de los problemas y las soluciones, sirve para desarrollar sus capacidades y alentarlos a ser sus propios defensores.</p>				
<p>4. Movilización: La movilización y el aumentar la confianza de los grupos para que se contacten con los responsables de las políticas (formal o informal) son los otros elementos importantes para crear el cambio desde abajo hacia arriba. Ellos contribuyen al desarrollo de una sociedad civil activa. Esto puede hacerse al equipar a los grupos con las destrezas pertinentes (organización, oratoria, análisis de presupuestos, etc.) o con experiencia, es decir tomando parte en una iniciativa de defensoría de VM. La formación de comités especiales de defensoría para trabajar en un asunto es una muy buena manera de movilizar a una comunidad de PDA para la acción. Movilizar a los patrocinadores de VM en Europa o India para que compren productos de comercio justo, o pedir a sus MP que presionen para el perdón de la deuda, son otros ejemplos excelentes.</p>					

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género

SEGUNDA EDICIÓN



Módulo 8
Género y HEA



GÉNERO Y HEA

La sensibilización sobre el género es esencial en las respuestas de programación de Asuntos Humanitarios y de Emergencias (HEA, por sus siglas en inglés) para escenarios de asistencia y emergencias. Una vez que a los profesionales de desarrollo y los expertos en HEA se les pide estar en modalidad de respuesta, hay poco tiempo para integrar los conocimientos y conclusiones de GAD. El mejor momento para considerar muy cuidadosamente los componentes del Análisis de Género dentro de una modalidad de asistencia y emergencias, e incorporarlos en los planes de HEA, es antes de encontrar la respuesta, en lugar de cuando se tiene la mitad de la respuesta o incluso cuando ya se tiene la respuesta.

Elaine Enarson trabajó con el personal de Visión Mundial durante el reciente tsunami en Asia y gran parte del material del Módulo 8 proviene de su trabajo en esa área y en otros escenarios de HEA alrededor del mundo. Las listas de verificación cubren todas las áreas que los profesionales deben tener en cuenta antes, durante y después de un escenario de asistencia. Los participantes discutirán todo eso en grupos pequeños y presentarán las conclusiones y observaciones en sesión plenaria. Examinan sus propias experiencias con respuestas de asistencia y consideran qué diferencia puede marcar el Análisis de Género. Por último, se presenta a los participantes el Marco de Capacidades y Vulnerabilidades de ACIDI como una manera de organizar una respuesta sensible al género. El contacto con este marco también garantiza que los participantes se familiaricen con un marco internacionalmente reconocido y ampliamente utilizado.

DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

8.1 Introducción al Género y HEA

En esta sesión, una lectura con información básica de Elaine Enarson ofrece a los participantes y facilitadores una visión más a fondo de cómo pensar acerca de un enfoque de GAD en escenarios de emergencia y cómo este enfoque puede producir un desarrollo sostenible. Los participantes relatan estos conocimientos para la experiencia de HEA de Visión Mundial, para entender cómo se aplican los conceptos de trabajo reproductivo, productivo y comunitario al Análisis de Género en escenarios después del desastre.

8.2 Consideraciones de Género en la Programación y Planificación de HEA

Se presentan las buenas prácticas de GAD tanto en un modo de respuesta rápida como de planificación de desarrollo después del desastre, por medio de

presentaciones y notas de listas de verificación para cada área de desarrollo. Usando estas listas de verificación, los participantes trabajan en grupos pequeños para evaluar experiencias pasadas en HEA y qué harán de manera diferente la próxima vez.

8.3 Marco de Vulnerabilidades

El Marco de Capacidades y Vulnerabilidades de ACIDI proporciona a los trabajadores de asistencia otra herramienta para trabajar con flexibilidad dentro de escenarios de emergencia o de refugiados. Es especialmente importante tener conocimiento y aptitudes para usar esta herramienta al trabajar en colaboración con otras agencias que usan el marco de ACIDI para planificar su respuesta.

8.1 INTRODUCCIÓN A GÉNERO Y ASUNTOS HUMANITARIOS Y DE EMERGENCIAS (HEA)

Objetivos

- Examinar los conceptos clave referentes a las relaciones de género y a la respuesta a desastres
- Relacionar estos conceptos con la experiencia en HEA de Visión Mundial
- Comprender cómo los triples papeles de trabajo reproductivo, productivo y comunitario cambian en los escenarios después del desastre

Tiempo Aproximado de la Sesión:
2 horas

Flujo y Descripción de la Sesión

20 minutos

Introducción

- Pedir a cada participante que diga su nombre, su rol en Visión Mundial y un breve resumen de experiencias personales en respuestas a desastres, ya sea como parte del personal de Visión Mundial o como miembros de una comunidad afectada.
- Preguntar qué expectativas tienen los participantes de esta experiencia de capacitación en género.
- Compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 8.1a Entender las Relaciones de Género y las Necesidades de la Respuesta a Desastres y Post-Desastre

Presentar cada punto clave de la Nota 8.1a. Después de presentar cada punto, enfocarse en la siguiente pregunta:

Pregunta para Discusión

- ¿Por qué se necesita poner énfasis en este punto particular cuando consideramos las relaciones de género en un modo de respuesta a desastres y post-desastres?

30 minutos

Trabajo en Grupos Pequeños

Entender las relaciones de género y las necesidades en respuestas a desastres y post-desastres

Tarea

Indicar a cada grupo que considere uno o dos de los cinco puntos de la Nota 8.1a. Pedir a los grupos que lean el texto en voz alta después de cada pregunta y que discutan tres o cuatro ejemplos de su propia experiencia que ilustren la importancia de ese punto.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 8.1b El Triple Papel de la Mujer en la Respuesta Post-Desastre

- Revisar los tres tipos de trabajo, El Triple Papel de la Mujer según se presentó en el Módulo 3, Sesión 3.4.
- Preguntar a los participantes si piensan en las mujeres como “víctimas” de un desastre o como participantes proactivas. Pedir que den las razones de sus respuestas.
- A partir de la Nota 8.1b, presentar maneras en que las mujeres participan activamente en los tres papeles en las respuestas post-desastres.

15 minutos

Trabajo en Grupos Pequeños

Tarea

Identificar por lo menos cuatro maneras en que considerar a las mujeres como participantes proactivas en este paradigma del Triple Papel impactará la manera en que se diseña y lleva a cabo la programación de HEA.

5 minutos

Tarea para Después de la Sesión

Transformarse en un Testimonio de Equidad entre Géneros

Discutir lo aprendido en esta sesión sobre las relaciones de género con miembros de su comunidad. ¿Cuáles son sus actitudes y creencias sobre las relaciones/necesidades/respuesta de género en un desastre o escenario de conflicto? ¿Cómo puede haber influido lo que aprendieron en estas creencias?

Matériel

Notas

- Nota 8.1a Entender las Relaciones y Necesidades de Género de la Respuesta a Desastres y Post-Desastres
- Nota 8.1b Lectura Preparatoria del Triple Papel de la Mujer en la Respuesta Post-Desastre, 8.1a

Preparación del Facilitador

- Leer el Documento Preparatorio 8.1a y prepararse para integrar las interpretaciones en su presentación.
- Estudiar los puntos indicados en la Nota 8.1a y en la Nota 8.1b.
- Hacer copias de las Notas 8.1a-b.
- Elaborar presentaciones usando las Notas 8.1a-b.
- Preparar diapositivas y copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.

Lectura Preparatoria⁹¹

¿Por qué el Género? ¿Por qué las mujeres? ¿Por qué ahora?

Cubrir las necesidades de emergencia de manera eficaz, oportuna y culturalmente apropiada es la tarea actual y urgente para los trabajadores de asistencia humanitaria cuya principal preocupación es la seguridad de la vida. Otras preocupaciones parecerían ser superfluas cuando la gente se está sosteniendo de las ramas de los árboles por sobre terrenos inundados o teniendo que caminar largas distancias para conseguir refugio o comida. La “tiranía de lo urgente” a menudo se considera un factor en el descuido de los temas de género en respuestas a emergencias y reconstrucción. Pero no es un lujo pensar claramente sobre cómo el género se relaciona con los desastres; es un aspecto vital de la asistencia en emergencias, pero aún más crucial para la evaluación de vulnerabilidad y capacidades, atenuación de peligros, preparación y movilización de la comunidad para fortalecer la resistencia a desastres.

Las relaciones de género no son siempre el tema clave en la resistencia al “desastre diario” de desnutrición crónica y extrema pobreza, los desafíos del calentamiento global, los ataques inducidos por el ser humano o los desastres tecnológicos, o cambios extremos de clima y movimientos telúricos. Pero las relaciones entre mujeres y hombres nunca son intrascendentes.

Una década de informes del campo y de estudios académicos de casos han demostrado ampliamente el impacto del sexo, la identidad de géneros, y las relaciones entre géneros basadas en los marcadores de género como la división del trabajo y las actividades económicas, la sexualidad y la vida familiar íntima, la vida comunitaria y las expectativas culturales sobre el uso del poder y el espacio.

Ahora entendemos con mucha mayor claridad que, al igual que las relaciones entre razas, las relaciones de género son un principio central en la organización de la vida social que está muy presente en los contextos de desastres. El género es el motivo principal de la división del trabajo dentro de los hogares donde se lleva a cabo tanta educación familiar sobre los riesgos y la preparación, y donde se toman tantas decisiones clave sobre atenuación y cómo prepararse. A nivel de la comunidad, en las agencias gubernamentales y en

todas las profesiones especializadas involucradas en la gestión de emergencias, se ha visto que el género juega un papel importante en determinar cómo se define un riesgo y bajo qué condiciones y quiénes se ocupan del mismo.

Los trabajadores de asistencia, los gerentes para emergencias y otros involucrados en desastres a menudo “ven” primero la pobreza o discapacidad, o el origen étnico como dimensiones significativas de la vulnerabilidad de las personas, pasando por alto el género como una dimensión entrecruzada en la vida humana que determina las experiencias y oportunidades de la vida de todas las personas. Paradójicamente, las niñas, viudas, madres solas a cargo de familias y mujeres no acompañadas por un hombre sobresalen como víctimas necesitadas y las preocupaciones de la salud reproductiva de las mujeres en edad fértil son algo obvio.

Los estereotipos de género propagados por fotografías e historias en los medios de difusión de mujeres conmovidas siendo rescatadas por hombres de brazos fuertes pueden dificultarles a los auxiliares ver a las mujeres como socias en la reducción de riesgos. Pero ahora, sabemos que por medio de la investigación y la observación, las capacidades de hombres y mujeres basadas en el género son invaluable antes, durante y después de un desastre.

Las comunidades son más fuertes por las ricas experiencias de vida de las mujeres en sus papeles de usuarias y administradoras de los recursos del medio ambiente, portadoras de tradiciones culturales y educadoras de jóvenes, organizadoras comunitarias, proveedoras de aversiones a riesgos y encargadas de cuidar de la familia. Esto es un conocimiento importante que puede ayudar a los planificadores, comunidades y manejadores de emergencias que van de un enfoque de asistencia de emergencia a un enfoque centrado en el desarrollo, enfatizando la reducción de la vulnerabilidad y la resistencia ante los desastres.

Las vulnerabilidades sociales muy reales basadas en el género que aumentan el riesgo para las personas también merecen atención. Algunas son obvias, como las limitaciones de movilidad debido a embarazos o la mayor longevidad de la mujer, conducente a discapacidades por la

⁹¹ Notas sacadas del manual de capacitación en Gendering *Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* [Asistencia de Emergencia y el Género: Estrategias de Capacitación y Recursos para Visión Mundial Internacional] (septiembre del 2005), producido para Visión Mundial Internacional por Elaine Enarson, Colorado, USA.

edad. En emergencias, otro factor muy claro es la responsabilidad por lo general mayor de las mujeres de proteger y responder ante los bebés y niños, los ancianos debilitados, las personas con enfermedades crónicas o discapacidades o con enfermedades terminales. En oposición, las vulnerabilidades económicas de las mujeres, en especial aquellas cuyos ingresos dependen de recursos naturales y aquellas que perciben ingresos desde dentro de sus hogares, a menudo son menos atendidas.

Las expectativas de los hombres acerca del género como proveedores de la familia a menudo están detrás de los problemas de salud mental que surgen para los hombres cuando pierden un trabajo, la propiedad, tierra o herramientas. A la inversa, la recuperación de muchas mujeres luego de un desastre es demorada o reducida precisamente porque les faltan estos bienes económicos o el control sobre su uso en el período después de un ciclón que cobró vidas. Los futuros que se pierden cuando las niñas son obligadas a abandonar la escuela o las joyas que se reservan para la dote que son vendidas para permitir que una familia sobreviva la próxima sequía, son menos notables, pero pueden tener impactos más duraderos. Esto también sucede con migraciones de hombres inducidas por desastres, que con tanta frecuencia exponen a los hombres (y en consecuencia a las mujeres) a enfermedades de transmisión sexual y los priva del apoyo de la vida hogareña. En algunos contextos, el uso más frecuente por parte de los hombres de herramientas pesadas para la construcción de viviendas en el período post-desastre los expone a lesiones y muerte en mayores proporciones que las mujeres.

Adicionalmente, los estudiantes de desastres llaman la atención a las diferencias de poder basadas en el género y las implicaciones para los derechos humanos de las mujeres en crisis. Las diferencias de género importan durante los desastres porque ayudan a explicar cómo las personas y las organizaciones anticipan, sobreviven, sobrellevan, responden y se recuperan de calamidades naturales, tecnológicas y las inducidas por seres humanos. Pero las desigualdades de género tienen una trascendencia mayor y más duradera.

Los derechos legales y tradicionales de la mujer entran en juego cuando las familias y las comunidades se trasladan y los recursos son destruidos y redistribuidos. Su capacidad de tomar decisiones por cuenta propia o de acceder

a información en forma equitativa puede ser la diferencia entre la vida y la muerte. Las restricciones a expresarse en entornos públicos y, de forma más reveladora, las restricciones a la movilidad de la mujer debido a normas culturales o a la falta de acceso a advertencias o a medios de transporte son otras diferencias significativas de poder. Si bien son poco comunes los datos específicos por género sobre lesiones y mortandad en desastres naturales, a menudo sucede que hay más mujeres que hombres lesionados cuando se derrumba un edificio porque por lo general son las que llevan una vida confinada en la casa. También, existen más pruebas disponibles sobre el riesgo que corren las niñas y mujeres de mayor abuso sexual y violencia familiar en los campamentos y albergues temporarios y durante el período de reconstrucción.

La famosa “ventana de oportunidad” para el cambio social que sigue a un desastre impulsa a algunos manejadores de riesgos y a los auxiliares de crisis a acudir a las mujeres y a integrar las metas de igualdad de género como algo posible durante la respuesta a la crisis y la reconstrucción. El asociarse con mujeres y con organizaciones a nivel de las bases formadas por mujeres para reducir el riesgo antes de un desastre, hace que sea mucho más probable que la ventana de oportunidades se pueda entreabrir para beneficio de las mujeres.

Los cambios inducidos por desastres en la división del trabajo por género son a menudo observados a corto plazo: los hombres entran más en contacto con el cuidado de niños, por ejemplo, y el acceso de las mujeres a empleos no tradicionales por lo general aumenta. Muchas mujeres muy afectadas por un desastre aprenden a tomar el control de sus vidas como las únicas a cargo de su hogar, aunque tengan dificultades económicas. Sin embargo, cuando la gente lucha por sobrevivir a una guerra, a una epidemia o a una sequía, las restricciones de género tienen tantas probabilidades de aumentar como de debilitarse. El período de “comenzar de nuevo” está lleno de potencial para cambios de muchos tipos y es esencial tener una perspectiva de género para minimizar daños evitables y capitalizarse de las oportunidades de fortalecimiento. El desafío de los trabajadores de asistencia es intervenir de maneras que permitan a las mujeres y a los hombres por igual demostrar toda su gama de fortalezas y habilidades humanas, e identificar y promover cambios en las relaciones de género que hagan más fuertes a las comunidades para el próximo desastre.

Los estudiosos internacionales en particular han orientado el campo de género y desastres hacia la atenuación y reducción de riesgos. De hecho, como observó el Grupo de Trabajo de Expertos de DAW de la ONU, los temas clave se relacionan no tanto con una asistencia de emergencia equitativa para los géneros (aunque esto es importante), sino con el proyecto mucho más amplio de afianzar la reducción de riesgos por desastres en la vida cotidiana de todas las comunidades, meta que sólo puede realizarse sacando partido de las capacidades y recursos de todas las personas e involucrando a mujeres y hombres por igual.



Asuntos de Género al Responder a Desastres Naturales y Escenarios de Conflicto⁹²

Las relaciones de género, al igual que los desastres naturales, ocurren en arenas construidas socialmente en diversas condiciones geográficas, culturales, político-económicas y sociales. Tienen consecuencias sociales complejas para mujeres, hombres, niños y niñas. Lo que sigue son consideraciones clave al pensar en respuestas a desastres.

1. El género determina fuertemente las respuestas humanas ante un desastre, tanto directa como indirectamente. Las mujeres en especial son las más afectadas por los impactos sociales de los desastres del medio ambiente.

Mientras que los desastres naturales a menudo impactan a las comunidades humanas de manera muy amplia, los residentes no corren el mismo riesgo de pérdida y daños, ni son capaces de recuperarse de la misma manera. Es bien sabido que los hogares pobres son especialmente vulnerables, pero los efectos específicos de género también se sugieren, por ejemplo:

- **Las tasas de mortalidad, de lesiones y enfermedades post-desastre** con frecuencia (aunque no en forma universal) son más altas para las niñas y mujeres.
 - **Las pérdidas económicas** impactan de manera desproporcionada a las mujeres económicamente inseguras (p. ej., pérdidas agrícolas de mujeres que se dedican a la agricultura, destrucción de negocios con base en el hogar, acceso limitado a ayuda económica post-desastre).
 - **Los cambios en la carga de trabajo** sugieren que los desastres aumentan las responsabilidades de las mujeres en la esfera doméstica, en el lugar de trabajo pago, y en la comunidad por medio del ciclo de preparación, asistencia, reconstrucción y atenuación del desastre.
 - **Los síntomas de estrés post-desastre** son a menudo (pero no en forma universal) reportados con mayor frecuencia en las mujeres.
 - **Se reportan tasas más altas de violencia sexual y familiar** contra niñas y mujeres en contextos de desastre.
- 2. La desigualdad de género es una causa fundamental de la vulnerabilidad de la mujer ante los desastres. Las fuerzas globales y los cambios sociales que ponen en mayor riesgo de desastre a más cantidad de gente**

también impactan a las mujeres en forma desproporcionada.

Las mujeres corren riesgos mayores debido a que las relaciones de poder se cruzan con el género (p. ej., las desigualdades sociales basadas en la raza/origen étnico, clase social, edad) y a los patrones mundiales de desarrollo. Las tendencias demográficas también aumentan los riesgos relativos de la mujer. La mayor longevidad produce una población más anciana y más femenina, con mayores probabilidades de vivir con limitaciones físicas y/o mentales significativas.

El aumento mundial de mujeres a cargo de familias sobrecarga a las mujeres en tiempos de crisis, por lo general aumentando su inseguridad económica, y puede excluir a madres solteras y a sus niños cuando la asistencia en desastres está orientada hacia hogares encabezados por hombres.

La estructura cambiante del hogar también significa que hay más mujeres con riesgos. Las tasas en alza de mujeres que viven solas indican un mayor aislamiento social, y por lo tanto reduce el acceso a la información referente a advertencias sobre desastres y sobre recuperación. Al mismo tiempo, una mayor cantidad de mujeres mayores y frágiles vivirán en hogares grupales o de ancianos, donde pueden tener necesidades agudas de asistencia durante desastres naturales.

Las relaciones de género también aumentan la vulnerabilidad de los hombres, por ejemplo, a través de actividades riesgosas pero “heroicas” de búsqueda y rescate, estrategias auto-destructivas de “resistencia” que implican violencia interpersonal y consumo de drogas, y normas sobre masculinidad que pueden limitar su capacidad de pedir la ayuda que necesitan.

3. Las mujeres no son impactadas por los desastres en forma idéntica o universal. Las mujeres altamente vulnerables tienen necesidades e intereses específicos antes, durante y después de un desastre.

Al considerar las relaciones de género se sugiere que quienes tienen mayores probabilidades de ser afectados y de necesitar más asistencia a largo plazo por desastres del medio ambiente incluyen a:

- mujeres destituidas, de bajos ingresos e inseguras económicamente; mujeres que son trabajadoras

⁹² Notas sacadas del manual de capacitación en *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* [Asistencia de Emergencia y el Género: Estrategias de Capacitación y Recursos para Visión Mundial Internacional] (septiembre del 2005), producido para Visión Mundial Internacional por Elaine Enarson, Colorado, USA.



eventuales o que están desempleadas quienes, trabajan en la casa o en el sector informal, agricultoras a pequeña escala, mujeres en trabajos y profesiones de cuidar de otros

- las mujeres de grupos raciales, étnicos y culturales subordinados recientes inmigrantes y mujeres indocumentadas, mujeres que son trabajadoras migrantes
- mujeres a cargo de familias, aquellas de familias grandes y complejas, y mujeres a cargo del cuidado de muchas personas
- mujeres mayores frágiles, mujeres desnutridas, aquellas con problemas crónicos de salud o con dolencias físicas o discapacidad mental
- mujeres cuya movilidad está restringida debido a embarazos o partos
- viudas y mujeres solteras, mujeres socialmente aisladas, mujeres rurales
- las mujeres sujetas a violencia familiar y sexual, y aquellas viviendo en albergues no seguros
- mujeres funcionalmente analfabetas, mujeres que no hablan con fluidez los idiomas de la mayoría

Es importante recordar que estos grupos pueden no ser visibles socialmente ni incluir planes para desastres, aunque tengan urgentes necesidades que incluyen:

- un espacio seguro y accesible para evacuación y vivienda que sea temporal
- un acceso equitativo a alimentos, ropa y demás bienes asistenciales, transporte y comunicación de emergencia en los idiomas de la comunidad
- cuidado de niños y otros servicios que apoyan el cuidado a largo plazo de las personas que las mujeres tienen a su cargo
- cuidados de salud reproductiva y servicios de salud mental sensibles al género durante la evacuación, traslado y reasentamiento
- provisión para mitigar la violencia contra las mujeres en contextos de desastres

- ayuda para la recuperación económica a largo plazo y acceso a trabajo pago de asistencia y recuperación de desastres

4. Los asuntos de género deben ser integrados eficazmente en la investigación, planificación y práctica de la organización en casos de desastres.

Estas observaciones sugieren la necesidad de incorporar totalmente el Análisis de Género en la planificación de desastres a través de lo siguiente:

- apoyar una agenda de investigación general de género para identificar en contextos específicos las necesidades inmediatas y los intereses a largo plazo de mujeres vulnerables a los desastres
- generar datos totalizados por sexo para evaluaciones de vulnerabilidad y capacidad de la comunidad
- apoyar proyectos de investigación de acción, evaluaciones de programas y estudios de casos diseñados, y realizados junto con las mujeres con riesgo en comunidades vulnerables
- involucrar a las mujeres de grupos sociales vulnerables como socias plenas e iguales en la planificación para desastres basada en la comunidad y en iniciativas de atenuación “no estructurales”
- elaborar materiales sobre género y desastres para que los usen los representantes de capacitación cruzada de las organizaciones de mujeres y para desastres
- aumentar la conciencia sobre los prejuicios de género en la práctica en desastres, es decir, a través de capacitación, lineamientos de planificación, reclutamiento y contratación de personal consciente del género y mecanismos de responsabilidad profesional ante los asuntos de género
- apoyar auditorías periódicas sobre género para identificar los factores que aumentan o disminuyen los prejuicios de género en la cultura, política y práctica de instituciones y organizaciones con misiones de respuesta a desastres.



El Triple Papel de la Mujer en la Respuesta Post-Desastre⁹³

Las imágenes de los medios de difusión con mujeres llorando y pasivamente esperando ser rescatadas influyen, reflejan y refuerzan nociones profundamente arraigadas de género - las cuales determinan las respuestas a desastres de las organizaciones, líderes políticos y residentes locales. De hecho, las relaciones de género y la división del trabajo por el género sitúan a la mujer en el centro de los desastres -no al margen- como las que responden activamente, y también como las probables víctimas.

La realidad, al ser examinada a la luz de los tres tipos de trabajo (reproductivo, productivo y comunitario), presenta un cuadro diferente e importante. El conocimiento que tienen las mujeres sobre la comunidad local, sus fuertes redes sociales, sus papeles clave en la familia, y sus roles activos de trabajo las convierten en actoras sociales de recursos en tiempos de crisis, y sin embargo rara vez se las reconoce como las que responden en “primera línea”.

El trabajo reproductivo de la mujer en tiempos de desastres incluye:

- mitigar los efectos de los peligros en las casas y las posesiones
- organizar actividades con la familia, parientes, vecinos y miembros de la comunidad para prepararse para un desastre anticipado (p. ej., un ciclón, una inundación)
- conseguir asistencia (alimento, agua, ropa, asistencia médica, refugio de emergencia y alojamiento temporario, ayuda económica, materiales para reconstruir, información) de las autoridades de emergencia y de otras formas
- llenar las necesidades inmediatas de supervivencia de los miembros de la familia
- proveer cuidados generales y a largo plazo para los niños, los enfermos y los discapacitados de la familia, y a los ancianos
- dirigir la evacuación temporaria de la casa y el traslado temporario o permanente
- hacer o dirigir reparaciones en la casa y reconstruir viviendas.

El trabajo productivo de la mujer en tiempos de desastres incluye:

- mitigar los efectos de los peligros en la tierra, el ganado, las herramientas y otros recursos económicos
- aprovisionar las casas para una crisis (p. ej., plantando cultivos que resistan sequías; organizar las provisiones de alimentos de emergencia)
- preparar, limpiar y reparar los lugares de trabajos y los espacios de trabajo en la casa
- responder a los sobrevivientes de desastres por medio de trabajos y profesiones calificadas en servicios humanos y sociales (p. ej., para cuidar niños, trabajadores y consejeros para crisis, maestros, trabajadores sociales)
- puestos asalariados de auxilio de desastres (p. ej., programas de alimento a cambio de trabajo, trabajos de asistencia de emergencia, auxiliares médicos de “primera línea”)
- responder a condiciones económicas cambiantes (p. ej., por medio de migración, nueva capacitación, nuevos trabajos)

El trabajo comunitario de la mujer en tiempos de desastres incluye:

- identificar y asistir a niñas y mujeres altamente vulnerables (p. ej., madres solteras, mujeres rurales aisladas, trabajadoras domésticas extranjeras, mujeres y niños en albergues para mujeres maltratadas)
- preparación voluntaria en vecindarios/ comunidad, sobre preparación para emergencias, evacuación, búsqueda y rescate, asistencia de emergencia, y trabajo de recuperación
- liderazgo político formal e informal por medio de crisis y reconstrucción (p. ej., hacer conocer las necesidades de la mujer, organizarse políticamente contra prejuicios de género o raciales en el proceso de asistencia)

⁹³ Tomado del manual de capacitación en *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* [Asistencia de Emergencia y el Género: Estrategias de Capacitación y Recursos para Visión Mundial Internacional] (septiembre del 2005), producido para Visión Mundial Internacional por Elaine Enarson, Colorado, USA.

8.2 CONSIDERACIONES DE GÉNERO EN LA PROGRAMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE HEA

Objetivos

- Aumentar la conciencia de asuntos y preguntas clave de género para preparación y atenuación de desastres
- Examinar los asuntos de género en un modo de respuesta rápida y en la planificación post-desastre
- Presentar los conceptos clave y las prácticas importantes para promover sensibilidad de género durante todo el Ciclo de Programación de HEA

Tiempo Aproximado de la Sesión:
2 horas

Flujo y Descripción de la Sesión

20 minutos

Introducción

- Pedir a cada participante que diga su nombre, su rol en Visión Mundial y dos experiencias: una en la cual hayan tomado conciencia del impacto de un escenario de emergencia o desastre sobre las mujeres, y otra en la que hayan visto el impacto sobre los hombres.
- preguntar qué expectativas tienen los participantes de esta experiencia de capacitación de género.
- compartir los objetivos de la sesión con los participantes.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 8.2a Mapeo de la Vulnerabilidad de Género: Indicadores Seleccionados para los Planificadores para Desastres

Dar una presentación de cada categoría de la Nota 8.2a. Luego de presentar cada categoría, sugerir tres o cuatro ejemplos de la información clave requerida.

Pregunta para Discusión

- ¿Por qué es importante recabar este tipo de información para la preparación/atenuación de desastres?

- ¿Cómo sería si se tuviera que recolectar esta información en el período después de un desastre?
- ¿Qué diferencia habrá si la comunidad ya tiene este cuadro detallado cuando se produce un desastre, si se produce?

20 minutos

Grupos Pequeños

Califique su Programa

Tarea

Entregar a cada grupo una copia de la Nota 8.2b. Asignar dos o tres segmentos a cada grupo. Pedirles que repasen las preguntas orientadoras de sus segmentos y que evalúen el estado actual de sus programas. ¿Están listos? ¿Qué deberían hacer para estar mejor preparados en estas áreas específicas?

20 minutos

Información del Grupo Plenario

Pedir al vocero de cada grupo que comparta su evaluación. Luego de cada presentación, pedir a los participantes que levanten la mano si están “listos para lo que sea” en ese punto particular. Una vez que todos los grupos hayan pasado, enfatizar la importancia de la planificación y atenuación antes de un desastre para asegurar que haya una respuesta apropiada de género. Pedir que digan qué pasos específicos piensan emprender para mejorar el estado de preparación de sus comunidades o PDA.

20 minutos

Trabajo en Grupos Pequeños

Nota 8.2c Sensibilidad de Género en la Programación de HEA

Dividir a los participantes en cuatro grupos y asignarle a cada uno una de las cuatro áreas cubiertas en la Nota 8.2c.

Tarea

Usando la Nota 8.2c, prepare una presentación de cinco minutos para el grupo destinada a persuadirlos de la importancia de la sensibilidad de género en el área asignada. Incluir cosas específicas que se deberían hacer y por qué son importantes. Ilustrar con ejemplos.

20 minutos**Presentaciones Plenarias del Trabajo en Grupos Pequeños**

Dar a cada grupo la oportunidad de compartir sus presentaciones. Una vez que todos hayan presentado, preguntar qué conocimientos nuevos adquirieron durante el proceso del trabajo en grupos pequeños y las presentaciones.

20 minutos**Trabajo en Pares, Entrevista Post-Desastre****Tarea**

Entrevistado: Imaginarse que su PDA acaba de salir del modo de respuesta a desastres. El entrevistador revisará la lista de verificación para determinar qué acciones se llevaron a cabo durante la respuesta al desastre. Algunas se llevaron a cabo y otras no. Responder según corresponda.

15 minutos**Conclusión****Preguntas**

- ¿Qué prácticas nuevas incluirán los participantes en su trabajo como resultado de esta sesión?
- ¿Qué prácticas actuales serán modificadas?

5 minutos**Tarea para Después de la Sesión*****Ser Testimonio de la Equidad entre Géneros***

Discutir lo que hayan aprendido en esta sesión sobre las relaciones de género con miembros de su comunidad. ¿Cuáles son sus actitudes y creencias sobre las relaciones/necesidades/respuesta de género en un escenario de desastre o de conflicto? ¿Cómo puede haber influido estas creencias lo que aprendieron?

Materiales**Notas**

- Nota 8.2a Mapeo de la Vulnerabilidad de Género: Indicadores Seleccionados para los Planificadores para Desastres
- Nota 8.2b ¿Cómo nos está yendo? Siete Tareas Analíticas de la Incorporación de la Perspectiva de Género
- Nota 8.2c Sensibilidad de Género durante la Preparación para Desastres y el Ciclo de Respuesta
- Nota 8.2d Listas Operativas de Verificación de HEA por Sector

Preparación del Facilitador

- Estudiar los puntos concluidos en las Notas 8.2 a-d.
- Hacer copias de las Notas 8.2a-d.
- Elaborar presentaciones usando las Notas 8.2 a-d.
- Preparar diapositivas en PowerPoint y copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



MAPEO DE LA VULNERABILIDAD DE GÉNERO: INDICADORES SELECCIONADOS PARA LOS PLANIFICADORES EN DESASTRES⁹⁴

Debido a que una respuesta y atenuación de desastres eficaces depende del conocimiento exacto de las vulnerabilidades y capacidades, la evaluación y mapeo de la comunidad debería incluir factores sociales y ambientales. Los datos específicos de género sobre los puntos que se describen a continuación son una herramienta vital de planificación para los profesionales, aunque no siempre están fácilmente disponibles.

Los planificadores para desastres pueden trabajar con investigadores locales, grupos de mujeres, y líderes de la comunidad para crear esta base de conocimientos, asegurando una planificación más inclusiva e involucrando a las mujeres como socias en la preparación y atenuación de desastres.

SITUACIÓN DE LA VIVIENDA, EL HOGAR Y LA FAMILIA

- ¿Cuál es el tamaño promedio de las familias de esta comunidad? ¿Cuántas son muy jóvenes o de edad muy avanzada?
 - ¿Qué proporción de hogares locales están encabezados por mujeres? ¿Cuál es su situación económica y el tamaño de la familia?
 - ¿Cuántas mujeres solteras viven aquí, y de qué edades son? ¿Cuántas mujeres son viudas? ¿Cuántas mujeres locales son principalmente amas de casa, casadas, con hijos menores de 18 años?
 - ¿Cuántas mujeres de edad avanzada viven solas aquí, y cuántas mujeres viven en complejos de viviendas subvencionadas?
 - ¿Qué recursos existen para el cuidado de niños y de ancianos, y cómo pueden acceder a ellos los distintos hogares? ¿Cuántos hogares típicamente incluyen hijos de crianza?
 - ¿Cuántas mujeres viven en instituciones no familiares como promedio a lo largo del año, incluyendo albergues para mujeres golpeadas y hogares de transición?
- ¿Qué proporción de propietarios de casas son mujeres, y cuántas alquilan?
 - ¿Cuántas personas hay sin hogar aquí antes del desastre, y qué proporción son mujeres? ¿Cuántas de éstas son mujeres con hijos, y a qué recursos tienen acceso?

SITUACIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO

- ¿Cómo difieren localmente el trabajo de la mujer y del hombre en el hogar, en el trabajo voluntario con la comunidad, en agricultura y en organizaciones de trabajo?
- ¿Qué porcentaje de mujeres y niños locales viven por debajo del nivel de pobreza? ¿Dónde vive la mayoría de ellos?
- ¿Cuántas mujeres locales son parte de la fuerza laboral pagada? ¿Cuál es la tasa de desempleo estacional de las mujeres? ¿Cuáles son las ganancias anuales promedio de las mujeres empleadas?
- ¿Cuántas mujeres trabajan a tiempo completo en hogares con ingresos dobles? ¿Cuántas trabajan medio tiempo, en empresas familiares o como trabajadoras autónomas desde la casa? ¿Cuántas son propietarias de negocios pequeños o están empleadas en puestos ejecutivos o gerenciales?
- ¿Cuántas mujeres están empleadas en profesiones de potencial respuesta a desastres, como consejería, maestras de escuela primaria y enfermería? ¿Las agencias para desastres emplean a muchas parejas de carreras dobles para los roles de respuesta?
- ¿Las familias de trabajadores itinerantes viven en esta comunidad durante la estación? ¿Cuántas están encabezadas por mujeres solamente?
- ¿Las mujeres de esta comunidad son propietarias de tierras? ¿Tienen acceso a créditos a través de bancos y otras agencias de préstamos?

⁹⁴ Tomado del manual de capacitación en *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* [Asistencia de Emergencia y el Género: Estrategias de Capacitación y Recursos para Visión Mundial Internacional] (septiembre del 2005), producido para Visión Mundial Internacional por Elaine Enarson, Colorado, USA.



EDUCACIÓN, ALFABETIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ¿Qué proporción de mujeres locales no llegaron a terminar la educación secundaria? ¿Qué proporción de diplomas o títulos post-secundarios son otorgados a las mujeres localmente?
- ¿Cuántas mujeres locales carecen de educación formal y alfabetización en cualquier idioma? ¿Cuántas hablan más de un idioma?
- ¿A cuáles instituciones de capacitación o post-secundarias tienen acceso las mujeres de aquí?
- ¿Qué periódicos, estaciones de radio y otros medios de comunicación de la comunidad son los más populares entre las mujeres de la zona?
- ¿Cuáles programas radiales, boletines informativos o periódicos comunitarios están dirigidos principalmente al público femenino, si es que los hay?

PATRONES ÉTNICOS Y CULTURALES

- ¿Qué comunidades étnicas y culturales están representadas aquí? ¿Cuál es la situación económica general de estos grupos, y dónde vive la mayoría?
- ¿Cuán integrada o segregada está la comunidad según el origen nacional, la situación de ciudadanía, la raza o el origen étnico?
- ¿Cuántos idiomas hablan las mujeres de esta comunidad? ¿Cuántas mujeres no hablan el idioma dominante de la comunidad?
- ¿Qué papeles formales o informales de liderazgo están disponibles para las mujeres en distintas comunidades a nivel local?
- ¿Cuál es la situación económica, social y política de las mujeres de Primeras Naciones en esta región? ¿Cuáles son sus necesidades primarias de salud y vivienda?

SALUD Y BIENESTAR

- ¿Son asequibles y accesibles los servicios de atención de la salud reproductiva? ¿Qué recursos existen para cuidados materno-infantiles?

- ¿Cuántos residentes enfermos, discapacitados u otros residentes son cuidados en su casa por personal informal de cuidados? ¿Qué otras alternativas a recibir cuidados en el hogar hay disponibles en forma local?
- ¿Cuál es el promedio de residentes que viven en centros de cuidados de salud prolongados aquí? ¿Cuántos de ellos son mujeres?
- ¿Cuántos residentes locales están discapacitados física y/o mentalmente? ¿Cuántos de ellos son mujeres?
- ¿Qué recursos existen para las mujeres que experimentan violencia sexual o familiar y para mujeres que tienen SIDA o problemas de abuso de drogas?
- ¿Qué servicios de salud mental existen aquí? ¿Cuántos programas especializados están orientados a la mujer?

PATRONES Y TENDENCIAS DE LA POBLACIÓN

- ¿Cuál es la distribución de edades entre la población total, y entre la población femenina?
- ¿Cuál es la situación de ciudadanía de las mujeres de esta comunidad? ¿Hay muchos inmigrantes recientes en este país?
- ¿Cuán flotante es la población local? ¿Las mujeres migran hacia aquí por trabajo u otros motivos?
- ¿Qué proporción de las mujeres de aquí viven fuera de los límites municipales? ¿Cuántas residen en áreas rurales alejadas?

ESTRUCTURA SOCIAL Y POLÍTICA

- ¿Qué formas de liderazgo político ejercen las mujeres aquí por nombramiento o elección? ¿Cuán activos son los varios grupos de mujeres en la política electoral local?
- ¿Quién ejerce el liderazgo informal o es localmente visible en cuanto a los temas de las mujeres? ¿Quién habla aquí en representación de cuáles mujeres?
- ¿Qué grupos u organizaciones formales e informales están al servicio de las mujeres?

localmente? ¿Cuáles tienen los papeles de liderazgo en cuanto a los asuntos de equidad de género?

- ¿Cuán integrados están los servicios para mujeres con otras organizaciones o redes con base en la comunidad? ¿Cuán visibles son los temas de las mujeres en esta comunidad?
- ¿Cómo se ha integrado tradicionalmente a las mujeres locales en la atenuación o respuesta a desastres, por ejemplo, como voluntarias o personal de agencias, en actividades escolares o de los vecindarios, o en grupos del medio ambiente?

LOS HOMBRES Y LA MASCULINIDAD EN LAS RECOMENDACIONES DE ACCIÓN SELECCIONADAS DURANTE DESASTRES⁹⁵

Asegurar que las necesidades únicas de los hombres durante un desastre sean tenidas en cuenta en:

- las comunicaciones de emergencia que reconocen las normas de género en la conciencia de peligros para los hombres, preparación del hogar, recuperación emocional, etc.
- el acceso a ocupaciones y papeles no tradicionales en el manejo de emergencias
- las estrategias con base en la comunidad para educar a niños, adolescentes y hombres adultos sobre los impactos humanos de un desastre
- los servicios de apoyo para hombres que cuiden de otras personas (p. ej., padres solteros, cónyuges discapacitados)
- las prácticas de la organización, teniendo cuidado de que sean sensibles a las responsabilidades familiares de los hombres (p. ej. parejas que responden con dobles carreras, los que cuidan de personas a su cargo)
- las iniciativas de salud mental antes de desastres orientadas a las personas que responden primero y que corren riesgo
- los programas con base en el lugar de trabajo que identifican hombres que corren riesgo y que son gravemente impactados por un desastre
- los programas de salud mental de alcance comunitario sensibles al género para desastres, para hombres especialmente vulnerables, inclusive:
 - hombres que “responden primero”
 - viudos/padres solteros
 - hombres de minorías marginadas
 - hombres sin hogar
 - trabajadores itinerantes
 - hombres en comunidades agrícolas rurales bajo presión
 - hombres desempleados
 - hombres socialmente aislados

⁹⁵ Preparado originalmente por Elaine Enarson para la conferencia de: “*Women in Disasters: Exploring the Issues*” [Las Mujeres en Desastres: Explorando los Asuntos], 1999, Vancouver, Canadá.



¿Cómo nos está yendo? Siete Tareas Analíticas de Integración⁹⁶

- 1. Hacer preguntas sobre las responsabilidades, actividades, intereses y prioridades de mujeres y hombres, y cómo puede diferir su manera de vivir los problemas.**

Ejemplos en contextos de desastres:

¿Cómo se puede apoyar a las mujeres solas durante emergencias? ¿A los hombres solos? ¿En qué difieren las necesidades de salud y seguridad de las niñas y niños adolescentes en asentamientos de emergencia? ¿Proveemos en forma sistemática alimentos, artículos de higiene personal y demás artículos personales apropiados para cada sexo en los paquetes de asistencia? ¿Qué desafíos encuentran las mujeres con discapacidades o VIH/SIDA ante una emergencia?

¿Tienen nuestros equipos de Respuesta Rápida a Emergencias una base sólida de conocimientos sobre cómo se relacionan la vida de hombres y mujeres en este contexto cultural? ¿Sabemos de qué manera el ser hombre o mujer marca una diferencia en los sub-grupos de aquí, tales como los viudos o los desempleados?

- 2. Cuestionar las suposiciones sobre “familias”, “hogares” o “gente” que pueden estar implícitas en la manera en que se plantea un problema o se formula una política.**

Ejemplos en contextos de desastres:

¿Cómo se forman aquí los matrimonios y cómo afecta esto el acceso de las mujeres a los bienes de asistencia? ¿Cómo sabemos si las niñas y mujeres en posición de desventaja dentro de sus hogares están recibiendo las provisiones de asistencia? ¿Cómo llegamos hasta las mujeres y hombres que no viven en un hogar?

- 3. Obtener datos o información que permitan analizar las experiencias y situaciones de mujeres y hombres.**

Ejemplos en contextos de desastres:

¿Qué datos hay disponibles antes de la crisis que son específicos del género? ¿Conocemos las tasas de desempleo entre las mujeres o los principales riesgos de salud que enfrentan los niños y hombres de aquí? ¿Hemos buscado grupos de defensoría, agencias académicas y de gobierno, y fuentes de datos internacionales para encontrar información sobre las

áreas “propensas a desastres” a las que probablemente sirvamos?

Cuando respondemos a un desastre, ¿buscamos a los ancianos de ambos géneros y a las mujeres con más conocimientos que los hombres sobre la vulnerabilidad de niñas y mujeres de aquí ante agresiones sexuales y violencia familiar? ¿Estamos aprendiendo de las mujeres de la aldea también o principalmente de los hombres locales?

- 4. Pedir los aportes y opiniones de las mujeres, así como de los hombres, sobre decisiones que vayan a afectar la forma en que viven.**

Ejemplos en contextos de desastres:

¿Consultamos con gente que depende de nuestros servicios para la retroalimentación sobre el acceso, calidad y necesidades específicas no anticipadas? ¿Cómo nos enteramos de las redes de mujeres en esta emergencia o de los grupos de defensoría de mujeres? ¿Cómo nos aseguramos de que sus opiniones, así como las de los hombres, sean escuchadas cuando surgen preguntas o conflictos? Si no estamos incluyendo a las mujeres en la toma de decisiones, ¿cómo nos daremos cuenta?

- 5. Asegurar que las actividades en que las mujeres son más numerosas (inclusive en el trabajo doméstico) reciban atención.**

Ejemplos en contextos de desastres:

¿Qué sabemos acerca de la división del trabajo por género aquí? ¿Sabemos cuáles son las áreas predominantes de responsabilidad de las mujeres, por ejemplo en cuanto a la producción de alimentos o el cuidado de personas a cargo? ¿Cómo participan las niñas y niños respectivamente en las tareas del hogar, y qué nos dice eso sobre sus necesidades post-desastre? ¿Sabemos en qué áreas de empleo predominan las mujeres y los hombres respectivamente en esta comunidad y región? ¿Reflejan esto los planes de recuperación post-desastre?

- 6. Evitar suponer que todas las mujeres o todos los hombres comparten las mismas necesidades y perspectivas.**

⁹⁶ Tomado del manual de capacitación en *Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* [Asistencia de Emergencia: Estrategias de Capacitación y Recursos para Visión Mundial Internacional] (septiembre del 2005), producido para Visión Mundial Internacional por Elaine Enarson, Colorado, USA.



Ejemplos en contextos de desastres:

Cuando ayudamos a trasladarse a comunidades afectadas por un desastre, ¿cómo monitoreamos los efectos en los medios de sustento de mujeres y hombres respectivamente? ¿En la seguridad personal y en la salud mental de las mujeres? ¿En el bienestar físico y la salud mental de los hombres?

¿Qué esfuerzos estamos haciendo para llegar a los subgrupos, por ejemplo, a los hombres emigrando a otras zonas solos, mujeres encabezando solas una familia, o abuelas con responsabilidades adicionales para niños enfermos o huérfanos? ¿Llegan los servicios de asistencia social a las mujeres desempleadas que perciben ingresos en el hogar? ¿Entendemos las diferencias sociales y los recursos entre las mujeres de diversas castas o grupos étnicos o grupos de idiomas?

7. Analizar el problema o asunto y las opciones de política propuestas para las implicaciones desde una perspectiva de género, y tratar de identificar medios para formular maneras que apoyen una distribución equitativa de beneficios y oportunidades.

Ejemplos en contextos de desastres:

¿Qué oportunidades surgen para fortalecer a las niñas y mujeres en el período subsiguiente? ¿Cómo lo sabemos?

¿Cómo se refleja esto en nuestro alcance y respuestas? ¿Las asignaciones presupuestarias para respuesta y asistencia están dando como resultado servicios equitativos para mujeres y hombres? ¿Cómo lo sabemos? ¿Empleamos a mujeres en puestos de toma de decisiones que tienen conocimientos culturales sobre las relaciones específicas de género, así como otras condiciones sociales en momentos de crisis? ¿Qué estamos aprendiendo sobre la integración de la perspectiva de género con este desastre? ¿Cómo?



Sensibilidad de Género a través del Ciclo de Planificación del Proyecto⁹⁷

I. CONSULTA

- Consultar con la mayor gama de mujeres afectadas que sea posible. Presenciar el trabajo doméstico y otras actividades “entre bastidores” de las mujeres que puedan no ser visibles para los de afuera, o tal vez, para hombres de la comunidad en consulta con Visión Mundial.
- Consultar en momentos, maneras y lugares que maximicen las posibilidades de participación de las mujeres, teniendo en cuenta las exigencias en juego para las que brindan cuidados, las que perciben un salario y las voluntarias de la comunidad.
- Consultar también con mujeres en papeles de liderazgo informal sobre cuestiones más amplias, ya que a menudo tienen una visión “a vuelo de pájaro” muy sensible al género de la comunidad como un todo.
- Consultar desde temprano y seguido con las mujeres afectadas en todos los grupos sociales, edades, etc., mientras se vayan elaborando y repasando planes específicos. Trabajar con ellas para establecer mecanismos para que las mujeres aporten su parecer, es decir, que haya representación en los comités de aldeas locales/ ciudades, o desarrollo de nuevos comités para mujeres solamente.
- Las comunidades son complejas. Buscar mujeres que posiblemente no puedan expresarse o que sean pasadas por alto. En algunos contextos, pueden ser mujeres migrantes, mujeres involucradas en trabajo sexual u otras ocupaciones con estigma, mujeres con limitada movilidad debido a una discapacidad o enfermedad crónica, o mujeres que no hablan el idioma predominante de la comunidad. ¿Cómo se puede brindar apoyo a estas mujeres y niños?
- Conocer a la comunidad. Aprender sobre las diferencias étnicas, religiosas, económicas, sociales y de otro tipo entre las mujeres, y asegurar que éstas estén reflejadas en todos los proyectos.
- Escuchar, no contar. Lo que los observadores de afuera creen que son recursos esenciales pueden no serlo. Por ejemplo, algunos estudios con mujeres mayores durante desastres indican que cuando ellas piden ayuda para sustituir los ingresos y retener su independencia, en lugar de eso les dan orientación psicosocial. Ganar ingresos para mantener a los hijos en la escuela a menudo es una prioridad de las mujeres.
- Al igual que las comunidades, los hogares son complejos y diversos. Considerar cómo afectará el diseño de este proyecto a las mujeres, hombres y niños dentro de varios hogares. ¿Quién tendrá control por sobre los bienes de asistencia? Ante la eventualidad de un conflicto, ¿los intereses de quiénes prevalecen?
- Reflejar la diversidad de una comunidad, por ejemplo, enfocándose en diferentes tipos de hogares. Buscar niños que corran el riesgo de abandono debido a la pérdida de la madre, hogares encabezados por niños o niñas adolescentes o niños en el período después del desastre y mujeres y hombres de edad avanzada a la cabeza de hogares con niños.
- Diseñar proyectos que reúnan a mujeres y hombres, y a mujeres de todas las fronteras étnicas y religiosas, según sea factible.
- Evitar los estereotipos (por ejemplo, que todos los hogares encabezados por mujeres son vulnerables), teniendo en cuenta asuntos transversales como la situación económica, el grupo étnico, las tradiciones locales, los derechos a la tierra y el acceso al trabajo de hombres.
- Usar datos de género y consultar con especialistas de género, así como con las mujeres afectadas, para anticipar los efectos específicos de género probables de las líneas de programación. Por ejemplo, el respaldo a los medios de sustento no puede alcanzar del todo a las mujeres si se diseña solamente o principalmente en torno a la economía formal.

2. ANÁLISIS DE GÉNERO

Una vez que se hayan estabilizado las condiciones de emergencia, deberían crearse proyectos específicos que promueven la recuperación a corto y largo plazo valiéndose del Análisis de Género de las actividades

⁹⁷ Tomado del manual de capacitación en *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* [Asistencia de Emergencia y el Género: Estrategias de Capacitación y Recursos para Visión Mundial Internacional] (septiembre del 2005), producido para Visión Mundial Internacional por Elaine Enarson, Colorado, USA.



diarias y las condiciones de vida de mujeres y hombres, respectivamente.

Formular las preguntas adecuadas. La vida comunitaria se estructura principalmente en torno al género, edad, origen étnico y la situación económica. Los perfiles comunitarios usados con fines de planificación deberían preguntar: ¿Quién hace qué cosa? ¿Por qué? ¿Cómo? ¿Con qué restricciones? ¿Con qué consecuencias?

El Análisis de Género proporciona información importante para la planificación e implementación del proyecto.

Por ejemplo, averiguar lo siguiente:

- ¿Cuál es la división de trabajo por género? Tener en cuenta el trabajo de la economía formal (trabajos, ocupaciones, organizaciones) y la economía informal (actividades para generar ingresos en la casa). Tener en cuenta el trabajo a tiempo completo y parcial, asalariado o no.
- ¿Quiénes son los principales encargados del cuidado de niñas y niños, y de las y los adolescentes? ¿Bajo qué condiciones antes, durante y después de un desastre? ¿Cómo y hasta qué grado están las mujeres y hombres respectivamente satisfaciendo las necesidades de los niños afectados por desastres?
- ¿De qué manera contribuyen los niños y niñas respectivamente a los ingresos del hogar? ¿De qué manera afecta esto la instrucción escolar de niñas y niños? ¿Sus oportunidades de contraer matrimonio?
- ¿A qué bienes y recursos tienen acceso las mujeres y hombres, como ingresos, ahorros, tierra, equipos, herramientas, capacitación, suministros, conocimientos, tecnología, etc.? ¿Cuáles controlan ellos?
- ¿Tienen las mujeres derecho al trabajo de otras personas? ¿Tienen los recursos para pagar por el trabajo de otras personas?
- ¿Cómo se organizan las mujeres y los hombres? Tener en cuenta los grupos con base en la comunidad que las mujeres o los hombres dirigen o en los que participan, por separado o juntos.

- ¿Qué estructuras comunitarias hace que las niñas se reúnan de manera positiva? ¿Los niños?
- ¿Quién tiene papeles de liderazgo y autoridad formal para hablar en nombre de otros o tomar decisiones? ¿Quién tiene poder e influencia informales? Buscar “entre bastidores”.
- ¿De qué manera se involucran las mujeres y los grupos de mujeres en las actividades de desarrollo comunitario, como la promoción de la salud o la conservación del medio ambiente? ¿Y las actividades de desarrollo de espíritu comunitario?
- ¿Son las mujeres y los hombres igualmente capaces de asistir a reuniones, de hablar en público, de representar a su comunidad, y de moverse libremente? ¿El tener que cuidar de los niños o de otros limita el tiempo, energía y horas disponibles para la participación en la comunidad? ¿Qué haría que esto sea más probable?
- ¿El tener que preocuparse por la seguridad personal y por no ser víctima de acoso y agresión sexual o de maltrato familiar, limita el movimiento u opciones para las niñas y mujeres? ¿Qué haría que esto sea menos probable?

Tener en cuenta también los impactos específicos de género y la trascendencia de los proyectos

- ¿Quién se beneficiará más de esta intervención? ¿Cómo se determinará esto?
- ¿El alto riesgo que corren las niñas (por ejemplo, de violencia basada en el género en los campamentos temporarios, de tráfico o prostitución involuntaria, y/o secuestro para conflictos armados) es ahora más seguro gracias a este proyecto? ¿Y los niños?
- Si las madres son menos capaces de participar, ¿cómo afecta esto la recuperación de los niños? ¿Y los padres?
- Si se planifican proyectos de microfinanzas, ¿éstos ofrecen mayores oportunidades a las niñas y mujeres? ¿Cuán significativos son los proyectos de recuperación post-desastre para los ingresos generales de las mujeres? ¿Y de los hombres? ¿Cómo gastan estos fondos las mujeres y los hombres?



Tener en cuenta las implicaciones a largo plazo de los proyectos, así como los beneficios a corto plazo.

- Por ejemplo, los proyectos con base en la escuela pueden ayudar a las niñas a resistir la presión por casarse muy jóvenes, en especial si hay medidas en vigor para monitorear y desalentar la deserción escolar por matrimonios prematuros.
- Los proyectos que involucran a madres y abuelas pueden ser menoscabados por la mayor responsabilidad de las mujeres de cuidar de los niños luego de un desastre, p. ej., después de un tsunami.
- Incorporar los resultados a largo plazo a favor de mujeres y hombres en papeles no tradicionales. La capacitación de aptitudes para jóvenes debe incluir una variedad de destrezas para ganar ingresos tanto para mujeres como para hombres.
- Los proyectos que fomentan una maternidad segura, familias y salud reproductiva saludables deben incluir tanto a los hombres como a las mujeres.

3. OPERACIONES

- Llegar hasta las mujeres. En algunas condiciones, los equipos de campo o especialistas de mujeres solamente pueden tener que llegar hasta las mujeres cuya movilidad pública y contacto con los hombres fuera de su familia son muy limitados.
- Tener en cuenta las actividades desglosadas por género, por ejemplo mujeres y hombres a quienes se les pide que mapeen los hogares de la aldea especialmente afectados por el desastre o con necesidades o recursos únicos. Los conocimientos de las mujeres y los hombres pueden diferir, y ambas son importantes.
- Colaborar con mujeres líderes, mujeres que tienen poder comunitario informal, grupos comunitarios dirigidos por mujeres, mujeres líderes en política y expertos técnicos que soliciten la participación activa e informada de las mujeres. No se puede lograr sin ellas.
- Entender y respetar dentro de lo posible las limitaciones culturales y las condiciones que afectan a las mujeres en el campo, siempre reteniendo el compromiso de Visión Mundial con

la justicia social y la igualdad de géneros. Tener en cuenta las alternativas, ser creativos.

- Implementar prácticas y políticas para la familia que sean de fácil uso y permitan la participación de quienes tengan muchas responsabilidades de cuidar niños.
- Se necesita poner mucha atención para evitar sobrecargar a las mujeres que tal vez ya lo estén, por tener que cuidar de los niños, lesionados o enfermos, u otras personas a su cargo en condiciones muy difíciles y en refugios y campamentos provisionales.
- Promover la seguridad de niñas y mujeres en todo momento. Debe haber mecanismos para hacer denuncias, y el personal tiene que estar capacitado para responder adecuadamente. La atenuación de condiciones peligrosas y los esfuerzos por prevenir la violencia por género deberían ser incorporados en el diseño de todos los proyectos. El aumento documentado después de desastres de la violencia contra las mujeres y niñas hace que esto sea una prioridad. Además, los proyectos específicos que trabajan con hombres y mujeres pueden tratar en forma proactiva la violencia debida al género, incluso el mayor riesgo de acoso sexual, de agresiones sexuales, de maltrato familiar, de prostitución forzada, de sexo coercitivo (sexo a cambio de comida) y de tráfico.

4. MONITOREO Y EVALUACIÓN

- Primero y en forma consecuente, consultar con las mujeres afectadas. ¿Cómo definen ellas la mejoría, o el éxito, o la participación, o el cambio? ¿Qué es lo que marca una diferencia?
- Evitar medidas superficiales (p. ej., la cantidad de mujeres que asisten a una reunión), y trabajar con la gente local para seleccionar objetivos significativos que se puedan medir (p. ej., los números y porcentajes de mujeres que cumplen funciones de toma de decisiones en la comunidad, un mayor control sobre los ingresos, o una mayor movilidad debido a una mayor protección contra la violencia).
- Debería hacerse un seguimiento de la participación del personal masculino/femenino de VMI en proyectos orientados al género, como lo son los proyectos orientados al género, o como



- deberían serlo, que importan a hombres y a mujeres.
- ¿Cuán eficaz fue el apoyo de los gerentes en los proyectos sensibles al género? ¿Quién promovió o impidió este nivel de apoyo?
 - Se deberían elaborar indicadores específicos de género para identificar los patrones de género y para hacer un seguimiento de las tendencias de género. Ejemplos: porcentajes de mujeres/hombres que reciben capacitación de aptitudes, porcentajes de fondos para capacitación orientada a las niñas.
 - Para este fin se necesitan herramientas de recolección de datos específicos de género. Ejemplos: Formularios de la documentación que registra los números y porcentajes de las poblaciones objetivo (p. ej., mujeres/hombres, o mujeres jóvenes/mujeres mayores y hombres jóvenes/hombres mayores).
 - Es esencial tener presupuestos sensibles al género. Recolectar y analizar los gastos de fondos según el género dentro de lo factible. Es poco realista tener gastos idénticos (considerar por ejemplo las necesidades de salud maternal en las mujeres), pero el acceso equitativo a la asistencia puede ser evaluada de muchas maneras. ¿Son los proyectos de capacitación de aptitudes para mujeres y hombres comparables en tamaño y nivel de apoyo? ¿Los proyectos (eficaces) para mujeres reciben fondos continuos? ¿Se contrata a mujeres y hombres en niveles y papeles apropiados para apoyar la programación sensible al género?
 - Intentar documentar quiénes son los destinatarios finales de los recursos del proyecto. ¿Los beneficios esperados están realmente alcanzando a las mujeres y niñas? ¿A los jóvenes en general? ¿A las niñas y mujeres de todos los grupos étnicos? ¿A los más marginados dentro de las comunidades afectadas?
 - Monitorear los cambios con el paso del tiempo. Los programas populares de micro-crédito para mujeres pueden tener beneficios a corto plazo pero no mejorar substancialmente y a largo plazo el bienestar de mujeres y niños después de un desastre. ¿Qué otras formas de asistencia con los ingresos creen ellas que las beneficiarían?
 - Pedir propuestas de proyectos a los grupos comunitarios, con un enfoque particular en los grupos con base en la comunidad y grupos de defensoría para mujeres que tengan conocimientos sobre las preocupaciones de género durante un desastre. ¿Cuántos proyectos enfocados en el género fueron apoyados en este ciclo de proyecto? ¿Por qué?
 - Relacionar la evaluación con el Análisis de Género. El conocer acerca del trabajo menos visible de las mujeres en la industria pesquera (clasificar, preparar, mercadeo), sus trabajos
 - informales/formales y las ocupaciones en turismo, jardinería en el hogar y agricultura menor, posibilita los proyectos con conciencia de género. La producción en el hogar es especialmente importante durante un desastre: cuando el hogar es el lugar de trabajo, las mujeres pierden ambos.
 - Integrar la evaluación de género con medidas de sensibilidad cultural para asegurar que se tengan en cuenta las diferencias de género dentro de los grupos étnicos y religiosos.
 - Cuando sea factible, las evaluaciones deberían ser dirigidas por, para y con mujeres afectadas que sean las destinatarias finales. Los hombres que sepan sobre las relaciones de género en la comunidad también deberían participar en las evaluaciones de la comunidad.



Listas de Control de Género por Sector⁹⁸

Nota: Esta recopilación se basa directamente en los lineamientos de práctica más respetados elaborados por Proyecto Esfera, FAO, WFP, InterAction y otras organizaciones. Los puntos de acción no son ordenados por categoría según la prioridad y son presentados en tiempo pasado para promover la auto-evaluación. Las listas de verificación adicionales incluyen Infraestructura, Sustento y Educación, Monitoreo y Evaluación, Desarrollo de Liderazgo, Medio Ambiente, Desarrollo de Capacidades y Defensoría, Discapacidad y Protección del Niño.

GENERAL

- Los indicadores y todos los datos recolectados fueron desglosados por género.
- Se usaron datos específicos de género para determinar los beneficios de las medidas de asistencia (a corto/largo plazo, inmediatas/secundarias).
- Se proporcionó capacitación de género a todos los miembros del personal de campo.
- Las organizaciones de la sociedad civil al servicio de niñas y mujeres (p. ej., educación, salud, alfabetización) participaron como socios en el diseño y entrega de servicios post-desastre.
- Se promovieron sociedades que involucran a organizaciones de mujeres y grupos de las bases activos en respuesta y reconstrucción para desastres en que convergieron los intereses y los recursos.
- Se realizó el Análisis de Género, con atención a las diferencias entre los grupos por edad.

ALBERGUE

- Se analizó la división del trabajo por género dentro del hogar como un factor en las vidas cotidianas antes, durante y después del desastre.
- En las medidas de asistencia se reflejaron las obligaciones adicionales para las mujeres como las que cuidan de otros y como las que perciben ingresos en la casa.
- En los planes de reconstrucción se reflejó

la importancia de la casa y el hogar en la producción doméstica de las mujeres (para consumo y para venta).

- Se llevó a cabo la planificación del sitio en colaboración con mujeres y hombres también.
- Las mujeres afectadas participaron directamente en el diseño, ubicación y construcción de la vivienda para que se ajustara mejor a sus necesidades y obligaciones.
- En los proyectos de refugio y sustento se tuvo en cuenta el mayor riesgo de prostitución forzada debido a la falta de un hogar.
- Las mujeres y los grupos de mujeres participaron significativamente en el monitoreo de proyectos de reconstrucción de viviendas.
- Las mujeres fueron consultadas por igual con respecto a las propuestas y decisiones de traslado y reasentamiento.
- Las mujeres participaron plenamente en la reducción de riesgos, en reconstrucción, p. ej., a través de capacitación en técnicas de construcción sísmica y contra inundaciones.
- Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de adquirir tierras y/o el nuevo refugio temporario/permanente.

SALUD Y NUTRICIÓN

- Se conocía cuál era la ingesta de calorías aquí y fue desglosada por género, con referencia especial a los bebés y niños pequeños, mujeres embarazadas y dando el pecho.
- Se conocían y se tuvieron en cuenta en los productos ofrecidos, los tabúes sobre comidas u otras normas culturales que determinan las vidas cotidianas de las mujeres y los hombres.
- Se apoyaron, diseñaron y operaron en colaboración con las mujeres afectadas las instalaciones para cuidados médicos de salud maternal en los campamentos temporarios.

⁹⁸ Tomado del manual de capacitación en *Gendering Emergency Relief: Training Strategies and Resources for World Vision International* [Asistencia de Emergencia y el Género: Estrategias de Capacitación y Recursos para Visión Mundial Internacional] (septiembre del 2005), producido para Visión Mundial Internacional por Elaine Enarson, Colorado, USA.



- Se cumplieron los estándares mínimos de asistencia humanitaria con respecto a los cuidados de salud reproductiva, p. ej., priorizando los servicios prenatales, ofreciendo información y servicios para reducir las enfermedades de transmisión sexual y evitar los altos índices de mortandad neonatal y maternal.
- Las mujeres y las organizaciones de mujeres participaron activamente en el diseño, entrega y monitoreo de servicios de atención médica, p. ej., los grupos comunitarios de mujeres ofrecían educación y servicios informales para la salud.
- Los hombres al igual que las mujeres colaboraron en proyectos relacionados con la salud, incluyendo programas de salud reproductiva y mitigación de riesgo del VIH/SIDA en el período posterior a un desastre.
- Había mujeres disponibles en trabajos de la salud en contextos en los que las mujeres no buscan servicios de salud de parte de proveedores masculinos.

AGUA Y SANEAMIENTO

- Las mujeres fueron consultadas para el diseño, construcción y ubicación de cuartos de baño.
- Se situaron puntos de distribución de agua y letrinas para reducir el riesgo para las mujeres y niños que los usaban, en consulta con las personas afectadas.
- Se identificaron las poblaciones en peligro con requisitos especiales de agua, utilizando datos desglosados por edad y género.
- Se tomaron medidas para monitorear los efectos en la salud del agua contaminada para mujeres y niños como principales consumidores y usuarios.
- Existían medidas especiales para asegurar la seguridad personal de mujeres y niñas cuando iban a buscar agua.

ASISTENCIA ALIMENTICIA Y SEGURIDAD DE LOS ALIMENTOS

- Se diseñó la participación en oportunidades para generar ingresos de modo de no perjudicar los cuidados infantiles u otras responsabilidades de cuidar de otros, ya que esto podría aumentar el riesgo de desnutrición, inseguridad de los niños, etc.
- Se consideró la provisión de proveedores de cuidados o de instalaciones para cuidados.
- Se tuvieron en cuenta las necesidades alimenticias especiales de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- La remuneración por el trabajo (alimentos o dinero a cambio de trabajo) fue igual para hombres y mujeres.
- El acceso a los lugares de distribución y los horarios de distribución eran iguales para hombres y mujeres.
- Las mujeres y los hombres fueron consultados al considerar qué, cuándo y cómo distribuir los alimentos.
- Los planes de distribución tomaron en cuenta las normas de género en el contexto dado.

8.3 EL MARCO DE CAPACIDADES Y VULNERABILIDADES

Objetivos

- Adquirir un conocimiento básico del Marco de Capacidades y Vulnerabilidades de la ACDI.
- Motivar un mayor uso de este marco en intervenciones para desastres y humanitarias.
- Integrar el conocimiento de este marco con programas actuales de asistencia.

Tiempo Aproximado de la Sesión:
1 hora y 20 minutos

Preparación de los Participantes antes de la Sesión

- Llevar documentos sobre asistencia y emergencia.

Flujo y Descripción de la Sesión

5 minutos

Introducción

- Presentar los objetivos de la sesión a los participantes.

20 minutos

Presentación del Grupo Plenario

Nota 8.3a Marco de Capacidades y Vulnerabilidades

35 minutos

Grupos Pequeños

Entregar a los grupos una copia de la Nota 8.3a. Asegurarse de que cada grupo tenga los documentos de planificación de programa de un programa de asistencia.

Tarea

Usar el marco para analizar los documentos del programa de asistencia.

- ¿Qué información se recolectó de los desplazados internamente? ¿Cómo?
- ¿Cuáles son las implicaciones de la programación de su análisis?
- Seleccionar a un miembro del grupo para que presente los resultados del análisis del grupo ante el grupo plenario.

20 minutos

Discusión en Grupo Plenario

Preguntas para Discusión

- Después de trabajar con el marco y los documentos, ¿qué recomendaciones harían para los cambios de planificación?

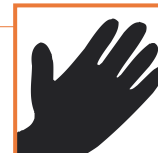
Materiales

Notas

- Nota 8.3a Marco de Capacidades y Vulnerabilidades

Preparación del Facilitador

- Pedir a los participantes que lleven los documentos de planificación del programa de una operación de asistencia.
- Elaborar una presentación a partir de la Nota 8.3a.
- Hacer copias de la Nota 8.3a para trabajo en grupos pequeños.
- Asegurarse de que haya suficientes copias de los documentos de planificación de programa de asistencia para todos los grupos pequeños.
- Revisar las preguntas para discusión. Hablar con el personal de asistencia de Visión Mundial y de otras ONG para recabar material anecdótico para la presentación.
- Preparar copias de las preguntas para discusión y de las tareas para trabajo en grupos pequeños.



El Marco de Capacidades y Vulnerabilidades

El Marco de Capacidades y Vulnerabilidades (MCV) fue diseñado para usar en intervenciones humanitarias y para preparación para desastres. El MCV ayuda a las agencias de desarrollo a planificar la asistencia en emergencias naturales y complejas de tal manera que la asistencia cubra las necesidades inmediatas y al mismo tiempo se edifique sobre la base de las fortalezas de la gente y de sus esfuerzos por lograr un desarrollo social y económico a largo plazo.

El MCV está basado en la idea central de que las fortalezas (o capacidades) y las debilidades (vulnerabilidades) ya existentes de las personas determinan el impacto que tiene sobre ellas una crisis, así como la manera en que responden a la crisis.

Las capacidades se refieren a las fortalezas existentes de individuos y de grupos sociales. Estas capacidades están relacionadas con los recursos materiales y físicos de la gente, sus recursos sociales, sus creencias y sus actitudes. Las capacidades se construyen a lo largo del tiempo y determinan la capacidad de la gente de sobrellevar una crisis y de recuperarse de ella.

Las vulnerabilidades son factores a largo plazo que debilitan la capacidad de la gente de poder sobrellevar la irrupción repentina de un desastre o las emergencias muy prolongadas. Las vulnerabilidades también hacen que las personas sean más susceptibles a los desastres. Las vulnerabilidades se refieren a los factores que contribuyen directamente al desplazamiento y sufrimiento resultantes de la emergencia, y también a los factores que afectan la capacidad de una comunidad de responder a la emergencia.

Categorías de Capacidades y Vulnerabilidades

Físicas y materiales: Éstas incluyen las características del clima, la tierra y el medio ambiente donde vive la gente, o donde vivían antes de la emergencia. También incluye su salud, aptitudes, vivienda, tecnologías, agua y provisión de alimentos, y el acceso al capital y otros bienes. Cuando se usa el MCV, deberían formularse dos preguntas sobre los factores físicos y materiales:

1. ¿De qué manera eran/son físicamente vulnerables las mujeres y los hombres de la comunidad?

2. ¿Qué recursos, aptitudes y peligros productivos existieron/existen? ¿Quiénes (hombres y/o mujeres) tuvieron/tienen acceso y control sobre estos recursos?

Sociales y de organización: Estos factores incluyen las estructuras políticas formales y los sistemas informales a través de los cuales la gente toma decisiones, establece liderazgo u organiza varias actividades sociales y económicas. Al usar el MVC, deberían formularse tres preguntas sobre la trama social de la comunidad:

1. ¿Cuál era la estructura social de la comunidad antes del desastre y de qué manera les sirvió ante este desastre?
2. ¿Cuál ha sido el impacto del desastre en la organización social?
3. ¿Cuál es el nivel y la calidad de participación en estas estructuras?

De motivación y actitud: Estos factores incluyen factores culturales y psicológicos, los cuales pueden estar basados en la religión, en la historia de crisis de la comunidad o en sus expectativas de asistencia en emergencias. Al usar el MCV, deberían formularse tres preguntas sobre la psiquis y confianza de la comunidad:

1. ¿Cómo se ven a sí mismos los hombres y las mujeres de la comunidad y cómo ven su capacidad de lidiar eficazmente con el entorno sociopolítico?
2. ¿Cuáles eran las opiniones y motivaciones de la gente antes de la emergencia y cómo las ha afectado la emergencia? Esto incluye las creencias sobre los papeles y relaciones de género.
3. ¿Las personas creen que tienen la capacidad de determinar sus propias vidas? ¿Los hombres y las mujeres creen que tienen la misma capacidad?



La Matriz de Capacidades y Vulnerabilidades (MCV)

Matriz del MCV	Capacidades		Vulnerabilidades	
	Mujeres (niñas)	Hombres (niños)	Mujeres (niñas)	Hombres (niños)
Físicas/Materiales Recursos, habilidades, peligros, etc.				
Sociales/ Organizativas Relaciones, liderazgo, estructuras sociales, etc.				
De motivación/ De actitud Sentido de la capacidad de cambiar y controlar su entorno, etc.				

Apéndice: Glosario

APÉNDICE: GLOSARIO

■ MARCO DE CAPACIDADES Y VULNERABILIDADES

Un modelo de análisis de género para usar en situaciones de emergencia. Tiene dos áreas de análisis (capacidades y vulnerabilidades) y tres categorías de análisis (capacidades y vulnerabilidades físicas o materiales; capacidades o vulnerabilidades sociales u organizativas, y capacidades y vulnerabilidades de motivación y actitud).

■ FORTALECIMIENTO

El proceso de generar y desarrollar capacidades para ejercer control sobre la propia vida. Los programas de fortalecimiento para mujeres proporcionan un clima en el cual pueden desarrollar habilidades de razonamiento crítico, reactivar la mente y reorganizar sus percepciones sobre ellas mismas y el entorno en el que viven. Un programa de fortalecimiento también ofrecería a las mujeres la oportunidad de cuestionar y analizar los asuntos desde una perspectiva diferente para poder sobreponerse al síndrome de subordinación y enfatizar la auto-realización, la propia identidad y validación positiva.

■ GÉNERO

Los papeles y responsabilidades construidos socialmente y asignados a las mujeres y los hombres en una cultura o lugar dados. La identidad de género se aprende y cambia con el paso del tiempo.

■ ANÁLISIS DE GÉNERO

Un enfoque organizado para considerar los asuntos de género en el proceso total de desarrollo organizativo o de programas. El propósito del análisis de género es asegurar que los proyectos y programas de desarrollo incorporen plenamente los papeles, necesidades y participación equitativa de mujeres y hombres. El análisis de género requiere la separación de datos e información por sexo (conocido como datos desglosados por género) y que se entienda cómo el trabajo, los papeles, necesidades y participación se dividen y valoran de acuerdo al sexo (si uno es hombre o mujer). El análisis de género se realiza en todas las etapas de los proyectos de desarrollo.

■ MATRIZ DE ANÁLISIS DE GÉNERO

Un modelo de análisis de género desarrollado para usar en las bases. Tiene cuatro niveles de análisis (mujeres, hombres, hogar y comunidad) y cuatro categorías de análisis (cambios potenciales en el trabajo, tiempo, recursos y factores socioculturales).

■ GÉNERO Y DESARROLLO

Un enfoque al desarrollo que cambia el enfoque sobre las mujeres como grupo, a un enfoque sobre las relaciones socialmente determinadas entre hombres y mujeres. El género y desarrollo (GAD) se enfoca en las fuerzas sociales, económicas, políticas y culturales que determinan cómo los hombres y las mujeres pueden participar, beneficiarse y controlar los recursos y actividades de los proyectos.

■ TENDENCIAS DEL GÉNERO

La tendencia de tomar decisiones o medidas basadas en el género, generando situaciones que favorecen a un género más que al otro.

■ CEGUERA DEL GÉNERO

La incapacidad de percibir que hay distintos papeles y responsabilidades de género y una jerarquía basada en el género. Una falta de reconocimiento de que el género es un determinante esencial de las opciones de la vida disponibles en nuestra sociedad; y en consecuencia, el no darse cuenta de que las políticas, programas y proyectos pueden tener un impacto y efectos diferentes sobre las mujeres y los hombres.

■ DATOS DESGLOSADOS POR GÉNERO

Información estadística que distingue entre hombres y mujeres, es decir, “cantidad de mujeres y hombres en la fuerza laboral” en lugar de “cantidad de personas en la fuerza laboral”. Este desglose permite ver dónde se producen las disparidades de género.

■ DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Tratamiento perjudicial de una persona basado en un estereotipo de género (con frecuencia se lo conoce como sexismo o discriminación sexual).

■ DIVISIÓN DEL TRABAJO POR GÉNERO

Los distintos trabajos, responsabilidades y actividades asignadas a los hombres y mujeres como consecuencia de sus esquemas de socialización. La identificación de tareas como “trabajo de hombres” o “trabajo de mujeres”.

■ **IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS**

Se refiere a que hombres y mujeres comparten equitativamente el poder, que acceden de manera equitativa a la educación, la salud, los puestos administrativos y gerenciales, a igual paga por un trabajo de igual valor y a una representación equitativa en el parlamento. Implica el mismo estatus, derechos y responsabilidades para mujeres y hombres.

■ **EQUIDAD ENTRE LOS GÉNEROS**

La distribución justa de recursos y beneficios entre mujeres y hombres, según las normas y valores culturales. Por lo general se basa en la percepción tradicional de que las mujeres y los hombres no tienen necesariamente las mismas necesidades y derechos.

■ **DIFERENCIA ENTRE LOS GÉNEROS**

La brecha que hay entre hombres y mujeres con respecto a cómo se benefician de la educación, el empleo, los servicios, etc.

■ **ANÁLISIS DEL IMPACTO DE GÉNERO**

El estudio de cómo una política o programa afectará a las mujeres y a los hombres de manera diferente.

■ **ASUNTOS DE GÉNERO**

Consecuencias específicas de la desigualdad entre hombres y mujeres.

■ **RELACIONES ENTRE LOS GÉNEROS**

Las relaciones de género examinan la posición relativa de hombres y mujeres en la división de recursos y responsabilidades, beneficios y derechos, poder y privilegio. El uso de las relaciones de género como una categoría analítica cambia el enfoque de considerar a las mujeres separadas de los hombres.

■ **PAPELES DEL GÉNERO**

Las maneras en que una cultura o sociedad define los derechos, responsabilidades e identidades de los hombres y las mujeres, en relación unos con otros.

■ **SENSIBLE AL GÉNERO**

Estar al tanto de las diferencias entre las necesidades de hombres y mujeres, y de sus papeles, responsabilidades y limitaciones culturalmente determinados.

■ **MARCO ANALÍTICO DE HARVARD**

Un modelo de análisis de género que identifica y organiza la información sobre la división del trabajo por género en una comunidad dada según los tres niveles de análisis: el perfil de actividad, el perfil de acceso y control, y los factores influyentes. Uno de los primeros marcos de análisis de género que se han desarrollado.

■ **MARCO MOSER**

Un modelo de análisis de género que se concentra en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y que integra una perspectiva de planificación de género en todo el trabajo de desarrollo al examinar el triple papel de la mujer, las necesidades prácticas y estratégicas de género, y las categorías de la integración de la mujer en el desarrollo (WID)/la matriz de la política de género y desarrollo (GAD).

■ **NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO**

Las necesidades prácticas son inmediatas y materiales y pueden ser cubiertas a corto plazo por medio de soluciones prácticas.

■ **SEXO**

Las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, que son universales, obvias y por lo general permanentes.

■ **NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO**

Las necesidades estratégicas de género son a largo plazo y se refieren a los cambios en la posición dentro de la sociedad. Incluyen legislación para derechos y oportunidades equitativas para una mayor participación en la toma de decisiones.

■ **PAPEL TRIPLE DE LA MUJER**

Los tres tipos de trabajo que hacen las mujeres: productivo (todas las tareas que contribuyen económicamente al hogar y la comunidad), reproductivo (tareas realizadas para reproducir y cuidar del hogar y la comunidad) y comunitario (tareas realizadas para apoyar eventos y servicios sociales a nivel de la comunidad).

■ **INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN EL DESARROLLO**

Un enfoque de desarrollo que se enfoca en las mujeres y su situación específica como un grupo estratégico. Los proyectos de WID con frecuencia

involucraban sólo a mujeres como participantes y beneficiarias y no lograron tener un impacto en la política.

■ **MARCO DE FORTALECIMIENTO DE LA MUJER**

Un modelo de análisis de género que analiza la igualdad y fortalecimiento crecientes de las mujeres a través de cinco etapas: bienestar, acceso, concientización, participación y control.



Oficinas de VMI

Visión Mundial Internacional
 800 West Chestnut Avenue
 Monrovia, CA 91016-3198
 USA
 Tel: 1 626 303 8811
 Web: wvi.org

Oficina de Enlace Internacional
 6 Chemin de la Tourelle
 1209 Ginebra
 Suiza
 Tel: 41 22 798 4183
 Correo Electrónico:
 geneva@wvi.org

**Unión Europea
 Oficina de Enlace**
 33 Rue Livingstone
 1000 Bruselas
 Bélgica
 Tel: +32 (0) 2 230 1621
 Web: wveurope.org

**Organización de las Naciones
 Unidas Oficina de Enlace**
 216 East 49th Street, 4th floor
 Nueva York, NY 10017
 USA
 Tel: 1 212 355 1779

Oficinas Regionales de VMI

África
 P.O. Box 50816
 Karen Road, Off Ngong Road
 Karen, Nairobi
 Kenia
 Tel: 254 20 883 652
 Web: wvafrika.org

Asia-Pacífico
 555 SSP Tower, 19th floor
 Unidad A y B
 Sukhumvit 63 (Ekamai)
 Bangkok 10110
 Tailandia
 Tel: 66 2 391 6155
 Web: wvasiapacific.org

América Latina y el Caribe
 PO Box 133-2300
 Edificio Torres del Campo
 Torre I, Piso I
 Frente al Centro Comercial
 El Pueblo
 Barrio Tournón, San José
 Costa Rica
 Tel: 506 2257 5151
 Web: visionmundial.org

**Medio Oriente y
 Europa del Este**
 PO Box 28979
 2084 Nicosia
 Chipre
 Tel: 357 22 870 277
 Web: meero.worldvision.org