

# Cómo Hacerlo Realidad: Boletín sobre Equidad de Género y Diversidad



Volumen 3, Número 1

Marzo 2012

## Bienvenidos...

a la última edición del Boletín sobre Equidad de Género y Diversidad de CARE USA. El boletín contiene información sobre las iniciativas que se realizan en las OP, las regiones y la sede para promover el cambio organizacional y programático positivo en temas sobre Equidad de Género y Diversidad. Para incluir sus comentarios o novedades en el próximo número, envíenlos a más tardar el 16 de abril de 2012 a Doris Bartel, Jefa Interina del Equipo de Género y Empoderamiento que forma parte de la división de Programas, Asociaciones, Aprendizaje e Incidencia (PPLA), a [dbartel@care.org](mailto:dbartel@care.org) o Allison Burden, Asesora Principal de GED que conforma la división de Servicios de Apoyo Globales, a [aburden@care.org](mailto:aburden@care.org).

## Experiencia en Capacitación sobre asuntos de GED *por Abby Maffei Davidson y Joan Lundgren*

El 11 de enero, el equipo de Alianzas y Asociaciones Estratégicas (SPA) de CARE USA, junto con Jeff Hoover (Coordinador de Campo de Citizens Advocacy) y Tasha King (Jefe de Oficina, CARE Nueva York), participó en un excelente taller de capacitación sobre Equidad de Género y Diversidad facilitado por Walter Fordham y Nancy Bryan. Teniendo presente la frase “cuantos más mejor”, invitamos a organizaciones afines a que asistieran a este evento sin costo alguno. Estuvimos encantados de incluir a personal de International Rescue Committee, PLAN, Fondo de los Estados Unidos en pro de UNICEF y Girl Scouts, que manifestaron lo valioso que había resultado el evento.

Aunque al principio algunos estaban un poco escépticos respecto a la idea de dedicar todo un día a un taller de capacitación en GED, TODOS participamos intensamente (algunos hasta el punto de las lágrimas), y terminamos absolutamente seguros de que habíamos invertido muy bien nuestro tiempo. El dúo dinámico de Walter y Nancy creó un ambiente seguro y abierto para todos nosotros, y el grupo no tardó en abrirse. Algunos compartimos historias personales, y muchos hablamos abiertamente en formas que nunca lo habíamos hecho con nuestros colegas. Salimos con una apreciación más matizada sobre la equidad de género y diversidad en nuestras propias interacciones y en la programación de CARE, y con un nuevo nivel de apertura y empatía hacia nuestros colegas.

Si desean organizar un taller de capacitación en GED para su equipo escriban a Walter Fordham ([fordham@care.org](mailto:fordham@care.org)), Nancy Bryan ([bryan@care.org](mailto:bryan@care.org)) o Theresa Hwang ([thwang@care.org](mailto:thwang@care.org)). Deben tener un mínimo de 10 participantes y encargarse de las invitaciones y el lugar donde se realizará la capacitación (puede ser en la oficina); la unidad GED se encarga de proporcionar los capacitadores sin costo alguno.

## Empoderamiento de la Mujer, Por qué Debe Importarle a las Empresas *por Alka Pathak*

La Igualdad de Género ha sido reconocida como un importante motor del desarrollo de las sociedades humanas. La iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) aprobó, conjuntamente con ONU Mujeres, los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP) con ocasión de celebrarse el Día Internacional de la Mujer, en 2010. Los principios destacan el argumento definitivo para que las empresas fomenten activamente el empoderamiento de la mujer, pero reconocen que la inclusión de sus talentos, habilidades, experiencias y energías demanda acciones intencionales y políticas deliberadas. Como un primer esfuerzo para involucrar a las empresas hindúes en este asunto, CARE India organizó un proceso de consulta sobre “Empoderamiento de la Mujer: ¿Por qué Debe Importarle a las Empresas?”, en Nueva Delhi. Este evento fue un esfuerzo conjunto de la Red del Pacto Mundial, ONU Mujeres, y CARE India.

El proceso de consulta ofreció la oportunidad de analizar en profundidad asuntos relacionados con la mujer en la empresa; examinar las mejores prácticas actuales e identificar problemas, obstáculos, así como posibles soluciones, centrándose en las mujeres dentro de las empresas, en las mujeres en la cadena de suministro, y en las comunidades dentro de la esfera de influencia de las respectivas empresas. Esto es el principio del compromiso ininterrumpido para apoyar formas prácticas de incorporar el empoderamiento de la mujer en la estrategia y las prácticas de las empresas. La consulta recibió una buena respuesta del mundo empresarial hindú. También se lanzó un manual básico sobre WEP, que contiene ejemplos concretos de los beneficios de integrar los WEP en la ética empresarial. El [manual](#) está diseñado como una herramienta para ayudar al sector empresarial a implementar los WEP en el centro de trabajo, en el mercado y en la comunidad.

### En este número:

EXPERIENCIA EN CAPACITACIÓN SOBRE GED	1
EMPODERAMIENTO DE LA MUJER, POR QUÉ DEBE IMPORTARLE A LAS EMPRESAS	1
RESUMEN DEL ANÁLISIS PQAT 2011	2
APRENDER DE ÁFRICA OCCIDENTAL, DIVERSIDAD EN EL LIDERAZGO	3
CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER 2012	3
INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN LA IGUALDAD DE GÉNERO	4
EMPODERAR A LAS MUJERES MEDIANTE LAS VSLA	4

- 70 empleados de 33 organizaciones y empresas participaron
- 15 altos directivos del mundo empresarial fueron invitados como panelistas

# Cómo Hacerlo Realidad

## Encuesta de Análisis de Género PQAT 2011 *por Katherine Frazier-Archila*

¿Cómo van nuestros programas a largo plazo en lo que se refiere a apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer? En setiembre y octubre de 2011 un grupo diverso de voluntarios de CARE examinó la Herramienta de Evaluación de la Calidad Programática (PQAT) de 60 programas en 24 países. Nos complació ver que un mayor número de programas a largo plazo aplicó PQAT en 2011; el año pasado el grupo examinó 44 programas de 18 países.

¿Qué encontramos en el examen de PQAT GED 2011 en relación con el de 2010? ¡Tenemos mucho que celebrar!

Hallazgo	Resultados 2011	Resultados 2010
Porcentaje de programas que informaron centrarse explícitamente en el género.	<b>73.3%</b> (44/60)	<b>45.5%</b> (20/44)
Porcentaje de programas que realizaron un análisis de género.	<b>62.1%</b> (36/58)	<b>45.5%</b> (20/44)
Porcentaje de programas que informaron contar con sistemas para evaluar el impacto del empoderamiento de la mujer o el empoderamiento de los grupos marginados.	<b>47.4%</b> (27/57)	<b>34.1%</b> (15/44)

¡Y más oportunidades de crecimiento organizacional! Si bien la mayoría de los programas reportaron como grupos de impacto a las mujeres, niñas y personas marginadas, varios de ellos todavía deben incorporar asuntos de violencia de género, abuso y explotación sexual, así como

Hallazgo	Resultados 2011	Resultados 2010
Programas que se ocupan de asuntos en materia de violencia de género (GBV).	<b>26.3%</b> (15/57)	<b>22.7%</b> (10/44)
Programas que se trabajan con movimientos u organizaciones de mujeres.	<b>37.9%</b> (22/58)	<b>34.1%</b> (15/44)
Programas que se ocupan de la explotación y el abuso sexual.	<b>12.3%</b> (7/57)	<b>15.9%</b> (7/44)

construir alianzas con movimientos sociales locales, tales como los movimientos de mujeres.

¿Desean hacer recomendaciones respecto a qué debemos hacer para mejorar nuestros esfuerzos programáticos y organizacionales en torno a la violencia de género, movimientos de mujeres, y abuso y explotación sexual? Envíen sus opiniones y comentarios al e-mail de Theresa: [thwang@care.org](mailto:thwang@care.org).

Para mayor información sobre el análisis de PQAT 2011 visiten [gender wiki](#) de CARE.

# Volumen 3, Número 1

## Aprender de Africa Occidental—Diversidad en el Liderazgo por Allison Burden y Marc de Lamotte

Esta historia cuenta la experiencia de Marc de Lamotte, Director Regional de Africa Occidental. El contrató empleados no occidentales y mujeres para que ocupasen roles de liderazgo en la región. En 3 años, la transformación fue rápida; Africa Occidental tiene por amplio margen los equipos directivos más diversos. ¿Cuál es el secreto de su éxito?

En primer lugar, debemos analizar lo que motivó a Marc a cambiar la composición de su equipo. La respuesta no es sencilla, está envuelta en las convicciones que él ha cultivado a lo largo de su vida. Su respuesta inicial a la pregunta fue, “Algunos me dieron la oportunidad cuando no era ‘nadie’; tuvieron confianza para creer en mí, fui el primer Director de País de origen francés en CARE.” Esto dejó una gran huella en Marc, que prometió dar la misma oportunidad a otras personas.

Su niñez se vio influenciada por las anécdotas de su abuelo, que trabajó en Africa Occidental como director de un importante banco. Las anécdotas de su abuelo estaban llenas de amor y recuerdos positivos de Africa. Marc nunca percibió una actitud colonial ni el más mínimo indicio de superioridad de la raza blanca en sus palabras. De esta experiencia e influencia temprana, Marc reaccionó enérgicamente ante las actitudes neocoloniales de superioridad racial. En su interior rechazó los discursos acerca de la ‘desconfianza’ o ‘incompetencia’ de los africanos. Esta creencia quedó demostrada en la práctica. Su carrera le llevó a diversos países, y a lo largo de ella encontró ‘empleados nacionales’ muy competentes y ‘empleados internacionales’ muy incompetentes. Simplemente miró más allá de la identidad de los individuos y aprendió a reconocer la competencia y la incompetencia. Con el tiempo, esta experiencia hizo que se comprometiera a aprovechar toda oportunidad que se presentase para romper con el discurso negativo. Se prometió a sí mismo que, una vez que alcanzase una posición de poder, marcaría la diferencia. Y lo consiguió.

En Mozambique se encontró con que la gran mayoría de jefes de proyecto eran del Occidente; un mes después de su llegada al país, Marc se comprometió a velar por que todos los Jefes de Proyecto fuesen mozambiqueños en el plazo de 2 años, y así ocurrió. Los expatriados continuaron trabajar como coordinadores regionales con la responsabilidad de garantizar el desarrollo de los Jefes de Proyecto.

En Honduras introdujo la gestión de la sucesión; trabajó con personal de tres niveles y pudo entender sus fortalezas y debilidades para gestionar su desarrollo, y les formó para ocupar futuros puestos dentro y fuera de CARE. Pronto vio cómo el personal ascendía a altos cargos.

En la actualidad trabaja en Africa Occidental y comenta que ha adquirido una habilidad instintiva para reconocer el talento; es difícil explicarlo, “Percibo si alguien es bueno en su trabajo y si puede asumir cambios. Les doy la oportunidad de probarme si estoy en lo cierto o equivocado. Me he comprometido a dar tiempo para eso. A veces me equivoco y otras acierto. Con el transcurrir de los años, he acertado más veces de las que me he equivocado; y cada vez aprendo.”

Marc tiene una habilidad especial que casi siempre vemos en los individuos que transforman equipos; conoce a muchas personas y se da tiempo para llegar a conocerles. El señala, “No tengo miedo de correr riesgos, busco gente competente y trato de ubicarles en el ‘lugar correcto’ para triunfar.” Los riesgos que Marc corre son calculados e invierte todo lo que puede para hacer posible que las personas triunfen; provee constantemente coaching y apoyo a su equipo e invierte (incluso en tiempos de restricciones presupuestarias) en un programa de liderazgo para funcionarios de alto nivel.

La esencia de su ‘magia’ es su habilidad para conocer realmente a las personas, habilidad que aprendió de un amigo que trabajó en las Naciones Unidas, en Chad. Su amigo era Representante Residente, funcionario de muy alto nivel, y todas las mañanas, cuando llegaba al trabajo, dedicaba tiempo a saludar al personal incluyendo los vigilantes y jardineros. Estaba realmente interesado en las vidas de las personas y les hacía preguntas; les tenía presente y forjaba conexiones reales. Cuando otros empleados fueron expulsados de Chad, su amigo se quedó; admirado y digno de confianza.

Marc termina su historia con el comentario más convincente de todos, “Cómo no voy creer en la igualdad de las personas si estoy casado con una africana. Mi respeto y mi amor por Africa y los africanos es evidente para todos y espero, en lo más profundo de mi corazón, que lo sea sobre todo para ella.

## Celebración del Día Internacional de la Mujer por Katherine Frazier-Archila

Con motivo del 101 aniversario del Día Internacional de la Mujer (IWD), celebrado el 8 de marzo pasado, se realizaron una serie de actividades en la sede de CARE USA y en todas las oficinas de CARE a nivel mundial. Fue un día muy activo destinado a premiar los logros y abogar por cambios en el futuro. Las actividades del 8 de marzo incluyeron la Conferencia Nacional de CARE USA, que se organiza todos los años, la Celebración del IWD en Was-

hington D.C., la publicación de un nuevo informe sobre el programa SHOUHARDO en Bangladesh, un informe breve con resultados de dos iniciativas de educación y liderazgo que se colgó en la página web sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer de USAID, la publicación de *Notes from the Field*, una colección de historias cortas recopiladas por el personal de CARE sobre personas inspiradoras que luchan para hacer que las vidas de las mujeres y niñas mejoren, y muchas más. ¡Gracias a todos los que trabajan para producir cambios positivos e hicieron que la celebración del IWD de este año fuera todo un éxito!

¿Está pensando en realizar un análisis de género? ¿Esta interesado en el marco de CARE para realizar un análisis de género? ¿Está buscando herramientas y expertos que puedan ayudar? No busque más, consulte el juego de herramientas para el Análisis de Género que CARE tiene en línea. Para sacar provecho de este excelente recurso, pulse aquí: [toolkit](#)

¿Ha usado esta herramienta? De ser así, envíenos un email contando su experiencia. ¡Agradeceremos sus ideas y comentarios!

## Involucramiento del Hombre en la Equidad de Género: Estudio de Caso en Uganda *por Tracy Kajumba*

Mugabi es un hombre pequeño, oscuro y seguro. Tiene una mirada conocedora y una sonrisa que te hace sentir cómodo. Está casado con Grace y tiene cinco hijos: cuatro niñas y un niño. La historia de Mugabi y Grace fue muy emocionante.

“Antes de comenzar a trabajar como monitor, me gustaba mucho el alcohol. Me sentía importante y el dueño de mi vida. Era el planificador en mi hogar y la mayor parte del presupuesto familiar se iba en la bebida. Pedía préstamos y malgastaba el dinero, mientras que mi esposa trabajaba duro para contribuir a la devolución de los préstamos. Cuando fui elegido monitor comunitario recibí capacitación en varios tópicos, entre ellos derechos humanos, planificación y presupuesto, y asuntos de género a nivel de hogar, comunidad y gobierno local. Me sentí desafiado porque era muy desconsiderado con mi familia y porque me sería difícil enseñar a otros antes de cambiar yo. Conversé con mi esposa y le animé a contribuir ideas para gastar el dinero, hacer planes relacionados con nuestro hogar, y otros asuntos necesarios. En la actualidad somos agricultores y trabajamos juntos, y nuestros ingresos han aumentado mucho. Tenemos árboles frutales, plátanos mejorados, maní, pimiento y maíz. Mi esposa planifica y busca especies nuevas para cultivarlas y decide dónde plantarlas. Los árboles frutales que introdujo han servido mucho para la alimentación y también como excedentes de ingresos. Me he dado cuenta que ella es muy talentosa e ingeniosa a pesar de no haber recibido educación formal. Queremos construir una casa. Nuestros hijos asisten a escuelas mejores porque mi esposa controla nuestros ingresos mejor de lo que yo lo hacía. ¡Reconozco que mi esposa es mejor planificadora que yo!”

Grace interrumpe nuestra conversación para decir que está de acuerdo con Mugabi, “Mi esposo cambió mucho cuando se convirtió en monitor. Me da espacio para hacer lo que quiero y la libertad para hacer lo que considere mejor para nuestra familia. Puedo vender una cabra sin su permiso y luego le aviso en qué gasto el dinero. ¡Antes no era así! También me he unido a un grupo de ahorro y el dinero que recibo nos ayuda como familia. Mi esposo también ayuda con los niños. Me siento afortunada porque muchas mujeres no tienen la libertad y paz que yo tengo. Ya no compramos alimentos ni pasamos dificultades para pagar por la educación de nuestros hijos, incluso el gobierno ha reconocido nuestro trabajo y nos ha entregado café. Estoy agradecida por esta programa y deseo que otros hombres también cambien.”

Le pregunté a Mugabi sobre las estrategias que están aplicando para ayudar a otros hogares a mejorar. El respondió que están aprovechando las asambleas de grupo, las Iglesias y otras actividades sociales de la comunidad para hablar sobre asuntos de género. Añadió que la violencia doméstica había disminuido en su comunidad gracias a su trabajo y que ahora están educando a la comunidad para que no beban alcohol durante las horas de trabajo. Se ha formulado un estatuto para castigar a los vendedores y consumidores de alcohol durante el horario de trabajo en los huertos. Mugabi dice que muchos hogares están cultivando para fines comerciales, y espera que su trabajo, si recibe el apoyo necesario, mejore los ingresos familiares de su comunidad.



Los cultivos como los plátanos generan mayor seguridad alimentaria y mayores ingresos gracias al trabajo de Grace.

## Empoderar a las Mujeres mediante las VSLA— Evidencia de Ruanda *por Abdoul Karim Coulibaly*

Access Africa organizó la evaluación final del programa Acceso Sostenible a Servicios Financieros para Inversión (SAFI) en Ruanda, aplicando un estudio de cohortes. Con financiamiento provisto por la Fundación MasterCard y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI), el SAFI se estableció en 2009 con el objetivo de garantizar el acceso de 108,200 personas a los servicios financieros (ahorro, préstamo, seguro). Aproximadamente 845 socias de Asociaciones Comunitarias de Ahorro y Crédito (VSLA) fueron observados desde diciembre 2009-2011 para evaluar los cambios en sus medios de vida del hogar, el acceso a servicios financieros y cambios en cuanto al empoderamiento de las mujeres.

Los resultados mostraron una mejora significativa en los medios de vida del hogar, en el acceso de las socias de las VSLA a los servicios financieros, al igual que en el empoderamiento de las mujeres. Los ingresos y bienes de las socias aumentaron considerablemente desde 2009 hasta 2011. Esto permitió que las socias contribuyesen a los gastos domésticos más de lo que podían 2 años atrás. Como prueba de ello, la proporción de mujeres que indicó hacer una contribución “muy elevada” a la educación de sus hijos aumentó de 25% a 33% entre 2009 y 2011, la misma proporción que contribuía a los gastos domésticos, de 15% en 2009, aumentó al 27% en 2011, y lo mismo ocurrió en el caso de los alimentos (33% a 36%), salud (32% a 33%) y equipo (31% a 32%). Estos incrementos en las contribuciones de las mujeres parecen estar asociados a un mayor involucramiento en la toma de decisiones a nivel del hogar. De hecho, la proporción de socias de las VSLA que indicaron hacer una contribución “muy elevada” en cuanto a la toma de decisiones relacionadas con la educación aumentó del 30% en 2009 al 44% en 2011. Lo mismo ocurrió con la salud, los alimentos y la vivienda. Además, la VSLA ha contribuido a que la autoestima de las mujeres mejore. Ellas señalaron sentirse más seguras para resolver sus propios problemas, encontrar salidas en caso de oposición, hacer frente a sus problemas con confianza, influir en las decisiones de sus esposos, y tomar medidas para mejorar su vida.

Sin embargo, aunque las VSLA contribuyeron a un gran cambio económico en las vidas de sus socias y mejoraron sus relaciones dentro del hogar, prácticamente no se ha producido cambio alguno en la influencia de las mujeres a nivel comunitario. De hecho, lo que no ha cambiado es la confianza de las socias para influir en las decisiones comunitarias, su disposición para postularse durante las elecciones, ni su participación en otras asociaciones comunitarias.

Los resultados de Ruanda son una magnífica indicación de la manera en que las VSLA contribuyen a apoyar el empoderamiento de las mujeres:

El SAFI se centró en identificar a las familias más pobres, que han adquirido gran confianza al participar en las actividades de las VSLA gracias a la intensificación de su red social. Ahora pueden compartir sus inquietudes con otras socias y hablar de los problemas que tienen en sus hogares para encontrar el apoyo de las otras socias.

Sólo en 2 años, el SAFI tuvo resultados económicos magníficos. La proporción de socias que realiza una Actividad Generadora de Ingresos (IGA) aumentó del 19% al 43%; los bienes familiares han aumentado gracias a la VSLA; ha mejorado la seguridad alimentaria, la calidad de la vivienda, etc. El éxito económico combinado con la red social ofrecida por las asambleas regulares de las VSLA ha contribuido a elevar el autoestima de las mujeres y su participación en la toma de decisiones a nivel del hogar.

El contexto del país: El gobierno de Ruanda ha dado a los líderes locales a nivel regional, distrital y comunitario la responsabilidad de cumplir algunos objetivos de desempeño social. Líderes locales declararon que las socias de las VSLA eran un modelo en la comunidad ya que eran las que daban el ejemplo de lo que significa estar comprometido a cumplir los objetivos de desempeño social.

Las VSLA han contribuido a mejorar la posición social de las mujeres más pobres mediante la creación de una red social para que las socias expresen sus preocupaciones y encuentren apoyo en sus miembros. Su contribución a los gastos del hogar ayudó a mejorar su situación en él, ganándose un mayor respeto de sus esposos. CARE Ruanda y Access Africa seguirán aprovechando lo aprendido para informar sobre nuestras estrategias: inclusión de las personas pobres y marginadas en las VSLA, de qué manera pueden las VSLA mejorar la posición social de la mujer en el hogar, cambios en la violencia de género, y participación de las mujeres en el liderazgo de la comunidad.