



CÓMO HACERLO REALIDAD:

BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 1 volumen 3: Marzo 2011

¡Bienvenidos a la tercera 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 positivo organizacional y programático en temas de Equidad de Género y Diversidad (GED). Para incluir sus comentarios o novedades en el próximo número, envíelos a más tardar el 15 de mayo de 2011 a Doris Bartel, Directora de la Unidad de Género que forma parte de la división de Calidad e Impacto Programático, a dbartel@care.org o Allison Burden, Asesora Principal para Equidad de Género y Diversidad que conforma la división de Servicios de Apoyo a Programas, a aburden@care.org.

Asesoramiento al Equipo de Directores Ejecutivos – Nuevo Comité Directivo GED Por Allison Burden, Asesora Principal Equidad de Género y Diversidad, CARE USA

Febrero se distinguió por la formación de un nuevo Comité Directivo GED cuyo cometido es asesorar al Equipo de Directores Ejecutivos (EMT) en asuntos de género y diversidad. El equipo tiene 10 miembros, 3 del EMT y 5 representantes de los subgrupos de trabajo temático que conforman el Grupo de Trabajo sobre Género. El proceso de presentación de candidaturas fue asombroso y hacemos llegar nuestro especial agradecimiento a cada uno de los candidatos – la lista de empleados talentosos que se ofrecieron voluntariamente para integrar el comité fue impresionante e inspiradora. Los miembros del Comité Directivo se reunirán por medios virtuales (y en persona una vez, si es posible) 3 a 4 veces al año para examinar y abordar los asuntos de actualidad sobre género y diversidad. En el recuadro del lado derecho figuran los nombres y correos electrónicos de los colaboradores que integran el Comité Directivo. Comuníquense con ellos si saben algo que consideran importante compartir con nuestro EMT.

Miembros del Comité Directivo GED

Helene Gayle – EE.UU. (hgayle@care.org)
Patrick Solomon – EE.UU. (psolomon@care.org)
Doris Bartel – EE.UU. (dbartel@care.org)
Allison Burden – Tailandia (aburden@care.org)
Jon Mitchell – EE.UU. (jmitchell@care.org)
Ashika Gunasena Serasundara – Sri Lanka (ashika@care.lk)
Ariel Frisancho-Arroyo – Perú (afrisancho@care.org.pe)
Theresa Hwang – EE.UU. (thwang@care.org)
Alka Pathak – India (alka@careindia.org)
Jane Iredale – Mali (jane.iredale@co.care.org)
Jean Nimubona – Burundi (jean.nimubona@co.care.org)

Novedades sobre Género en todo el Mundo

CARE Asiste a la Reunión de Planificación Anual del Mecanismo de Coordinación de la ONU sobre VG (GBV AOR) por Jasveen Ahluwalia, CARE Afganistán y Leigh Stefanik, CARE USA

Iniciamos este año representando a CARE en la reunión de planificación anual del mecanismo de coordinación de la ONU sobre VG, realizada en Nueva York. CARE se sumó a representantes de las agencias de la ONU, ONG y organismos internacionales para reflexionar sobre los desafíos y éxitos del pasado año, identificar asuntos de campo prioritarios, y planificar el trabajo del próximo año. CARE fue la única ONG con representación en el campo, lo cual destacó una debilidad del mecanismo de Coordinación Humanitaria: continúa siendo dominado, en gran parte, por la ONU. Las discusiones y los planes se centraron en las siguientes prioridades: 1) Incidencia y financiamiento 2) Apoyo al campo 3) Creación de normas, y construcción de conocimiento 4) Coordinación y 5) Preparación ante Emergencias/Reducción de Riesgos de Desastre relacionados con VG. Jasveen, quien tiene a su cargo el mecanismo de coordinación sobre VG en Afganistán, se ofreció para representar a CARE en el grupo de trabajo que transformará las ideas y los planes que se desprendan del taller en un plan de trabajo para 2011-2012 acerca de estas áreas prioritarias. Si desean

recibir una copia del informe de CARE sobre el taller, comuníquense con Leigh a lstefanik@care.org. Para mayor información sobre el trabajo de CARE en VG, referirse a la sección 'GBV' del Wiki sobre Género, en <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender-Based+Violence>.

División Sexual del Trabajo: Obstáculo para Lograr la Autonomía y el Empoderamiento de la Mujer por Miryam Moya, Coordinadora, Programa de Equidad de Género para LAC

En marzo de 2010, CARE Latinoamérica y el Caribe iniciaron un programa regional de equidad de género que centró la atención en la manera en que la división sexual del trabajo afecta a la mujer y obstaculiza su autonomía y empoderamiento. Realizamos un análisis para identificar los cambios que es preciso que se produzcan: alianzas formadas con organizaciones de mujeres y movimientos sociales de Bolivia, Ecuador, El Salvador, Nicaragua y Perú; y procesos iniciados de reflexión, capacitación, investigación, e incidencia respecto a cómo abordar la división sexual del trabajo y generar la responsabilidad compartida de las parejas, familias, comunidades y el gobierno, del trabajo remunerado y no remunerado. Elaboramos propuestas de política específicas para tratar la división sexual del trabajo que tal vez es el mecanismo



CÓMO HACERLO REALIDAD:

BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 1 volumen 3: Marzo 2011

más poderoso de subordinación y discriminación de la mujer.

Profundizar la reflexión sobre el trabajo reproductivo remunerado y no remunerado que las mujeres realizan nos ha llevado a cuestionar muchos de los programas y las prácticas de CARE. Las intervenciones que promueven el liderazgo, las oportunidades de ingresos y el conocimiento de los derechos, sin abordar la distribución no equitativa del trabajo y las responsabilidades que las mujeres cumplen en la casa, no son suficientes. Los programas que ayudan a las mujeres a incorporarse al ámbito público también tienen que dedicarse a resolver el problema de la división sexual del trabajo y las responsabilidades en la casa. Sin este análisis, los programas podrían incluso duplicar o triplicar la carga para las mujeres. Estos asuntos nos han llevado a una reflexión al interior de la organización: ¿Cuál es la carga que el personal femenino de CARE soporta? ¿Cómo resolvemos las presiones relacionadas con el cuidado de los hijos y las tareas domésticas? ¿Cómo podemos apoyarnos más unos a otros? ¿Qué rol cumple el personal masculino de CARE en el ámbito doméstico?

Integrar el Empoderamiento de la Mujer en la Salud y Nutrición Infantil por Justine Freeman, Funcionaria del Programa de Género, CARE USA

¿Una mujer tiene acceso a recursos suficientes y a la “agencia” para tomar decisiones informadas sobre la lactancia materna y el espaciamiento entre nacimientos? ¿Puede una mujer embarazada ir sola hasta un establecimiento de salud sin sentirse avergonzada? ¿Nuestros programas incluyen hombres y les motivan para que sean cuidadores interesados en el bienestar de sus hijos? Estas son preguntas que planteamos en el taller realizado entre el 20 y 21 de enero, organizado por Leah Berkowitz de la Unidad de Impacto Programático, sobre la integración del Empoderamiento de la Mujer en la Unidad de Salud y Nutrición Infantil (CHAN). Durante el taller, el equipo exploró asuntos tales como ver la importancia del empoderamiento de la mujer como una meta importante por derecho propio y como un factor de la salud y nutrición infantil. Cada uno de nosotros tiene un abanico de elecciones sobre las cuales ejerce gran influencia los roles y las relaciones que tenemos en nuestras vidas. Gracias a los ejercicios realizados durante el taller, el equipo CHAN pudo identificar de qué manera su trabajo puede reflejar estas conexiones importantes y ahora está trabajando para establecerlas. Si desean recibir materiales sobre la reunión, escriban a mi email, jfreeman@care.org.

Equidad de Género y Diversidad – ¿Qué significa para mí!

Por Nana Yaa Nartey, Asistente de Desarrollo del Personal, CARE Ghana

La participación del personal de CARE Ghana en el taller sobre GED, en enero de este año, fue la mejor forma de comenzar el Año Nuevo. Estoy segura que mis colegas coincidirán conmigo en que el taller fue muy beneficioso no sólo porque los facilitadores fueron un recurso fabuloso, sino también porque – más importante aún - cambió por completo nuestras ideas respecto a GED. Los que hasta entonces equiparaban GED con feminismo ahora reconocen que se trata de mucho más; mucho más de lo que nos habíamos imaginado.

La primera lección que aprendí fue que los seres humanos son por naturaleza **diversos**. Tenemos estilos de comunicación y trabajo diferentes, experiencias distintas, y nos vemos influenciados por socializaciones diferentes. Lo que podría ser aceptable para mí podría parecerle extraño a otra persona. Generalmente juzgamos a las personas a partir de la forma en que vemos el mundo (nuestra **visión del mundo**) y casi nunca nos detenemos a pensar que esa persona también tiene su propia visión del mundo. Tarde o temprano esto va a causar conflictos si las dos partes deciden no cambiar de opinión. Si, por otro lado, nos damos tiempo para dedicarnos al **conocimiento** (conocernos a nosotros mismos, conocer a lo que nos rodean, aprender sobre la cultura y creencias de otras personas), habremos dado el primer paso para ser sensibles frente a los asuntos de GED y practicar el **modelo Aikido**. Lo que más me llamó la atención fue saber que no tenemos que estar de acuerdo con la otra parte todo el tiempo. Es suficiente **entenderse** y llegar a un consenso sobre el camino a seguir.

Me he comprometido a ser defensora de GED, apreciar más la naturaleza diversa de los seres humanos, compartir el conocimiento con mi esposo, mi familia y mi círculo de amigos, estar más atenta a la procedencia de los otros, **dejar de juzgar** cuando me comunico con otras personas y entender a la persona con quien me comunico. Si yo hago mi parte y ustedes la suya, creo que CARE se convertirá en el defensor líder de GED que todos buscamos. En el taller compartimos



una frase interesante que enfatiza la importancia del trabajo en equipo: “Si quieres llegar rápido, avanza solo; si quieres llegar lejos, avanza con el grupo”. ¡Piensen en ello!

Consulten los materiales de capacitación sobre GED de CARE en inglés, francés, español y portugués en el Wiki de Género, en: <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Equity+and+Diversity+work+at+CARE>

Aprender las Lecciones del Estudio de Impacto Estratégico sobre el Empoderamiento de la Mujer

Jean-Michel Vigreux, Primer Vicepresidente, CARE USA

Me complace informarles que se ha producido un conjunto de resúmenes que contienen las tendencias, éxitos, desafíos y lecciones aprendidas clave sobre programación y empoderamiento de la mujer como parte del Estudio de Impacto Estratégico (SII) sobre Empoderamiento de la Mujer, desde 2004 hasta 2009. Estos resúmenes se encuentran en inglés, francés, árabe, español y portugués. El portal de la biblioteca contiene enlaces que redireccionan a muchos de los documentos clave que se produjeron durante los cuatro años que duró el SII, y ahora incluye los seis resúmenes finales sobre emergencias, estrategias para la organización de grupos, violencia, involucramiento de hombres, asociaciones comunitarias de préstamo y ahorro, y prevención del VIH/SIDA. Las implicaciones del SII para nuestro trabajo son enormes; si queremos desempeñar un rol importante en lo que concierne a facilitar el empoderamiento duradero de la mujer debemos prestar atención cada vez mayor a las relaciones de poder y las dimensiones estructurales que perpetúan la desigualdad, además de abordar la agencia de la mujer. Cada vez más vemos que diversas oficinas de país están poniendo bastante énfasis en las mujeres y niñas como grupos de impacto, o en los derechos de la mujer como metas clave entre el nuevo conjunto de programas de largo plazo. Exhorto a todos los que están contribuyendo a esta nueva generación de programas a utilizar la información contenida en los resúmenes e informes. Consulten estos documentos y otros recursos del SII en: <http://pqdl.care.org/sii/default.aspx>.

Abordar el Cambio Transformacional de la Conducta Favorable al Género: ¿Qué Encontramos?

Julia Ahmed, Jefe de Equipo COVAW, CARE Bangladesh



La iniciativa Cost of Violence Against Women (COVAW) está basada en la experiencia, de más de dos décadas, de CARE Bangladesh en empoderamiento de la mujer. Tiene un marcado enfoque en la prevención. Comienza preguntando cuál es la mejor manera de que nosotros generemos un cambio gradual en las normas, conductas y prácticas tradicionales de género que aceptan la violencia como una forma de resolver los conflictos. Como parte de este esfuerzo introdujimos ejercicios a la medida en las sesiones quincenales de educación en 48 grupos comunitarios de 24 poblados ubicados en las tres áreas del COVAW. Como resultado de esta experiencia descubrimos lo siguiente:

1) En el pasado, al preguntar cuál era la causa fundamental de la violencia la respuesta arrolladora era la DOTE. En la actualidad se está produciendo un cambio gradual ya que se está cuestionando la mentalidad general que da a los hombres derechos de propiedad sobre las mujeres y niñas. En la discusión grupal, lo importante no es debatir acerca de quitar el poder a los hombres para dárselo a las mujeres, lo importante es dar lugar a una relación nueva y equitativa entre hombres y mujeres.

2) Un ejercicio de análisis de distribución del tiempo realizado en dos grupos sobre cómo pasan los hombres y las mujeres las 24 horas del día mostró convincentemente el contraste visible al instante en la distribución de tiempo entre hombres y mujeres. Actualmente, el grupo puede asociar que la participación de la mujer en la generación de ingresos ejerce **doble presión** para cumplir las funciones tanto reproductivas como productivas.

3) Por medio de un proceso de consulta, hemos identificado a **hombres positivos** – los que usan su poder para oponerse a la violencia y ayudan en las tareas domésticas como limpiar, cocinar, lavar. Todos sabemos que no es fácil, ‘principalmente’ en el contexto en el que trabajamos. Otorgamos a estos hombres el título de modelos a seguir ante el numeroso público que participó en la reciente Campaña 16 Días de Activismo. Este enfoque fue recibido como una excelente técnica para romper el silencio en la comunidad que tiene potencial transformador para lograr relaciones equitativas de género en el largo plazo.



CÓMO HACERLO REALIDAD:

BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 1 volumen 3: Marzo 2011

Diversidad: Un Tesoro que hay que Conservar

Rose-Marie Nkumbiri, Coordinadora Administrativa, CARE Burundi

En 2004, CARE Internacional en Burundi me contrató como empleada de apoyo a programas en la suboficina de Muyinga, pero en realidad quería trabajar en Bujumbura porque quería estar cerca de mi familia. En 2009, se abrió el puesto de Coordinador Administrativo y, como pensé que podía cubrirlo, presente mi solicitud con las de otros candidatos internos. Cuando presentaron la lista de finalistas, había tres candidatos que debían dar una prueba escrita y presentarse a una entrevista; dos eran Tutsi y yo Hutu. Recuerden que Burundi es un país que resultó duramente golpeado por la guerra, en el que existen profundas divisiones étnicas.

Cuando salí de la entrevista, me crucé con un grupo de colegas Tutsi que estaban murmurando: “Estamos seguros de que le darán el puesto a Rose-Marie porque es Hutu, que lo hagan, así se sorprenderán cuando se den cuenta de que no es lo suficientemente buena para cumplir con el trabajo.” Seguí caminando y me crucé con otro grupo del mismo grupo étnico que decía: “Son los Hutu los que ocupan los puestos altos en este momento.” Eso me frustró porque ninguno de los empleados que estaba murmurando integraba el panel de reclutamiento y, por lo tanto, no podían juzgar en base a hechos concretos; además de eso, el proceso de entrevistas todavía no había concluido para poder llegar a tales conclusiones.

Finalmente, cuando Recursos Humanos publicó los resultados, fui seleccionada como la candidata que había ganado y que era capaz de asumir el puesto. Desde entonces mi determinación ha sido trabajar con ahínco para demostrarle su error a todos los que había pensando que fui favorecida por mi grupo étnico.

El éxito no demoró en llegar como resultado de mis esfuerzos diarios e incluso recibí reconocimiento por ellos – recibí el premio Drumbeats of Excellence en 2009 y 2010. Para gran sorpresa mía, las personas que habían dudado de mi capacidad fueron las primeras en felicitarme. La lección que aprendí durante nuestra capacitación en género y diversidad es que tenemos que dejar de lado nuestras percepciones, expectativas y juicios, y reconocer las cualidades y los recursos de los demás porque así como somos diversos, también nos complementamos.

En breve: Género en Marcha

- 25 empleados de CARE Myanmar asistieron al curso “Different Needs – Equal Opportunities” organizado por el Comité Permanente Interagencial (IASC), en enero y febrero de 2011. Asimismo, la Asesora de Género en Myanmar, Phyu Phyu Lin, ha planeado la participación de los 9 Coordinadores de Oficina de Campo en el curso a fines de mayo de 2011. Para obtener acceso al curso gratuito online, consulten <http://www.iasc-elearning.org/home/>.
- El trabajo de CARE con asociaciones de viudas en Afganistán apareció en The Globe and Mail, en: <http://www.theglobeandmail.com/news/world/asia-pacific/in-broken-justice-system-women-in-kabul-find-their-legal-voice/article1914820/>. 4 trabajadoras de tiempo completo y 20 jornaleras afganas movilizaron a más de 11,000 viudas en grupos de solidaridad en los 18 meses pasados.
- El personal de CARE USA asistió a una reunión con la Dra. Caren Grown, la nueva Asesora Principal de Género de la Oficina de Políticas, Planificación y Aprendizaje de USAID. Si desean examinar el material de la reunión sobre la intensificación del nivel de actividad sin precedentes en asuntos de género en la agencia, consulten el Wiki de Género en <http://gender.care2share.wikispaces.net/>.
- CARE Asia organizó el taller inaugural del Programa de Liderazgo Femenino, que congregó a más de 20 mujeres de toda la región. Se priorizó tres áreas focales para intensificar el liderazgo femenino en Asia: reclutamiento, retención y desarrollo del personal femenino; prestar atención a la persona como un todo; y garantizar la rendición de cuentas para el cambio. Para mayor información, escriban a aburden@care.org.

Las Adolescentes y la Gobernabilidad en Africa Meridional

Siân Long, Consultor Independiente en Derechos del Niño y VIH, con sede en Sudáfrica

En Africa Meridional, CARE ha identificado ‘jóvenes’ o ‘adolescentes’ como grupo de impacto y la gobernabilidad como una causa subyacente de la pobreza y vulnerabilidad. Gracias a estudios recientes en Sudáfrica y Mozambique se están identificando asuntos clave y potenciales puntos de acceso sobre la manera en que los procesos de gobernabilidad pueden apoyar a las adolescentes con mejores condiciones y oportunidades, aplicando el Marco de Empoderamiento de la Mujer y el nuevo Marco de Gobernabilidad, concluido en 2010.

Se han realizado talleres participativos con grupos de niños y niñas entre 12 y 14 años y 15 y 18 años y se han sostenido conversaciones con actores tales como padres de familia, maestros y responsables de las decisiones locales. Aunque las



CÓMO HACERLO REALIDAD:

BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 1 volumen 3: Marzo 2011

adolescentes de todos los países llevan vidas diferentes, existen diversas similitudes. Se descubrió que las niñas embarazadas y madres jóvenes son objeto de estigmatización por parte de los adultos y de otras niñas adolescentes. No se les permitía participar en los proyectos de apoyo para adolescentes, y las madres jóvenes opinaban que no podían participar en grupos de medios de vida para adultos.

Sentido de justicia: Para que una persona se sienta motivada para reclamar sus derechos, tiene que sentir que él o ella tiene derechos. La conocida falta de confianza y autoestima de las adolescentes tiene que ver con un sentido de justicia y de lo que es 'justo' e 'injusto' menos formado que el de los adolescentes varones. Los niños tenían mucha más capacidad para expresar por qué creían que algunas cosas eran injustas o para racionalizar las cosas cuando no les gustaban. Esto significa dedicarse más a apoyar a los niños y niñas para que piensen en los derechos no sólo como 'derechos del niño', sino también en cómo analizar las injusticias que ellos pueden abordar y convertirlas en soluciones prácticas que se puedan tratar con los adultos.

Seguridad: Los niños y las niñas expresaron interés y preocupación por su seguridad en ambos países, especialmente en Sudáfrica en donde el nivel de violencia sexual y física contra los niños y niñas es extremo. La prioridad es que las niñas salgan de la esfera privada a espacios públicos y que 'vean y sean vistas'. Entre las opciones que surgieron de la investigación figuran desafiar la forma sumisa en la se espera que las niñas actúen, por ejemplo a través de clases de autodefensa. Abogar por un espacio público seguro también es un punto de acceso para movilizar a los actores locales, como es el caso de cuidadores, fuerzas policiales y autoridades locales para comprender las necesidades y realidades de las adolescentes.

Espacios adaptados especialmente para adolescentes: Los adultos hablaron de lo 'difíciles' que son los adolescentes, especialmente cuando tienen 14 o 15 años con mayor censura hacia las niñas que los niños. Los adolescentes hablaron mucho sobre los problemas de comunicación con sus mayores. Los adolescentes mayores, de 15 y más, no estaban interesados en las 'actividades para niños' y querían estar en espacios menos formales para muchachos de su misma edad – espacios que permiten a los niños y niñas escuchar música, bailar, ser ellos mismos y, al mismo tiempo, aprender habilidades para la vida, conocimientos básicos de finanzas y apoyo práctico de otro tipo que les permitirá hablar como voz colectiva y aprender habilidades prácticas para la gobernabilidad. Otro potencial punto de acceso es promover la participación de los niños y niñas en la toma de decisiones apoyando mecanismos que desarrollen las habilidades de representación y diálogo, y ayuden a los adultos a escuchar y aprender a respetar las perspectivas de los niños y niñas. Un consejo escolar y una ONG social se mostraron interesados en apoyar una mayor participación de los adolescentes.

CARE en la región África Meridional utilizará esta información para identificar potenciales áreas de trabajo y para averiguar que espacios/puntos de acceso se necesitan. *Manténganse al corriente del informe de este trabajo en el Wiki de Género.*