



CÓMO HACERLO REALIDAD:

BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 2 Volumen 1: Septiembre 2011

¡Bienvenidos a la quinta 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 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 noviembre 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 Recursos Humanos, a aburden@care.org.

Destacar la Contribución del Trabajo de la Mujer al Empoderamiento y la Independencia – Una Historia de Latinoamérica

Por Miriam Moya Herrera miriam.moya@lacrmu.care.org

En 2009, CARE Latinoamérica y el Caribe afrontaron el reto de trabajar con otras organizaciones para reflexionar profundamente sobre el impacto de las normas de división sexual del trabajo en las vidas de los hombres y las mujeres. Como resultado de este trabajo, CARE creó alianzas sólidas con 6 organizaciones sociales de mujeres en El Salvador, Nicaragua, Ecuador, Bolivia y Perú.¹

Nuestra estrategia compartida priorizó lo siguiente: el desarrollo de capacidades; la investigación participativa; el desarrollo de herramientas conceptuales y metodológicas en torno a la división sexual del trabajo; proponer una redacción para la legislación en materia de políticas con el fin de ejercer influencia en las políticas públicas relacionadas con la protección de seguridad social para las mujeres que realizan labores domésticas no remuneradas, y para promover el ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas; la comunicación y difusión de los derechos de las mujeres, especialmente los derechos laborales; y la incorporación de la reflexión sobre la división sexual del trabajo en los programas de CARE.

Subrayamos la realidad vivida por millones de mujeres latinoamericanas que realizan labores domésticas no remuneradas sin responsabilidad compartida ni protección de la sociedad o el Estado, y demostramos las maneras en que esto limita el disfrute de sus derechos humanos. Pero sobre todo, pusimos en evidencia las precarias condiciones de 4 millones de trabajadoras domésticas remuneradas en Centroamérica y la región de los Andes, que trabajan sin sueldos fijos entre 12 y 14 horas diarias, sin protección social y sin apoyo ni acompañamiento por parte de organizaciones de desarrollo y de mujeres. Algunos opinan que la falta de normativas de protección y trabajo es una forma moderna de esclavitud.

El proceso de aprendizaje resultó valioso para CARE porque descubrimos que podemos establecer relaciones horizontales respetuosas sin imponer nuestros puntos de vista, porque construimos alianzas sólidas entre las mujeres para reivindicar sus derechos, y porque nos dimos cuenta que debemos ser creativos para responder de manera proactiva al contexto de cada país y cumplir nuestros principios programáticos.

Sobre la base de este aprendizaje definimos una estrategia regional de género. Los componentes básicos son: mantener y fortalecer alianzas con organizaciones de mujeres y otros actores para poner en evidencia el impacto de la división sexual del trabajo en las vidas de los hombres y las mujeres; proporcionar acompañamiento directo a organizaciones de trabajadoras domésticas en la región y en otros países para que ellos ratifiquen el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, que le garantiza a estas mujeres condiciones de trabajo decente; poner en evidencia la valiosa contribución que el trabajo doméstico remunerado y no remunerado aporta a las economías nacionales; y fortalecer la capacidad de CARE para cumplir la estrategia a cabalidad. Los documentales de video se encuentran en: <http://youtu.be/VwLFEKOrxno> (Parte 1) y <http://youtu.be/xmyQwy-loc8> (Parte 2)

Cómo Hacer para que las Políticas Financieras Funcionen para Todos

Por Atiqua Hashim ahashim@care.org (or Milkah Kihunah mkihunah@care.org)

El Piloto de Incidencia Access Africa (AAP) culminó con tres talleres realizados en Malawi, Ruanda y Mali. La teoría de cambio de este piloto fue 'un mayor acceso equitativo al microfinanciamiento favorable para los pobres y sensible con respecto al género propicia la inclusión financiera, una mayor inclusión financiera se traduce en una mayor seguridad alimentaria y una mayor equidad de género'. El piloto tenía como meta lograr que las oficinas de país identificasen oportunidades de incidencia dentro de las leyes y políticas del sector financiero que mejorasen el acceso a los servicios financieros, especialmente de las mujeres y niñas pobres, marginadas y vulnerables.

En los tres países piloto, desde la perspectiva del género, las leyes y las políticas, el punto de partida del estudio fue la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y un análisis de las reservas al Artículo 13(b) que, en particular, establece que las mujeres deben obtener los mismos derechos a préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero en condiciones de igualdad. La aceptación de una convención internacional permite al Estado respaldar la convención con fuerza de ley e incorporarla en sus leyes y políticas nacionales.

Los tres países aceptaron (o ratificaron) la CEDAW sin reservas al Artículo 13(b), y los talleres del AAP abrieron un espacio para el diálogo sobre la eficacia de las políticas nacionales sobre microfinanciamiento y género para mejorar el acceso a los servicios financieros. Colegas del sector microfinanciero de CARE emprendieron deliberadamente un análisis específico de las leyes y políticas sobre género y reflexionaron sobre su rol de incidencia ante los ministerios de comercio y finanzas y los Bancos Centrales para promover la aplicación

¹ La Asociación de Mujeres Salvadoreñas - El Salvador; el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas (María Elena Cuadra) - Nicaragua; el Movimiento Mujeres por la Vida y la Asamblea Mujeres Populares y Diversas - Ecuador; el Centro Afroboliviano para el Desarrollo Integral y Comunitario - Bolivia; y el Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar - Perú.



CÓMO HACERLO REALIDAD:

BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 2 Volumen 1: Septiembre 2011

efectiva de políticas nacionales sobre género con el fin de ampliar las oportunidades financieras de las mujeres. Simultáneamente, colegas de la unidad de género y de otros sectores, tales como salud y educación, realizaron un análisis de las leyes y políticas nacionales sobre microfinanciamiento para entender su impacto en el logro de las metas de alivio de la pobreza. Ellos también consideraron su rol de incidencia para mejorar el acceso financiero a través de la incidencia ante otros ministerios, como el Ministerio de Género y Promoción Social. Por ejemplo, durante las reuniones realizadas con actores externos en Malawi, el coordinador de género de CARE Malawi sostuvo una reunión con funcionarios del ministerio de finanzas para abordar la necesidad de implementar la próxima política nacional de conocimientos financieros de Malawi con una perspectiva de género.

Otra dimensión crítica de las discusiones sobre género fue abrir un espacio para exteriorizar las reservas relacionadas con la teoría de cambio del AAAP. En una sesión se solicitaron deliberadamente ideas sobre la interacción de las leyes de matrimonio y herencia, y las implicancias de una mayor independencia financiera de las mujeres dentro de las costumbres y cultura de cada país. En Ruanda, esto derivó en un debate sobre el nexo percibido entre una mayor independencia financiera y una mayor violencia de género. En Mali, se inició una discusión sobre el impacto normativo de la *sharia* en las leyes de herencia y sus implicancias en la capacidad de las mujeres para acceder y controlar activos necesarios para proporcionar garantías para préstamos bancarios.

En resumen, el AAAP fue una oportunidad única para retornar a nosotros mismos a examinar a fondo la información cuantitativa y cualitativa generada del análisis tradicional de género a nivel programático, y buscar formas de usar esa información para evaluar la eficacia de las políticas sectoriales que afectan a las poblaciones vulnerables y marginadas a las que CARE sirve. El diseño interdisciplinario nos permitió considerar socios de colaboración tanto a nivel de Oficina de País como a nivel de equipos de asistencia técnica. Nos asociamos con el bufete de abogados de renombre internacional DLA Piper para realizar un análisis de las leyes nacionales sobre microfinanciamiento y una investigación general de derecho comparado sobre la *sharia* aplicada al microfinanciamiento en el caso de Mali.

Novedades sobre Género en todo el Mundo

Integración de Género: Adopción de Medidas en Mozambique

Por **Nacima Figia** nacima@care.org.mz

En junio de 2011 se realizó el taller “Herramientas para la Promoción del Mecanismo de Integración de Género en los Procesos de Desarrollo a Nivel Distrital” en el Ministerio de la Mujer y Bienestar Social, en Mozambique, al que asistieron funcionarios públicos, representantes de CARE y mujeres dirigentes locales. El taller representó una iniciativa promovida conjuntamente por CARE y el Departamento de la Mujer del Ministerio de la Mujer y Bienestar Social, cuya meta era promover la reflexión sobre asuntos de género entre las dirigentes de los barrios en los que se está ejecutando el Proyecto de Agua y Saneamiento para la Población Urbana Pobre (WSUP). Los objetivos del taller fueron:

- Crear un espacio de reflexión conjunta sobre los asuntos de género y herramientas prácticas para enfocarlos, con ejemplos de buenas prácticas en el contexto del saneamiento y aprovechamiento del agua;
- Garantizar el conocimiento de instrumentos legales que procuren liderazgo con una perspectiva de género;
- Promover y mantener un enfoque de género en todas las acciones de la comunidad.

Capacitación en Equidad de Género y Diversidad

Por **Monica Trigg**

La Capacitación en GED se ha venido desarrollando durante casi diez años y está a disposición del personal, a escala global, desde hace varios años. Los talleres se organizan en torno a actividades y discusiones esclarecedoras e interactivas sobre equidad de género y diversidad y promueven los principios de CARE.

A partir del AF 11, los equipos con sede en Estados Unidos comenzaron a solicitar capacitación y desarrollo de capacidades tanto en GED como en las implicancias programáticas. Por consiguiente, los talleres modificados comenzaron a reflejar los elementos programáticos y la reflexión personal sobre la discriminación y el poder. Este doble enfoque permitió a los equipos conocerse mejor, comprender estilos de trabajo diferentes, y formular medidas de acción para sí mismos. Los equipos capacitados en el AF11 fueron: Equipo de Gestión Ejecutiva, Equipo de Alto Liderazgo, Educación Básica y para las Niñas (BGE), Fundaciones, y Recursos Humanos. A escala mundial, se han realizado talleres de capacitación sobre GED en Egipto, Etiopía, Uganda, Burundi, Sri Lanka y Ghana.

Si desean saber cómo pueden organizar un taller de capacitación para su equipo u oficina, escriban a Allison Burden a aburden@care.org o Walter Fordham a fordham@care.org.

Modelo GED de CARE

Concientización.

Diálogo.

Acción.



CÓMO HACERLO REALIDAD:

BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 2 Volumen 1: Septiembre 2011

Rediseño Organizacional Confirma que el Género tiene Prioridad en CARE USA

Por Doris Bartel dbartel@care.org

Según el equipo designado para dirigir el rediseño organizacional (OR) de CUSA, el género se identificó como una de las cuatro áreas de inversión e importancia estratégica en CARE USA. Dada la visión y la marca de CARE, el equipo OR recomendó invertir más en género. Reconociendo los nexos prácticos con el empoderamiento de las niñas y mujeres, y la mayoría de programas a largo plazo ejecutados en las oficinas de país que están dirigidos a las mujeres y niñas, la unidad de género está más estrechamente relacionada con el equipo de Educación Básica y para las Niñas con el mandato de centrarse en el empoderamiento y liderazgo. El equipo combinado lleva el nuevo nombre de "Género y Empoderamiento," y está bajo la dirección de Doris Bartel.

Colaboración de la Red de Género de CARE Internacional

Por Doris Bartel dbartel@care.org

Gracias al arduo trabajo y la coordinación de la Red de Género de CI (CIGN), los miembros de CI consolidaron informes sobre los esfuerzos actuales de CARE para implementar su Política de Género (aprobada en 2009). La CIGN está trabajando con la Secretaría de CI para planificar una presentación de los resultados al Comité Ejecutivo de CI en noviembre de este año. Una vez finalizado, el informe consolidado se publicará en CARE Gender Wiki. En los últimos meses, los miembros de la CIGN también coordinaron asuntos de gobernabilidad, capacitación y desarrollo de capacidades, así como gestión del conocimiento. Diana Wu impartió capacitación sobre el Juego de Herramientas de Género de la CIGN a CUSA, CI UK, CARE Noruega, CARE Países Bajos, CARE Francia y CARE Austria en junio y julio de este año.

Programa de Liderazgo de Mujeres Asiáticas – Un Paso Hacia Adelante

Por Munmun Chowdhury munmun@bd.care.org

Fuera de la esfera doméstica las mujeres asiáticas son cada vez más visibles en distintas profesiones, pero su lucha por el empoderamiento y liderazgo es tan difícil como lo fue décadas atrás debido a las expectativas y normas sociales. CARE en la Región de Asia se ha comprometido a cambiar las vidas de 50 millones de mujeres en 2020. Para lograr esto, CARE deberá contar con un mayor número de mujeres líderes en la organización, ya que se ha demostrado que la representación diversa se traduce en una mayor relevancia y en un mayor impacto. En 2010, el Equipo Regional de Liderazgo de Asia adoptó el Programa de Liderazgo de Mujeres y propuso un taller inaugural como primera medida. En febrero de 2011, CARE congregó a 24 funcionarias de 12 países (Afganistán, Bangladesh, Camboya, India, Indonesia, Laos, Myanmar, Nepal, Pakistán, Filipinas, Sri Lanka y Tailandia). Los objetivos del taller eran:

- **explorar el liderazgo** y construir un entendimiento común de lo que significa el liderazgo en CARE (tanto posicional como 'oportunista')
- **establecer las futuras acciones** del programa de liderazgo de mujeres en la región Asia Pacífico
- **construir solidaridad y comunidad** entre las trabajadoras de la región Asia Pacífico.

El proceso de exploración no fue fácil pues hubo malestar, debate y desacuerdo, pero finalmente las mujeres decidieron, por consenso, identificar las prioridades del programa de liderazgo y finalizar la meta del programa. Las participantes identificaron la siguiente meta para CARE en Asia:

Para el año 2020, aumentar el número de mujeres en puestos directos de CARE Asia y el Pacífico a por lo menos / más del / como mínimo 50%. Para cumplir esta meta se requiere un cambio en la cultura organizacional.

Elas identificaron tres acciones prioritarias:

1. Contratar, Retener y Formar a Mujeres Líderes
2. Reconocer a la 'Persona en su Totalidad' y las implicancias de los vínculos familiares
3. Aumentar la rendición de cuentas para cumplir nuestra meta

Cada una de las prioridades fueron respaldadas por medidas y, al final de la reunión, las participantes vieron que tenían un gran sentido de solidaridad, un propósito, y el compromiso de trabajar al interior de sus propios contextos así como a nivel regional y mundial en CARE.

La solidaridad y el compromiso continuaron después del taller pues las participantes se reunieron en seminarios web para informar sobre sus progresos y desafíos en sus respectivas Oficinas de País. Varias de ellas han formado grupos de mujeres para promover este compromiso, mientras que otras han incorporado sus metas en sus planes anuales. Continúan los debates y conversaciones que incluyen temas como: habilidades para ejercer influencia ([pulsar sobre el siguiente enlace para ver la grabación: https://care.webex.com/care/lsr.php?AT=pb&SP=MC&rID=59882847&rKey=75a5f9eb1aadb9f](https://care.webex.com/care/lsr.php?AT=pb&SP=MC&rID=59882847&rKey=75a5f9eb1aadb9f)), perspectivas de los hombres, liderazgo efectivo y equilibrio entre la vida laboral y personal. El apoyo, la inspiración y la motivación mutua son factores vitales para este proceso. CARE USA se ha hecho presente para ayudar al grupo a reunirse virtualmente en seminarios web y SharePoint. En CARE Asia, las mujeres han dado un paso adelante, aspirando a marcar la diferencia en el liderazgo y a cambiar el mundo en el que viven las mujeres.

Para mayor información, escriban a Munmun Chowdhury a mchowdhurt@care.org o Meg Burns a mburns@care.org



CÓMO HACERLO REALIDAD:

BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 2 Volumen 1: Septiembre 2011

Un Espacio Seguro para Ser Yo Misma: Cambio de la Cultura Organizacional en CARE Nepal

Por Indu Pant indu@np.care.org

Recuerdo mi lucha por empezar mi carrera 20 años atrás, y al comparar aquella época con la actual me doy cuenta que las cosas no han cambiado mucho cuando se trata de las actitudes hacia las mujeres en el lugar de trabajo. Aún hoy, las carreras de las mujeres se consideran como una extensión de sus funciones domésticas. Las normas sociales, los estereotipos culturales, el poder y los privilegios definen los “cimientos invisibles” de la subordinación de la mujer y crean barreras para su progreso.

Para crear un ambiente de trabajo favorable para todos los empleados de CARE Nepal, se nos ocurrió la idea de crear un foro de mujeres a raíz del Programa de Liderazgo para Mujeres” en la región de Asia. Durante las conversaciones sostenidas en CARE Nepal sobre la promoción del liderazgo para las mujeres, nuestras colegas expresaron la necesidad de contar con un espacio seguro para compartir sus problemas, aspiraciones y “malestar tácito”, y atraer la atención de la dirección sobre ellas con el fin de que las reglas de juego entre hombres y mujeres sean equitativas.

Muchas mujeres y algunos hombres comentaron que hay trabajadores con sentimientos de incomodidad no expresados que se deben explorar y abordar. Las trabajadoras, especialmente de los niveles inferiores, sienten que no siempre son tratadas con respeto e imparcialidad. Se posee un conocimiento limitado de “las mujeres como seres humanos completos” con distintas y múltiples demandas, socialmente definidas, de su tiempo en el trabajo y en la esfera doméstica. Estas conversaciones revelaron que si bien las mujeres y los hombres enfrentan muchas de las mismas barreras, son las mujeres quienes enfrentan una serie de estereotipos y problemas ambientales que sus colegas hombres no enfrentan. Las trabajadoras, especialmente las que viven fuera de sus casas, comentaron que enfrentan dificultades para encontrar un equilibrio entre su vida personal y laboral.

Con mucha frecuencia oigo a colegas mujeres que comparten su frustración al ser ignoradas debido a su sexo. Por ejemplo, me comentan que cuando intentan plantear un tema o hacer un comentario en una reunión la mayoría de las veces son ignoradas; luego un colega hombre vuelve a plantear el tema y la misma idea resulta excelente, y todos prestan atención. Se organizaron numerosas reuniones en las oficinas regionales de Nepal y a nivel de OP, en las que participaron tanto hombres como mujeres. Ellos compartieron sus preocupaciones, dificultades, temores y sugerencias. Muchos hombres y mujeres señalaron que la creación del Foro de Mujeres puede sacar a la superficie fuertes dinámicas de poder basadas en el género en la organización, como por ejemplo, el problema del acoso que se deberá tratar con justicia y confidencialidad. El personal también indicó que había observado a nueva actitud alerta entre los empleados y algunos cambios conductuales positivos que se han producido a raíz de las conversaciones sostenidas en el Foro de Mujeres.

Esta iniciativa fue causa de preocupación pues se pensó que podría crear una cultura de “hombres versus mujeres”. Existe resistencia o suspicacia entre colegas; pero, al mismo tiempo, hay fuertes aliados hombres que brindan apoyo. Siempre supone un reto dar inicio a algo completamente nuevo en cualquier organización, especialmente si está relacionada con el liderazgo de las mujeres y la equidad de género. Existe, entre el personal, el temor oculto de que esta iniciativa cuestione sus realidades. Otros se muestran escépticos sobre su sostenibilidad porque las iniciativas anteriores no recibieron atención sostenida. Del mismo modo, muchos de ellos han manifestado que esperan que el apoyo decidido de la dirección pueda contribuir al logro de los resultados esperados. Al personal le resulta más fácil hablar sobre la igualdad y empoderamiento de las mujeres durante el diseño e implementación de programas, pero es todo un desafío aplicar iniciativas como esta en nuestras vidas y en la organización.

Por consiguiente, reconocemos que para garantizar una continuidad se requiere el compromiso y apoyo de la alta dirección. Si se implementa con éxito, el Foro de Mujeres de CARE Nepal podría cambiar la cultura organizacional creando un mejor espacio para que todo el personal exprese sus opiniones, comparta sus problemas y construya mejores relaciones interpersonales y laborales. En definitiva, esto tendrá un impacto positivo sobre el desempeño del personal en el trabajo y en sus vidas personales.

Citas interesantes compartidas durante el foro sobre las mujeres

“Conseguiste este trabajo porque CARE es una organización de mujeres”

“Estoy trabajando al mismo nivel que él pero siempre me veo forzada a pensar que estoy por debajo de él.”

“Cuando los hombres hablan en una reunión no hay límite de tiempo, pero cuando las mujeres comienzan a intercambiar ideas les piden que controlen su tiempo.”

No olviden consultar estos dos recursos fantásticos

Wiki sobre Género de CARE, en <http://gender.care2share.wikispaces.net/>
Juego de Herramientas sobre Género de CARE, en <http://gender.care2share.wikispaces.net/home>