

Cómo Hacerlo Realidad:

Boletín sobre Equidad de Género y Diversidad



¡Bienvenidos...

a la edición más reciente del Boletín de Equidad de Género y Diversidad de CARE USA! Este boletín se enfoca en la equidad de género y la carga de trabajo!

El tema de nuestro siguiente número se enfocará en el **secreto para lograr el cambio – trabajar a lo largo de las agencias, relaciones y estructura para la equidad de género**. Sírvase enviar sus ideas alrededor de noviembre de 2013 a Doris Bartel, Directora Senior del Equipo de Género y Empoderamiento en el área de los Asociados para Programas de Aprendizaje e Incidencia Política (PPLA) a dbartel@care.org o a Allison Burden, Directora Interina para el Desarrollo del Talento y de la Equidad de Género y Diversidad en la división de Servicios de Apoyo Global a aburden@care.org.

Septiembre 2013

En esta edición:

ANZU MIA SE CONVIERTE EN MODELO, CARE BANGLADESH	1
TRABAJO FLEXIBLE, ASIA	2
YO PUEDO HACER EL TRABAJO DE LAS MUJERES, CARE RWANDA	2
CONFESIONES DE UN PAPÁ DE CARE, CARE CÔTE D'IVOIRE	3
COMPARTIENDO LAS LABORES DEL HOGAR, CARE MALI	3
DENTRO DEL HORARIO DE TRABAJO UNA ENTREVISTA CON HELENE GAYLE, CARE USA	4

Anzu Mia se Convierte en Modelo a Seguir para su Comunidad

Abu Sufian y Richard Sloman, FSUP CARE Bangladesh

Salma dice que ha visto un “cambio radical” en su esposo Anzu Mia en el último año; se ha comprometido a apoyar las familias más vulnerables de su comunidad. En el año 2009, Anzu contrajo tuberculosis y se llevó al hospital. “Muchas personas murieron en el hospital de TB”, él explica, “Pensé que yo también moriría”. Pero Anzu no murió y después de esta experiencia, empezó a cambiar su comportamiento con su esposa y con la comunidad. Agradeció y apoyó aún más a su esposa. “En el pasado, discutíamos mucho”, explicó Salma, “Pero ahora nuestra relación ha mejorado. Antes, él era violento conmigo casi la mayoría de las veces, pero ahora nunca me golpea.” Anzu también se volvió más vocal en la comunidad y empezó a hablar sobre las formas negativas en las que algunos hombres tratan a las mujeres.



Los hombres jóvenes de la comunidad observaron la manera positiva en que se comportaba con su esposa y con otras mujeres y empezaron a conversar sobre esto con él. Poco a poco empezó a ser visto como un modelo a seguir para los jóvenes en la comunidad. El año pasado el proyecto de Seguridad Alimentaria para los Ultra Pobres le identificó formalmente como un ejemplo positivo para los demás en su comunidad y ahora habla con frecuencia con los jóvenes sobre la manera en que los hombres tratan a las mujeres. También ayudó a establecer un foro sobre cómo Acabar con la Violencia Involucrando a los Hombres, que es un espacio facilitado por el proyecto en el que los jóvenes y los adolescentes se reúnen dos veces al mes y hablan de temas como la socialización del género, la masculinidad, las dinámicas de poder, la sexualidad y la salud reproductiva y la violencia basada en el género. A la fecha, el proyecto tiene 645 foros para Acabar con la Violencia Comprometiendo a los Hombres en 600 pueblos y ahora se ha identificado a 200 modelos a seguir masculinos en la comunidad; Anzu es lo mejor de ellos.

Anzu también asiste a las sesiones del taller del proyecto con su esposa. Aquí hablan de asuntos de compartir los quehaceres del hogar, los derechos de las mujeres y la salud sexual y reproductiva. Por asistir a estas sesiones, Salma dice que Anzu asume más actividades del hogar como cocinando. Anzu explica que “No me da vergüenza asumir estos papeles” que tradicionalmente se asocian con las mujeres. Cuando los vecinos le ven haciendo estos trabajos, él les explica que está ayudando a su esposa. El proyecto también ha facilitado talleres de parejas en 116 comunidades a las cuales 10 parejas asisten mensualmente. El proyecto establece grupos de mujeres y grupos de hombres jóvenes; los talleres de parejas los reúnen para lograr una mayor sinergia y resultados. Anzu y Salma son ejemplos de esto; la vida se ha mejorado para ellos porque la violencia en su hogar ha disminuido. Ahora, Salma también puede asistir a eventos sociales y visitar a sus amigas, su movilidad y ocio ha aumentado, los ingresos del hogar han aumentado porque Salma tiene un pequeño negocio, y ahora está ahorrando dinero para el matrimonio de su hija. Para Anzu, ahora él tiene más tiempo para la familia y encuentra que conversa más con su esposa. Son una pareja feliz y su comunidad la reconoce.

Un Estilo de Trabajo Flexible

Munmun S. Chowdhury, Socia Regional de RRHH, Asia

“.....No tengo más opción que renunciar a mi trabajo. Estoy de acuerdo con lo que dices, que si continúo en este trabajo por dos años más, habrá posibilidades de lograr un ascenso, pero mi situación actual me obliga a reunirme con mi esposo en una provincia distinta. Yo cuido a mis dos hijos con la ayuda de una niñera. La mayoría de los días regreso a casa después de las 6:00 por la tarde y me siento demasiado cansada para jugar con ellas o ayudarles con su tarea. Con frecuencia no puedo asistir a los eventos de la escuela de mi hija y las reuniones para los padres, y me siento culpable por ello. Cuando tengo que viajar para hacer trabajo de campo, mi esposo toma sus vacaciones para estar con los niños. Mi vida se ha vuelto estresante y no puedo continuar así. A mi me encanta mi trabajo, y he aprendido tanto aquí, es una decisión difícil para mí pero es mejor que me mude con mi esposo para que podamos estar todos juntos como familia...”

Esta cita es parte de una entrevista de salida a Samia, parte del personal nacional de una Oficina de País en Asia. El caso de Samia no es poco común para las mujeres que trabajan en Asia; no es poco común ver que las mujeres renuncien después de casarse, de tener hijos, cuando tienen familiares enfermos o siguen a sus esposos cuando son trasladados a una nueva localidad.

En las Oficinas de País asiáticas, hemos observado que las mujeres se quedan trabajando con CARE por cuatro o cinco años menos que los hombres (al nivel gerencial). El Programa de Liderazgo de las Mujeres en Asia (que busca aumentar la presencia de las mujeres en puestos gerenciales) se estableció con la intención de identificar las prácticas que atraigan y retengan a las mujeres en la organización. Descubrieron que con las exigencias en el trabajo y en el hogar, es de gran ayuda contar con una mayor flexibilidad en el trabajo. Aunque esto es cierto tanto para los hombres como para las mujeres, las mujeres son quienes se ven más afectadas. Las Oficinas de País han presentado diversas políticas que permiten la flexibilidad que incluye: horarios de trabajo flexibles, alternativas para los lugares de trabajo, tiempo libre en compensación por trabajar horas extras, permisos en el caso de tener familiares enfermos, viajes con los hijos, tiempo para la lactancia para las madres que dan de lactar, etc.

Las investigaciones muestran que las condiciones de trabajo flexibles les permiten a los empleados manejar mejor sus vidas, experimentar menos estrés y comprometerse más con el trabajo, trayendo como resultado un aumento en la productividad y un aumento en la retención laboral. El Equipo Gerencial de CARE USA ha acordado una propuesta para introducir prácticas consistentes que favorezcan las condiciones laborales flexibles. Un pequeño grupo está trabajando actualmente para desarrollar un conjunto de unos Estándares y Directrices sobre las condiciones laborales flexibles. Al aprobar por parte del Equipo Ejecutivo, se circularán ampliamente los Estándares y Lineamientos para su implementación. Después de todo, las directrices van a atraer los resultados esperados solamente si los gerentes y también los empleados las abordan juntos.

‘Yo puedo hacer el trabajo de las mujeres’: reflexiones acerca de involucrar a los hombres como aliados en el empoderamiento económico de las mujeres en Ruanda

El artículo que se presenta a continuación es una adaptación de un informe de investigación realizado por Henny Sleggh, Gary Barker, Augustin Kimonyo, Prudence Ndolimana, y Matt Bannerman en Género y Desarrollo, Marzo de 2013.

CARE Ruanda trabaja para promover el acceso de las mujeres vulnerables a los servicios y productos financieros que necesitan, para forjar sus habilidades en el desarrollo de empresas, y para enlazar a las mujeres empresarias con los mercados en funcionamiento y las cadenas de valor. Si bien la conciencia sobre los beneficios que podría traer el empoderamiento económico de las mujeres a las familias y a la sociedad en general ha conducido a quienes diseñan las políticas y a los profesionales a apuntar ampliamente a las mujeres como objetivo, se han realizado pocos esfuerzos para comprometer a los hombres como aliados en el empoderamiento económico de las mujeres, para explorar y promover la cooperación entre las parejas – e incluso una menor cantidad aún de estos esfuerzos se ha llegado a evaluar.

CARE Ruanda se asoció con Promundo y el Centro de Recursos de los Hombres Ruandeses (RWAMREC, *por sus siglas en inglés*), para explorar las formas de comprometer a los hombres con la esperanza de realzar los beneficios de VSL para empoderar a las mujeres, reducir la pobreza y alcanzar la equidad de género a nivel del hogar. El presente artículo presenta los hallazgos de una intervención piloto con parejas y hombres en Ruanda, incluyendo una investigación de línea de base y una evaluación, en el contexto del programa de Ahorros y Préstamos en las Aldeas (VSL, *por sus siglas en inglés*). Los hallazgos claves de la investigación incluyen:

- Las mujeres participantes en los programas de microcrédito necesitan el apoyo de programas que se comprometan con los hombres de maneras deliberadas y estructuradas, incluyendo la promoción de una participación mayor de parte de los hombres en el trabajo del cuidado del hogar,

- En algunos lugares, enfocarse únicamente en las mujeres podría traer efectos negativos para las mujeres, tanto a corto como a largo plazo.

La investigación muestra que si bien cambiar las normas de género puede ser algo desafiante, es posible. Como lo señaló un hombre del programa:

“Fue como una guerra. Cuando empecé haciendo las actividades de las mujeres, los vecinos se reían y bromeaban. Seguí haciéndolo, y ahora los vecinos ya no bromean. Empezaron a implementar los cambios en sus propias casas porque pueden ver que nos va bien ahora.”

El artículo completo está disponible en:

<http://dx.doi.org/10.1080/13552074.2013.767495>

Confesiones de un Papá de CARE

Balla Sidibé, Director Nacional de CARE Costa de Marfil

Balla Sidibé, Director Nacional de CARE Costa de Marfil, expresa sus experiencias personales sobre manejando la carga de trabajo y la paternidad.



Balla Sidibé luce unos puntos y una "curita"; un souvenir adquirido luego de caerse cuando jugaba con su hija.

¿Cómo ha podido mantener el equilibrio entre su papel como padre y su papel como Director Nacional? Son complementarios. Es un desafío ser un nuevo director nacional. Cuando salgo de la oficina y me voy para la casa, puedo jugar con mis hijos y hacer cosas sencillas fuera de mi día de trabajo normal. También tengo una niñera y cuando viajo, mi madre o mi suegra viene a visitar para que alguien siempre pueda estar con los niños.

Usted y su esposa tomaron juntos la decisión de que sus hijos vengan a vivir con usted aquí mientras ella se quedaba en Mali en su trabajo. En muchos contextos, ¿se espera que la esposa siga al esposo? ¿Ha experimentado alguna reacción negativa de su familia y/o amigos? No hubo problemas de parte de mi familia porque mi mamá y mi papá hicieron lo mismo. Mi mamá era abogada y mi padre le dejó continuar su carrera. La familia de mi esposa le dijo que tenía que seguirme a mí y olvidarse de su carrera; yo les dije que ella tenía una buena carrera y que simplemente no se podía terminar. Claro, tengo amigos que me dicen que mi esposa debería venir conmigo — pero mi esposa y yo estuvimos de acuerdo. Fue una decisión y un compromiso que tomamos ambos.

¿Cómo cree que su experiencia como padre trabajador difiere o es la misma que las experiencias de las madres que trabajan en CARE? He llegado a apreciar la capacidad de mi esposa para balancear su trabajo y su papel como madre. Valoro más sus esfuerzos ahora que comprendo lo que requieren. Como hombre, es fácil porque la sociedad espera que tome mis propias decisiones; entonces puedo decidir respetar o no las normas sociales. No necesariamente es fácil para una mujer. Existen similitudes entre mi experiencia y la de las mujeres de CARE; como ellas, tengo que ajustar mi agenda para poder asistir a las reuniones de la escuela y llevar a mis hijos al doctor; todo esto requiere de una planificación día a día.

Como un hombre 'africano', ¿cómo cree, o espera que su involucración en las vidas de sus hijos influya en su comprensión sobre los roles de género? Yo tengo dos hijas y un niño. Estoy seguro que las empodera mentalmente de manera que no sienten que no son iguales. Cuando yo estaba creciendo, a mi hermana se la consideraba más en las decisiones familiares porque ella era la mayor. Hasta el día de hoy, ella es la que tiene toda la documentación y los títulos de las tierras de mi padre. Debido a ello, mi hermana siempre ha estado empoderada. Tal vez mi padre promovió esto porque su propia madre trabajó como enfermera y porque su madre recibió educación. Creo que la manera en que me involucre en la vida de mis hijos los empoderará. Espero que mi hijo sea más igualitario y sea capaz de aceptar la diversidad.

Compartiendo las labores del hogar, una historia de Mali:

Boniface Diallo, CARE Mali

Mi nombre es Sr. Ousmane Goulaka. Soy un agricultor en Mandoli en la comuna de Bara Sara en Bandiagara, Mali.

Participé en el programa de género y transformación social como agente de la aldea, organizado por el equipo del proyecto Nyeleni/Pathways con su socio local. Durante esta capacitación se trataron varios temas, pero el que me impactó realmente fue lo relacionado a compartir las labores del hogar. Cuando salí de la capacitación, muchas ideas me daban vueltas en la cabeza acerca de qué tarea debía asumir para ayudar a mi esposa.

Justo después de la capacitación en la aldea, me comprometí inmediatamente a encargarme personalmente de conseguir agua para el hogar. Desde entonces, me he encargado de esta tarea con mi barril, mis garrafas y mi carretilla. Soy el único hombre en el poblado que hace esto y no tengo problema en hacerlo.

Estoy orgulloso de la ayuda que le brindo a mi familia y me he dado cuenta que mi esposa está realmente feliz porque en nuestra área, las fuentes de agua son escasas y están muy dispersas y debes trepar o caminar una gran distancia para obtener el agua, transportarla en tu cabeza y hacer varios viajes. Dado que he aliviado a mi esposa al hacer esto, ya no tiene heridas porque no se cae en las rocas. Ahora utiliza ese tiempo que dedicaba a conseguir agua para las cosas que a ella le interesan. Mi esposa se ha vuelto más coqueta, mas encantadora y más feliz. Yo me he convertido en el orgullo de la familia. A otros hombres les ha dado curiosidad y están empezando a entenderme. Estoy seguro que algunos pronto empezarán a imitarme, porque sus esposas y sus hijos están hablando de mí con envidia y sobretodo sobre el efecto positivo sobre la mamá. Estos hombres no son mejores que yo y pueden ver que me gusta lo que hago y que no he dejado de hacerlo.



Dentro del Horario de Trabajo: Una Entrevista sobre la Carga de Trabajo con Helene Gayle, Presidenta y CEO, CARE USA

Desde nuestra experiencia tanto en los EE.UU. como en el trabajo en temas de desarrollo, ¿cómo afecta el desafío de la “triple carga” de trabajo de las mujeres (trabajo, trabajo en casa, y cuidado de los hijos) que surjan mujeres líderes en el trabajo, la política y el desarrollo?

He visto cómo esto ha ido evolucionando para las mujeres. A veces es más que una “triple carga” porque las mujeres desempeñan muchísimos roles. Existe una amplia gama de responsabilidades que las sociedades esperan de las mujeres y varían de cultura a cultura. El desafío es cómo haces que las responsabilidades estén balanceadas. Las prioridades cambiarán a lo largo de la vida. En CARE, es importante que hagamos nuestra parte reconociendo los múltiples roles que desempeñan las mujeres y encontremos mejores maneras para brindar y satisfacer las necesidades de nuestro personal femenino.

¿Qué piensa sobre lo que se necesita cambiar para que más mujeres surjan como líderes?

Para que más mujeres surjan como líderes, una mujer por sí misma debe comprender su propia realidad, sus responsabilidades y sus prioridades y cómo éstas cambian con el tiempo. Luego, nosotros como organización debemos estar preparados para realizar los cambios y adaptarnos a las necesidades de las mujeres que trabajan con nosotros. ¿Estamos apoyando a las mujeres que quieren desarrollar roles de liderazgo? Recuerdo una conversación con un colega (no en CARE) sobre el balance de la carga de trabajo. Me comentaba las dificultades de los viajes y a veces cómo viajaba con tanta frecuencia que su esposa ni siquiera tenía tiempo de limpiar y volver a empacar antes de que tuviera que partir nuevamente. Está bien, no todos se encuentran en esta misma situación, pero es un ejemplo de cómo algunas personas, a menudo los hombres, no se dan cuenta de los privilegios que tienen.



Dr. Helene Gayle

Muchas mujeres hablan de la experiencia casi universal de decir algo y que los colegas hombres lo vuelvan a plantear y que todos lo reconozcan cuando lo ha dicho un hombre. Es necesario reconocer las diferencias que enfrentan las mujeres para que podamos buscar soluciones creativas, tales como horarios de trabajo flexibles, contar con orientación, grupos de apoyo, etc.

¿Qué parte del trabajo de CARE le inspira más sobre la manera en que abordamos este asunto?

Una de las cosas que más me ha inspirado en CARE es ver que las mujeres dentro de la organización están empezando a hablar sobre los temas relacionados a estos problemas. A menudo durante mis viajes, las mujeres son muy francas sobre estos temas y están deseosas de dar lugar al cambio. Otro elemento inspirador del trabajo de CARE son los esfuerzos de los colegas hombres en CARE. Están extremadamente involucrados en preguntarse qué papeles pueden ellos desempeñar para alentar unos programas que sean sensibles al género y apoyar a sus colegas mujeres.

Observando a los mensajes distintos de Sheryl Sandberg y Anne-Marie Slaughter, ¿qué consejo le darías a los jóvenes, y particularmente a las mujeres jóvenes, que están tratando de comprender este balance y están deseosas de explorar oportunidades de liderazgo?

Tanto Sheryl Sandberg como Anne-Marie Slaughter ofrecen comentarios útiles. Para Sandberg, su libro “Vayamos Adelante - Lean in” guiará a las mujeres a sentirse más cómodas asumiendo roles mayores; y para Slaughter, que nuestros lugares de trabajo todavía no se acomodan para que las mujeres tengan éxito. Ambas autoras tienen algo valioso que compartir. Creo que esto significa que las mujeres jóvenes necesitan empezar a planear desde temprano y pensar en las compensaciones que podrían tener que hacer a lo largo del camino. También es sumamente importante que vean sus oportunidades desde la perspectiva de su viaje a lo largo de la vida, en vez de solamente un punto en el tiempo.

Quisiéramos extender nuestra gratitud a los autores por sus reveladoras contribuciones. Sírvanse enviar ideas o reflexiones para el siguiente número del Boletín de Equidad de Género y Diversidad, que se enfoca en el secreto para lograr el cambio – trabajar más allá de las agencias, las relaciones y las estructuras para la equidad de género, hasta noviembre del 2013 a Doris Bartel al correo dbartel@care.org o a Allison Burden a aburden@care.org.