

Cómo Hacerlo Realidad: Boletín sobre Equidad de Género y Diversidad



Número 2, Volumen 4

Junio de 2012

Bienvenidos...

a la última edición del Boletín sobre Equidad de Género y Diversidad de CARE USA. El boletín contiene reflexiones para realizar análisis de género en los programas, GED, y la programación sobre BGV. Para incluir sus comentarios o novedades en el próximo número, que estará dedicado al involucramiento de los hombres y niños, envíelos a más tardar el 6 de agosto a Doris Bartel, Directora Sr. de Género y Empoderamiento de la división de Programas, Asociaciones, Aprendizaje e Incidencia (PPLA) (dbartel@care.org) o Allison Burden, Asesora Principal en GED de la división de Servicios de Apoyo Globales (aburden@care.org)

Los Primeros Pasos de Muchos: El trayecto de GED en CARE Gaza y Cisjordania *Por Rasha Natour*

Un conocido proverbio árabe dice, “un viaje de mil millas comienza con el primer paso.” En 2011, CARE Gaza y Cisjordania (WBG) dio el primer paso en un viaje de cambio al reevaluar su rol como ONGI en los territorios palestinos ocupados (TPO). En la reevaluación se incluyó un análisis situacional de la pobreza e injusticia, el entorno de la ayuda, así como la calidad y relevancia de los programas de CARE. Los resultados sirvieron como base para elaborar la visión decenal con dos áreas programáticas básicas, Empoderamiento Económico y Equidad de Género y Derechos.

Nuestro análisis situacional identificó la desigualdad de género como una causa subyacente de la pobreza e injusticia y un área por mejorar de la oficina de país. Como señaló Sarah Ralston, nuestra Asesora de Aprendizaje y Calidad de Programa, “No es sorprendente que nuestros hallazgos a nivel externo se reflejaran a nivel interno. Lo preocupante hubiera sido no mirarnos en el espejo en la forma que miramos a nuestros socios, nuestros grupos de impacto y la sociedad en su conjunto.” CARE WBG fue consciente de la necesidad de modelar el cambio que buscamos en Palestina en nuestra oficina como un elemento facilitador decisivo.

Para ayudar a profundizar en las dinámicas de género y poder y dar el primer paso para comprender el cambio que debe darse, en 2012 invitamos a Allison Burden y Walter Fordham a realizar un análisis de brechas en GED. La evaluación consistió en el análisis de documentos clave, los resultados de una encuesta entre los socios, y los resultados de un cuestionario de clima organizacional relacionado con GED distribuido a todo el personal. Los hallazgos iniciales se examinaron más a fondo a través de una serie de entrevistas individualizadas y discusiones en grupos focales con el personal de CARE WBG. La visita también incluyó dos talleres a los que asistieron todos los empleados de CARE y varios socios con el fin de crear un entendimiento común de GED, comprender mejor las diversas perspectivas y opiniones sobre el tema, y ampliar nuestra visión de CARE WBG en 2020.

El análisis de brechas nos ayudó a identificar las brechas en GED al interior de CARE y destacó las divisiones entre el personal de programas y de apoyo a programas, oficinas principales y de campo, personal femenino y masculino. Los resultados de la encuesta revelaron que el tema de Género y Diversidad es un importante área de mejora, con sólo el 14% de mujeres totalmente de acuerdo en que ellas tienen las mismas oportunidades que los hombres en CARE en comparación con el 61% de entrevistados de sexo masculino, y el 64% de mujeres en desacuerdo respecto a sentirse emocionalmente unidas a CARE en comparación con el 4% de hombres entrevistados. Sin embargo, también sacó a la luz el firme compromiso con la misión de CARE y una gran capacidad en GED gracias al personal altamente competente que está deseoso de marcar la diferencia.

La capacitación fue crucial para que todo el personal comprendiera las dinámicas del poder que entran en juego y compartiera sus experiencias y distintas perspectivas. Como resultado de ello, términos como ‘poder hacia arriba’ y ‘poder hacia abajo’ son mencionados frecuentemente en intercambios entre el personal.

Después de la visita, se creó un Grupo de Trabajo GED para llevar adelante el trabajo. Casi la mitad del personal se ofreció voluntariamente para integrar el grupo de trabajo, que representa diferentes áreas geográficas, áreas de equipo y niveles de gestión. El equipo de alta dirección demostró su apoyo asignando un presupuesto para financiar los planes, importante gesto que muestra compromiso organizacional. Fida Shafi, Coordinadora de Género/CARE WBG, comentó en el taller, “La unidad y la tolerancia de la diversidad pueden ser lo más difícil para los palestinos, y esto también lo observamos en CARE. La capacitación en GED fue una oportunidad de cambio, y todos queremos que sea fructífero.”

En este número:

EXPERIENCIA EN CAPACITACIÓN EN GED	1
COMPRESIÓN DEL GÉNERO Y PODER EN GRUPOS ÉTNICOS AISLADOS DE LAOS	2
ANÁLISIS DE BRECHAS DE GÉNERO EN EL AHORRO Y CRÉDITO COMUNITARIO DE CARE RUANDA	2
PROGRAMACIÓN SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO - TRIUNFOS, DESAFÍOS, Y LECCIONES APRENDIDAS EN SRI LANKA	3
SOMOS EL VIENTO Y LAS CAMPANAS...	3
USO DEL MARCO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN TANZANIA	4
ACTIVIDADES DE CARE PAKISTÁN EN CONMEMORACIÓN DE LOS 16 DÍAS DE ACTIVISMO	4



El equipo de CARE Gaza después de la capacitación en GED

Cómo Hacerlo Realidad

Comprensión del género y el poder en grupos étnicos aislados de Laos

por Suzie Albone

Un análisis de género y poder de uno de los grupos de impacto de CARE Laos - grupos étnicos aislados (REG) - se realizó en 2011. Se analizó la exclusión social por motivos de género y se examinó otros elementos del diseño del programa empleando una lente de género. CARE Laos usó el Marco de Buenas Prácticas para el Análisis de Género (tomado del Toolkit sobre Género de CARE, disponible [aquí](#).)

Siete documentos de fuente secundaria fueron examinados y seleccionados según un conjunto de criterios; tres de las fuentes eran investigaciones primarias recientemente realizadas por CARE. Cada una de estas fuentes fue revisada y organizada en una matriz que combinaba los tres elementos esenciales del Marco de Empoderamiento de la Mujer de CARE - Agencia, Estructura y Relaciones - frente a siete áreas básicas de investigación de las vidas de hombres y mujeres.

Los hallazgos presentan un panorama de las comunidades REG en las que la construcción social del género es el **aspecto que más define la vida de una persona**. Afecta todo lo que las personas hacen, su modo de pensar, sus aspiraciones, así como su salud, riqueza y felicidad. Está claro que las mujeres enfrentan múltiples capas de discriminación a lo largo de sus vidas.

Las comunidades étnicas aisladas están en **constante evolución** ante los rápidos cambios económicos y sociales que están ocurriendo en Laos. Existe evidencia de que las mujeres cargan con el peso más grande de los cambios en sus medios de vida, seguridad alimentaria y salud sin ningún aumento proporcional en el poder y estatus. La falta de participación de la mujer en la esfera pública consolida la influencia masculina y es un gran obstáculo para las mujeres que se benefician del desarrollo económico. Por lo tanto, los socios del desarrollo necesitan encontrar maneras de garantizar que se hagan avances en la equidad de género al interior de las comunidades étnicas aisladas.

El análisis de causas subyacentes de la pobreza (UCP) realizado para el Programa de Grupos Étnicos Aislados ha identificado la **falta de voz** como un área fundamental de cambio. Es probable que esto entrañe más trabajo en las áreas estructural y de las relaciones del que tradicionalmente ha sido el foco de nuestros programas. También será necesario prestar más atención a las redes sociales y recursos de la mujer en apoyo del cambio en el status quo.

La violencia contra la mujer, y la falta de **control de sus propios cuerpos**, ha pasado a ser un asunto de importancia en las mismas áreas. Mejorar la capacidad de la mujer para ejercer sus derechos es una necesidad urgente y requerirá esfuerzos a largo plazo para producir un cambio significativo y duradero para las mujeres más marginadas.

Este análisis destacó la relevancia de las dimensiones Agencia, Estructuras, Relaciones que pueden informar la programación en todos los niveles. Estas dimensiones proporcionan un conjunto de puntos de ingreso que pueden medirse, e informan el desarrollo de vías de cambio para el Programa. El investigador reconoció que el uso del Marco de Buenas Prácticas para analizar las tres dimensiones de las vidas de las mujeres es un ejercicio algo artificial ya que podría parecer que simplifica demasiado asuntos complejos que están interrelacionados. No obstante, se consideró que es el acto de decidir dónde encajan mejor estos datos lo que nos lleva de una descripción a un análisis que puede proporcionar ciertas recomendaciones para la programación y a predecir avances más precisos e hitos en el camino del cambio.

Análisis de Brechas de Género en el Ahorro y Crédito Comunitario de CARE Ruanda

por Glycerie Niyibizi

El personal de ahorro y crédito comunitario (VSL) de CARE Ruanda tenía una larga historia de comportamiento nervioso en lo que se refiere a realizar análisis de brechas de género (GGA) en los programas de VSL. No nos sentíamos calificados para hacer un GGA y además propugnábamos que la VSL era una metodología impartida del mismo modo en la selección de hombres o mujeres, que es inofensiva en lo concerniente a las relaciones de género. Este concepto erróneo nos impedía inicialmente efectuar un GGA efectivo e informativo.

Nuestras percepciones son otras hoy en día. Después de realizar un GGA en nuestro proyecto de Acceso Sostenible a Servicios Financieros para la Inversión, que incluyó la capacitación del personal en las dinámicas y normas de género, nos dimos cuenta que este análisis no requería conocimientos especiales, sino curiosidad y deseo de aprender y comprender la realidad del contexto en los lugares en donde ejecutamos programas de VSL.

Todo el ejercicio fue fructífero para mi y descubrí la realidad de las experiencias en VSL de los hombres y las mujeres. La metodología fue para mi una solución mágica para los desafíos de empoderamiento de las mujeres. Hoy creo que las barreras y creencias sociales, en Ruanda, que no permiten a las mujeres sentirse seguras en la toma de decisiones o controlar sus bienes son motivos por lo que no obtienen beneficios suficientes de su participación en actividades de VSL en comparación con los hombres. A decir verdad, significa que los hombres a menudo 'lideran' VSLG aun sin ser miembros de esos grupos. Al mismo tiempo, las mujeres se benefician de la VSL porque tienen la oportunidad de salir de la casa y compartir ideas unas con otras. A sus esposos les gusta la forma en que los ingresos de ellas contribuyen a los gastos domésticos.

Hemos concluido que la metodología VSL no es la solución mágica para el empoderamiento de la mujer; requiere adaptación en su aplicación dependiendo del objetivo (hombres; mujeres; y jóvenes) y del contexto. La participación de los hombres y las parejas, así como la introducción de la selección, planificación y manejo de actividades económicas que tenga presente el género es vital para el éxito del trabajo. Otros componentes de nuestra metodología VSL que podrían contribuir al empoderamiento de la mujer son la educación financiera, la capacitación en género, e intervenciones destinadas a abordar específicamente la Violencia de Género y la Planificación Familiar.

Si desea leer un informe sobre los métodos, consulte y resultados del Análisis de Brechas de Género, consulte <http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Analysis+at+CARE> o envíe un correo a glycerien.rw@co.care.org

Número 2, Volumen 4

Programación sobre Violencia de Género (GBV) - Triunfos, Desafíos y Lecciones Aprendidas en Sri Lanka *por Ashika Gunasena, basado en la documentación del proceso a cargo de Victor Robinson, 2010*

CARE Sri Lanka comenzó a trabajar para prevenir y abordar la GBV en 2003 y continúa haciéndolo hasta el momento. El trabajo se extendió a numerosos proyectos, enfoques y donantes y durante los periodos de conflicto armado, durante el tsunami y la fase de reconstrucción posterior al tsunami. En un inicio, el equipo de GBV de CARE Sri Lanka trabajó sin el beneficio del conocimiento del enfoque programático (que no se había adoptado). Sin embargo, con el transcurrir del tiempo y a medida que nuestra experiencia y comprensión del contexto aumentaba, articulamos explícitamente una teoría del cambio en base a un análisis social riguroso, sujeto a revisión y ajuste. Creemos que hemos conseguido hacer una contribución significativa al cambio en la forma en que la violencia de género es abordada y percibida.

Una de las lecciones para nosotros es reconocer la naturaleza singular del trabajo para abordar la GBV (en comparación con intervenciones de desarrollo más tradicionales), incluyendo los desafíos de tratar asuntos que a menudo están profundamente arraigados en la cultura. Observamos que el trabajo frecuentemente provocaba una especie de “choque cultural” con la estructura organizacional existente y las expectativas de desarrollo tradicional. Descubrimos que el cambio dependía de la confianza y de las relaciones interpersonales con los grupos objetivo y con los principales agentes de cambio. Nuestra experiencia en la evolución del programa GBV demuestra la necesidad de flexibilidad en la estructura y las estrategias de implementación, al igual que buenos sistemas de aprendizaje y reflexión. En base a los nueve años de experiencia en la programación GBV, nuestras recomendaciones para otras personas son:

1. Basar la programación en un buen análisis social para comprender mejor los asuntos sociales profundamente arraigados; recurrir a ciclos de aprendizaje iterativo para profundizar este análisis con el paso del tiempo.
2. Las estrategias de programación deben articular explícitamente una teoría de cómo ocurrirá el cambio social (teoría del cambio), articular claramente el lugar del poder en esa teoría y tener estrategias claras para abordar las desigualdades de poder.
3. Invertir internamente en el fortalecimiento de la capacidad y el aumento del interés del personal en una agenda de cambio.
4. Incluir tiempos de inicio más largos de lo usual para adquirir conocimientos contextuales y crear confianza y relaciones.
5. Los sistemas de aprendizaje debe permitir cierto nivel de reflexión y tener ciclos de retroalimentación para influenciar la toma de decisiones en tiempo real y la implementación.
6. Invertir en los sistemas para medir el cambio social

Somos el Viento y las Campanas... *por Rashmi Singh*

Es 17 de mayo de 2012: estoy de vuelta en Bangkok después de casi dos años.

Esta vez estoy aquí para asistir a un taller de Capacitación para Capacitadoras en Equidad de Género y Diversidad, en el que espero aprender a facilitar el proceso por el que las personas se embeben de valores, prácticas y creencias de igualdad en las relaciones independientemente de la clase social, la raza, el sexo, la religión, el color, etc. Aprendo y practico estos valores todos los días de mi vida y sueño con que algún día crearemos un mundo que sea igual para todos.

Tengo entendido que el primer día asumiremos el papel de estudiante y los últimos tres días practicaremos la facilitación unos con otros en un ambiente lo más cercano posible a un taller real.

Las **Personas pueden cambiar** y las **Personas cambian a las Personas**; estamos aprendiendo el proceso del cambio, cómo cambian los individuos y cómo ocurre el cambio colectivo, aplicando el modelo AIKIDO - **Conciencia, Diálogo y Acción**. Me ayuda a comprender la importancia de ser **consciente** de mí mismo y de otros, explorar mis valores, creencias, prácticas e identidades. El elemento siguiente, el **diálogo**, tiene que ver con el vínculo positivo y sano con los otros como **oyentes activos, descubrir al otro, compartir nuestra verdad, no juzgar, y exteriorizar nuestras suposiciones** con sinceridad. Cuando dialogamos, nos preparamos juntos para la **acción**, para producir un cambio y para mantenerlo.

Vamos a aprender cómo ayudar a acrecentar la consciencia, mejorar el dialogo, y explorar la acción en los próximos dos días, utilizando herramientas interesantes de facilitación.

Durante el segundo día, después del almuerzo, vamos a “**jugar la facilitación**”, juego en el que nos turnaremos como participantes y facilitadores. Es divertida, es tan cercana a una situación real, y tengo el estómago hecho un nudo.

Durante una de las sesiones, con la finalidad de promover el diálogo, decido estar de acuerdo con la frase “Los niños son más activos y agresivos que las niñas”. En realidad no estoy de acuerdo. Me escucho decir, “Incluso los niños recién nacidos son más activos que las niñas recién nacidas en el hospital. Tengo un hijo que es mucho más activo que mis sobrinas”. ¡No puedo creer que haya dicho eso! Era casi imposible mantenerme seria. Las personas no podían creer que yo estuviera de acuerdo con esa frase y sus rostros mostraban gran impresión. Al final les dije que estaba fingiendo para promover el diálogo. Huh!!! Al reflexionar, me doy cuenta que sí creía en esa frase cuando era niña. En aquella época era cierto. ¡Cuánto he cambiado!

Sí es posible el cambio; somos el viento y las campanas en el cambio, las catalizadoras y creadoras de música en constante cambio.



Rashmi Singh – Directora Ejecutiva GED CARE India, rodeada por participantes en la CpC en GED

Uso del Marco de Buenas Prácticas para el Análisis de Género en Tanzania

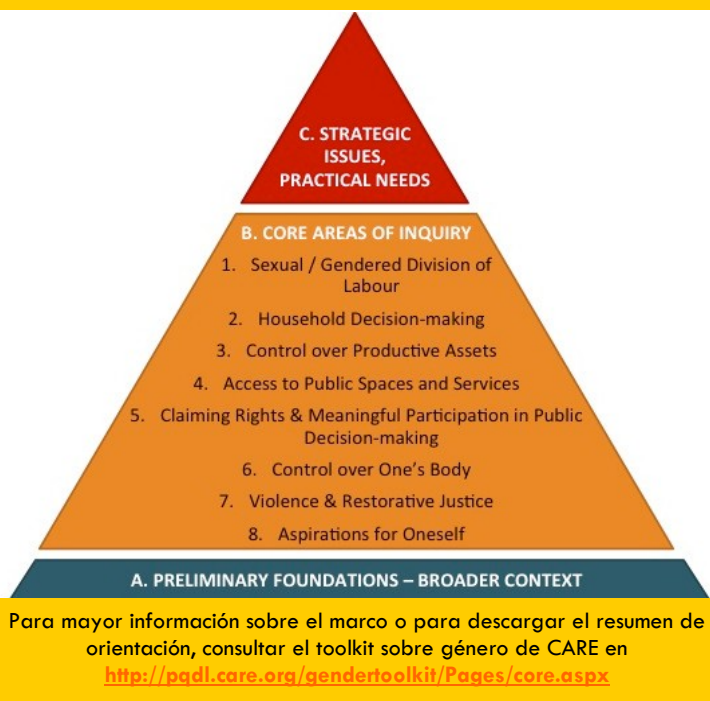
por Tiitta Tervonen

CARE Tanzania capacitó, el año pasado, a todo el personal de programa en el análisis y la incorporación de temas de género. Este cometido y su financiamiento estuvieron a cargo de la iniciativa Empoderamiento de las Mujeres y Niñas (WAGE). Un taller de capacitación para capacitadores (CpC) se organizó en agosto de 2011 con el apoyo de la activista y consultora en temas de género, Gemma Akilimali, y la asesora de género de CARE Tanzania, Tiitta Tervonen. 20 empleados recibieron capacitación para impartir capacitación en el análisis y la incorporación del género. Después del taller de CpC, el personal de programa de cinco oficinas de Programa (más de 100 empleados) recibieron capacitación durante 2 a 3 días entre setiembre y diciembre de 2011.

El objetivo también era probar distintos marcos de análisis de género (Harvard, Moser, y CARE). La oficina de programa en Kahama usó el Marco de Buenas Prácticas y, en particular, 4 áreas de investigación: Hombres que entrevistaron a hombres asociados a VSL respecto a: a) toma de decisiones del hogar y b) control de los bienes; y mujeres que entrevistaron a mujeres asociadas a VSL respecto a: c) el control de sus propios cuerpos y d) Violencia, Justicia. Este breve ejercicio demostró que el Marco de Buenas Prácticas funciona bien, aunque es necesario simplificarlo cuando se habla sobre el mismo con el grupo de impacto. Gracias a este ejercicio, CARE Tanzania se enteró en sus discusiones de grupo focal que la mayoría de las mujeres integrantes de VSL habían sufrido violencia física en manos de sus parejas, pero esta era la primera vez que hablaban al respecto. Esto resultó valioso para que CARE Tanzania mejorase sus intervenciones sobre prevención de la GBV.

<http://gender.care2share.wikispaces.net/Gender+Analysis+at+CARE>

Panorámica del Marco de Buenas Prácticas de CARE:



Actividades de CARE Pakistán en Conmemoración de los 16 Días de Activismo Noviembre-Diciembre de 2011 por Hadia Nusrat

Pakistán se preparó para conmemorar una vez más los 16 Días de Activismo con entusiasmo y fervor. ONU Mujeres dirigió el trabajo con los donantes bilaterales y organizaciones de la sociedad civil nacionales e internacionales. También participaron otros grupos que continúan trabajando para hacer de Pakistán un país más seguro para que las mujeres vivan sus vidas en paz y con dignidad.

Todo el personal de CARE Pakistán participó en los diferentes eventos organizados en todo el país. Para destacar esta ocasión, CARE lanzó un concurso único: “¿Quién Ayudó a Detener la Violencia Contra las Mujeres en Pakistán?” El personal de la oficina debía nominar a cualquier pakistani que, en su opinión, había contribuido a reducir la violencia de género.

La ganadora del primer premio fue Nida Khan, que escribió un conmovedor artículo sobre los esfuerzos de Samar Minallah, como documentalista, para sacar a la luz la costumbre *Swara*: práctica en la que las niñas pequeñas son entregadas en matrimonio para solucionar disputas entre familias por crímenes como el asesinato. Las niñas prepúberes sufren abuso físico, mental y, a menudo, sexual, a manos de sus nuevas familias. Esto es, en realidad, “una práctica de violencia contra las mujeres tolerada culturalmente” y está profundamente arraigada en las tradiciones tribales que resulta difícil protestar en su contra. La *Swara* viola el derecho matrimonial islámico, que exige el consentimiento tanto del hombre como de la mujer para contraer matrimonio. Contraviene la constitución pakistani, que prohíbe el matrimonio de niñas menores de dieciséis años, y los compromisos del país con pactos internacionales y CEDAW para reducir la violencia contra la mujer.

CARE se sintió honrada en recibir a Samar Minallah para reclamar su

premio en la oficina de Islamabad. Ella inició una discusión reflexiva con el personal acerca de asuntos que significan mucho para nosotros. La interacción nos ayudó a darnos cuenta de que los asuntos importantes que apoyamos a diario como personal de CARE no deben pasar desapercibidos para nosotros a un nivel personal en los procesos de nuestro trabajo.

Otro evento con el espíritu de los 16 Días de Activismo fue patrocinado por CARE a través del Proyecto de Derechos Humanos financiado por la CE. En este caso, CARE, junto con cuatro organizaciones de la sociedad civil, organizaron un debate para mejorar el sistema de justicia penal que combate la violencia contra la mujer. Este tema es particularmente importante en Pakistán ya que en los últimos diez años se han aprobado siete legislaciones que mejoran y protegen la situación de las mujeres en Pakistán. Sin embargo, la falta de buena gobernanza, transparencia, rendición de cuentas, y capacidad de respuesta oportuna, además de un poder judicial y fuerzas policiales sin la debida formación e insensible a los temas de género, pueden hacer que estas leyes sean vistas como un simple trámite burocrático.

Al final de la discusión todos los presentes prepararon y aprobaron una declaración. Se lanzó una campaña masiva de recogida de firmas después de la cual la declaración fue presentada, a través del Comité Nacional sobre el Estatus de la Mujer, al Caucus de Mujeres Parlamentarias para su adopción como parte de la agenda del Senado y el Parlamento pakistani.

El próximo número de este boletín tratará sobre el involucramiento de los hombres y niños. Envíen sus ideas o reflexiones al respecto a más tardar el 6 de agosto, a Doris Bartel (dbartel@care.org) o Allison Burden (aburden@care.org)