



**care**®

**CARE Internacional,  
América Latina y el Caribe**

# **IGUALDAD CASA ADENTRO**

**MARCO POLÍTICO ESTRATÉGICO DEL  
PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE  
CARE Y SU CAJA DE HERRAMIENTAS**

Copyright ©2013 CARE Internacional

Noviembre 2013

Este manual ha sido elaborado por la Comunidad de Aprendizaje del Programa Regional de Igualdad de Género de CARE Latinoamérica y el Caribe.

**Autores:**

Cintia Dávalos Saravia	CARE Bolivia
Ada Zambrano	CARE Centro América
Nubia Zambrano	CARE Ecuador
Tatiana Farfán	CARE Perú
Eleanor Swindon	CARE Perú
María Elena Reyes	CARE Perú (2009-2012)
Miriam Moya Herrera	Coordinadora del Programa Regional de Igualdad de Género

Edición y corrección de estilo:

Tatiana Acurio C. y Eleanor Swindon

Diseño y diagramación: Paola Ramos D.

Foto de caratula: Erin Lubin / CARE

El desarrollo de este documento ha contado con el apoyo técnico y financiero de CARE Perú.

**DERECHOS Y PERMISOS**

Esta publicación puede ser reproducida en su totalidad o en parte y en cualquier formato para propósitos educativos o sin fines de lucro sin necesidad de un permiso especial del titular de los derechos de autor, siempre y cuando se reconozca la fuente. El siguiente aviso debe aparecer de manera evidente en cualquier reproducción: 'Igualdad Casa Adentro: Marco Político Estratégico del Programa de Igualdad de Género de CARE y su Caja de Herramientas' Copyright ©2013 CARE Internacional. Reproducido con permiso.

Esta publicación no debe ser usada para la reventa o para cualquier otro propósito comercial sin la autorización previa y por escrito de CARE.

Las opiniones e interpretaciones expresadas en esta publicación son exclusivas de los autores y no deben ser atribuidas a CARE.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2013-16769

Oficina Regional de Latinoamérica y el Caribe

Calle El Nacional No. 39-139 y El Telégrafo, sector Batan Bajo.

Quito, Ecuador

[www.care.org](http://www.care.org)

Queremos agradecer a los hombres y mujeres de las organizaciones sociales y de mujeres, así como de los equipos técnicos de CARE, que con sus experiencias cotidianas, sus interrogantes, dudas y propuestas han dado sentido a este trabajo. Lo han inspirado y nos han motivado a aprender, investigar, construir y adaptar conceptos, metodologías, herramientas, que sean de utilidad para todos y todas.

# Índice general

Presentación	6
¿Cómo está organizada la caja de herramientas?	7

## Sección A: Sentando las bases

<b>Parte 1: Marco político institucional y conceptual</b>	<b>9</b>
<b>1.1 La apuesta y compromisos institucionales con la igualdad de género</b>	<b>10</b>
La igualdad de género, eje estratégico en América Latina y el Caribe	10
Cumpliendo con la visión 2020	12
La propuesta programática para América Latina y el Caribe	13
<b>1.2 Marco político estratégico del Programa Regional de Igualdad de Género</b>	<b>16</b>
La división sexual del trabajo: categoría de análisis clave para definir las estrategias de intervención de CARE en América Latina	16
Marco de empoderamiento de CARE	27
<b>1.3 Poniéndonos de acuerdo: Conceptos básicos de la teoría de género</b>	<b>30</b>
<b>1.4 Pon a prueba tu conocimiento</b>	<b>37</b>

<b>Parte 2: Marco metodológico y herramientas generales</b>	<b>40</b>
<b>2.1 Marco metodológico de nuestra acción</b>	<b>41</b>
El análisis de género	42
<b>2.2 Análisis de género y empoderamiento</b>	<b>49</b>
<b>2.3 Herramientas generales para el análisis de género</b>	<b>53</b>
Planificación, monitoreo y evaluación de proyectos: concepto, utilidad y pasos a seguir para su aplicación	53
Herramientas referidas a las dimensiones de análisis	55
<b>2.4 Pon a prueba tu conocimiento</b>	<b>83</b>

## Sección B: Áreas de trabajo

### Fascículo 1: Planificación, monitoreo y evaluación

87

Planificación con enfoque de género.	88
Monitoreo sensible al género	93
Evaluación con enfoque de género	105

### Fascículo 2: Derechos económicos

109

Elementos conceptuales	110
¿Cómo abordar los derechos económicos en el desarrollo desde un enfoque de género?	114
Principales indicadores sensibles al género en materia de derechos económicos	116
Herramientas útiles para proyectos de derechos económicos con enfoque de género	117

### Fascículo 3: Salud sexual, reproductiva y materna-neonatal

129

Elementos conceptuales	130
¿Cómo abordar el derecho a la salud sexual, reproductiva, y materna-neonatal desde un enfoque de género?	133
Principales indicadores en materia de derechos a la salud sexual, reproductiva y materna-neonatal	135
Herramientas útiles para proyectos de salud sexual, reproductiva y materna-neonatal con enfoque de género	136

### Fascículo 4: Derecho a una vida libre de violencia

151

Elementos conceptuales	152
Compromisos y estrategias de CARE para poner fin a la violencia de género	154
Principales indicadores en materia de derecho a una vida libre de violencia	156
Herramientas útiles para proyectos que incluyan la prevención y atención de violencia de género	157

### Fascículo 5: Adaptación al cambio climático

167

Elementos conceptuales	168
¿Cómo abordar el cambio climático desde el enfoque de género?	171
Principales indicadores en materia de adaptación al cambio climático	173
Herramientas útiles para proyectos de adaptación al cambio climático con enfoque de género	174
Recursos adicionales	183

### Fascículo 6: Gestión de riesgos

185

Elementos conceptuales	186
¿Cómo abordar la gestión de riesgos desde el enfoque de género?	188
Principales indicadores en materia de gestión de riesgos	192
Herramientas útiles para proyectos de gestión de riesgos con enfoque de género	193
Recursos adicionales	201

### Glosario básico de género

203

### Bibliografía

207

# Presentación

CARE en América Latina y el Caribe asume el reto de impulsar condiciones sociales, culturales, económicas y políticas a favor de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y varones, desde las propias agendas de las mujeres y sus expresiones organizadas y de todos aquellos actores que comparte este como un objetivo fundamental en la lucha contra las causas subyacentes de la pobreza, la discriminación, el racismo y la exclusión social.

Desde este compromiso surge el Programa Regional de Igualdad de Género, que se está implementando en América Latina desde el 2010 y para operativizar sus apuestas estratégico-políticas, ha conformado la Comunidad de Aprendizaje, en la que participan las Coordinadoras del Programa de Igualdad de Género de Ecuador, Perú, Bolivia y Centro América.

La práctica cotidiana, la relación con las organizaciones sociales y de mujeres y el acompañamiento a los equipos técnicos de cada una de las oficinas de país, han demostrado que es necesario contar con un conjunto de herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas, que permitan a todos aquellos que hacen parte de CARE, socios y aliados implementar una mirada de género en la gestión institucional y organizativa.

Con este objetivo desde el 2011 se ha desarrollado un interesante proceso de debate, construcción colectiva de conceptos, definición de prioridades y pasos metodológicos que permitan la real incorporación del enfoque de género considerando como categoría fundamental la división sexual de trabajo, en nuestra práctica cotidiana, seamos o no especialistas en el tema. A esta definición ha aportado la decisión regional de abordar cinco ejes estratégicos, que requieren una articulación e interacción a fin de lograr una intervención integral en la lucha contra la pobreza y por la justicia social.

Esta decisión política ha orientado el trabajo de quienes conformamos la comunidad de aprendizaje y a través de un trabajo individual sobre los diferentes temas y una definición colectiva durante el 2012 y parte del 2013, hemos construido el Marco Político Estratégico del Programa Regional de Igualdad de Género, y su caja de herramientas que busca responder a las prioridades y necesidades de los contextos de nuestros países.

Este producto que ahora podemos presentar es el resultado del trabajo creativo, eminentemente participativo, que combina los saberes individuales con la experiencia colectiva, enriqueciendo

de esta manera, los conocimientos y la práctica de la Comunidad de Aprendizaje, cumpliendo en el proceso, el objetivo de fortalecer nuestras capacidades institucionales.

Las herramientas propuestas no son una innovación de CARE, sino una adaptación a nuestras necesidades institucionales, de las múltiples experiencias del movimiento de mujeres y feminista y de la Red de Género de CARE Internacional. El mérito de este trabajo es que responde al momento político que vive nuestra región, a las prioridades de CARE Internacional, a los requerimientos de nuestros equipos y a una lectura del contexto que busca definir las prioridades para lograr igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y varones.

Esta Caja de Herramientas, podrá cumplir sus objetivos y razón de ser, solo cuando los equipos técnicos de nuestras oficinas de país responsables de implementar los diferentes programas y proyectos, se apropien de ellas, las utilicen cotidianamente, las recreen en su práctica y las puedan renovar, adecuar, actualizar en función de sus necesidades, y los socios y aliados lo consideren como documentos de referencia para su análisis y práctica. Esperamos que este sea un recurso útil y motivador para concretar nuestra apuesta por la igualdad de género.

# ¿Cómo está organizada la caja de herramientas?

## Sección A: Sentando las bases

### Parte 1: Marco político institucional y conceptual

La primera parte da cuenta de las apuestas y compromisos institucionales con la igualdad de género, expresada en la visión, propuesta programática y líneas estratégicas. Asimismo, presenta los conceptos básicos de la teoría de género, y desarrolla la división sexual del trabajo, categoría de análisis clave para definir las estrategias de intervención en América Latina y el Caribe.

### Parte 2: Marco metodológico y herramientas generales

La segunda plantea el marco metodológico, deteniéndose en los aspectos a considerar en el análisis de género, el marco de empoderamiento y desarrolla diversas herramientas que se pueden emplear para la gestión de proyectos.

## Sección B: Áreas de trabajo

**Del fascículo 2 al 6:** Se abordan los ejes programáticos, se desarrolla un acercamiento conceptual, se brindan orientaciones para abordar la problemática específica y se presentan indicadores y algunas herramientas a manera de ejemplos. Así tenemos:

### Fascículo 1

Nos acerca al ciclo del proyectos, orientando la incorporación del enfoque de género en la **planificación, monitoreo y evaluación** en los programas de desarrollo.

### Fascículo 2

Aborda una mirada de igualdad de género en torno a los **derechos económicos**.

### Fascículo 3

Presenta las apuestas y herramientas para abordar la temática de **salud y derechos sexuales y reproductivos, y salud materno- neonatal**.

### Fascículo 4

Presenta una propuesta para abordar **la violencia basada en género** y su erradicación.

### Fascículo 5

Hace un acercamiento a la mirada de igualdad de género en torno a la **adaptación al cambio climático**.

### Fascículo 6

Enriquece la comprensión de la **gestión de riesgos de desastres** considerando el enfoque de género.

# Sección A: Sentando las bases

## Parte 1 | Marco político institucional y conceptual

- 1.1 La apuesta y compromisos institucionales con la igualdad de género
- 1.2 Marco político estratégico del programa regional de igualdad de género
- 1.3 Poniéndonos de acuerdo: conceptos básicos de la teoría de género

## Parte 2 | Marco metodológico y herramientas generales

- 2.1 Marco metodológico de nuestra acción
- 2.2 Análisis de género y empoderamiento
- 2.3 Herramientas generales para el análisis de género

# Sección A

# SENTANDO LAS BASES

## Parte 1

### MARCO POLÍTICO INSTITUCIONAL Y CONCEPTUAL

#### Índice

1. La apuesta y compromisos institucionales con la igualdad de género
2. Marco político estratégico del programa regional de igualdad de género
3. Poniéndonos de acuerdo: conceptos básicos de la teoría de género
4. Pon a prueba tu conocimiento



Lynn Johnson / Ripple Effect

# 1.1 La apuesta y compromisos institucionales con la igualdad de género

## La igualdad de género, eje estratégico en América Latina y el Caribe <sup>1</sup>

América Latina se caracteriza por ser una de las regiones más inequitativas del planeta, donde las desigualdades de clase, etnia y género se conjugan dando lugar a que hombres y mujeres, niñas y niños, en especial quienes residen en los cordones de miseria de las grandes ciudades, en las áreas rurales, en las comunas campesinas e indígenas, vivan en situación de pobreza, discriminación y exclusión.

En nuestra región vive el 8% de las personas más ricas del planeta, en contraste con 167 millones de personas en situación de pobreza (CEPAL, 2012).

En este contexto, los avances en el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres en el campo de la educación, salud, acceso a empleo y medios entre vida y participación no alcanzan a todas.

Las desigualdades de género afectan de manera diferenciada si se trata de una mujer pobre, indígena, afro descendiente, que vive en zona

### No todas las mujeres gozan de las mismas posibilidades de desarrollo, ni ejercen plenamente sus derechos.

- Según la Organización Panamericana de la Salud, los niveles de violencia contra la mujer afectan de entre 17% a 53% de la población de mujeres en cada país de la región. (500 episodios al día).
- La maternidad temprana en la región es un determinante de exclusión, discriminación y violencia hacia las mujeres.
- La representación femenina en los parlamentos latinoamericanos no pasa de 20% ó 22%.
- 4 millones de mujeres en la región realizan trabajo doméstico y trabajo en condiciones precarias.
- Las problemáticas de género se agravan en contextos pluriétnicos, multiculturales y plurilingües como los que caracterizan a la mayoría de los países de América Latina.



rural o peri urbana, o si es una mujer que tiene algún tipo de discapacidad o si es una mujer con una orientación sexual distinta.

Los informes sobre cumplimiento de derechos humanos de mujeres (CEDAW e informes alternativos), señalan de manera recurrente problemáticas que requieren atención como: analfabetismo femenino, indocumentación, violencia contra las mujeres (en particular, violencia intrafamiliar, sexual y feminicidio); escasa presencia de mujeres en puestos de poder; mortalidad materna y embarazo adolescente, entre otras con especial atención en las mujeres indígenas, afro descendientes y pobres.

## Las disparidades de género se sostienen en nuestra región por tres razones:

- **Inexistencia de políticas públicas o políticas públicas difíciles de aplicar**, con una intervención gubernamental única que no establece enfoques y criterios por género, grupo etario o pertenencia étnica.
- **Barreras institucionales, económicas, políticas y sociales en contra de la igualdad**, que se refuerzan mutuamente y bloquean los progresos, por ejemplo:
  - Diferencia de salarios frente a roles similares
  - Autoridades y servidores públicos que subvaloran las problemáticas de género
  - Sistemas de planificación ciegos al género.
- **Diferencias de género** basadas en el sexo arraigadas en concepciones, roles y normas sociales que se reproducen, por ejemplo:
  - “Las mujeres son de su casa”
  - Los varones que comparten las responsabilidades domésticas son ridiculizados por sus pares
  - Es responsabilidad de las mujeres el cuidado de niñas, niños, adultos mayores y familiares enfermos
  - Las oportunidades de recreación y uso autónomo del tiempo libre son diferenciados por sexo.



Este panorama en la región nos convoca a trabajar por la igualdad de género, considerando que se trata de procesos políticos institucionales y socio culturales complejos, para lo cual, es necesario combinar estrategias, relacionarse con diferentes actores en campos distintos y desarrollar proyectos de mediano plazo.

## Problemáticas que urgen atenderse

Al analizar la situación de niñas y mujeres, evidenciamos que hay problemáticas que deben ser abordadas prioritariamente en toda nuestra gestión institucional, por su relevancia en la creación de condiciones para el desarrollo igualitario y la superación de la pobreza, siendo estas:



➤ **La invisibilización**, desvalorización y falta de reconocimiento social y económico del aporte que hacen las mujeres especialmente con su trabajo doméstico remunerado y no remunerado.



➤ **La violencia de género** que viven niñas, mujeres y personas diversas sexualmente, por tener menor poder en la sociedad.



➤ **Escasa presencia de mujeres en los espacios de poder** comunal y político, lo que les resta posibilidades para influir en las agendas de desarrollo local, regional y nacional.



➤ **Los efectos del racismo**, la discriminación, la desvalorización y la exclusión que viven especialmente las mujeres indígenas y afro descendientes por pertenecer a una etnia, a una cultura, a una cosmovisión distinta.

Desde esta perspectiva, CARE en su lucha contra la pobreza ubica como una de las causas subyacentes la desigualdad de género, planteamiento fundamentado en la visión y misión institucional de CARE Internacional.

## Cumpliendo con la Visión 2020

Las personas que trabajan en CARE tienen la responsabilidad a nivel regional y en cada país de incorporar el enfoque de género en la gestión institucional, tanto interna como externa, así como la búsqueda permanente de empoderamiento y autonomía económica, política, social y cultural

### VISION 2020

“CARE está reconocido por su trabajo en ayuda humanitaria y desarrollo con un enfoque particular en el **empoderamiento de mujeres y niñas pobres** como una estrategia para superar la pobreza ... El activo principal de CARE en la lucha contra la pobreza es el conocimiento, las ideas, y experiencia que tiene a través de la implementación de programas coherentes que están basados en perspectivas del **enfoque basado en derechos y análisis de género**; las fuertes conexiones entre CARE y comunidades pobres y marginalizadas, movimientos sociales, gobiernos, sociedad civil, universidades, el sector privado, fundaciones y individuos (activistas y donantes) y su capacidad para incidencia desde lo local al global.”

de las mujeres, especialmente las que están viviendo en situación de vulnerabilidad, para generar condiciones de igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y varones, en todos los ámbitos de la realidad, en la que interviene la gestión institucional, lo que nos permitirá dar pasos seguros hacia la consecución de la visión institucional.

#### Este mandato institucional está basado en:

El cumplimiento y promoción de los instrumentos internacionales tales como:

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que protegen los derechos humanos y los derechos de las mujeres
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, que tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, tanto en el ámbito público como en el privado.

La formulación de políticas organizacionales concretas para cumplir con su compromiso en favor de la igualdad de género y la inclusión de este enfoque, en todas las intervenciones en nuestros ejes programáticos.

La directriz de aplicación que acompaña esta política establece mecanismos y estándares comunes mínimos para todos los miembros de CARE y Oficinas del País.

“

*Esta declaración de política, por lo tanto intenta hacer que nuestros esfuerzos de programación colectiva sean más eficaces; se basa en los compromisos asumidos en las declaraciones de políticas existentes y refleja los acontecimientos posteriores en las políticas de igualdad de género de las organizaciones de desarrollo que trabajan para poner fin a la pobreza y la injusticia social. La declaración, por lo tanto, sienta las bases para mayor responsabilidad<sup>2</sup>.*

## Principios programáticos de CARE en torno a la Igualdad de Género:

- Promover el **empoderamiento** y autonomía de las mujeres
- Trabajar en **sociedad** con las mujeres y los varones para superar la desigualdad de género
- Garantizar que CARE rinda **cuentas** y sea responsable del impacto de sus acciones sobre las dinámicas de género
- Abordar la **discriminación** basada en el género
- Oponerse a la **violencia en razón de género** y a toda forma de discriminación de la mujer
- Promover mejoras **sostenibles en el estatus** de las mujeres y la desigualdad de género.

## La propuesta programática para América Latina y el Caribe

La propuesta programática regional para América Latina y el Caribe está enmarcada en la Política de Género de CARE Internacional y define los compromisos explícitos de CARE para apoyar la igualdad de género y la superación de la pobreza, enfatizando en la problemática la **división sexual del trabajo**, como causa subyacente de la discriminación y desigualdad de género. Desarrollaremos este punto más adelante, por la relevancia que tiene para el programa y las propuestas de cambio en las relaciones de género, en una perspectiva de igualdad y co-responsabilidad, tanto el espacio privado como **público**.

¿Qué es la división sexual del trabajo?

La división sexual del trabajo, como construcción cultural, remite a los roles, espacios, atributos y responsabilidades sociales diferenciados por sexo, dando paso a uno de los núcleos fundamentales de la desigualdad de género. A las mujeres se les asigna las tareas de la reproducción social en el espacio privado, y a los varones, las de la producción en el espacio público.

En términos de igualdad de género, CARE a nivel regional logrará que:

Para el año 2020, las mujeres gocen de autonomía política, económica, social, sexual, especialmente aquellas que viven en situación de pobreza, discriminación y exclusión, en un Estado y sociedad que garantizan condiciones de igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y varones en todos los ámbitos de la realidad.

Nuestros objetivos estratégicos:

- Promover nuevas prácticas sociales y culturales a favor del derecho a una vida segura y libre de violencia en niñas, adolescentes y mujeres.
- Promover que las mujeres en situación de vulnerabilidad y exclusión tengan acceso y control sobre sus recursos e ingresos para su bienestar.
- Visibilizar y valorar los aportes de las mujeres en situación de vulnerabilidad a la economía nacional, comunitaria y doméstica.
- Contribuir al ejercicio pleno y exigibilidad de derechos de las mujeres indígenas y afro-descendientes para el cumplimiento de las normas que garantizan sus derechos.
- Contribuir al aumento de la participación de las niñas, adolescentes y mujeres, su voz, liderazgo e influencia para la toma de decisiones en todas las esferas de la vida pública y privada.
- Incidir y apoyar en todos los niveles institucionales de CARE para la transversalización del enfoque de igualdad de género.

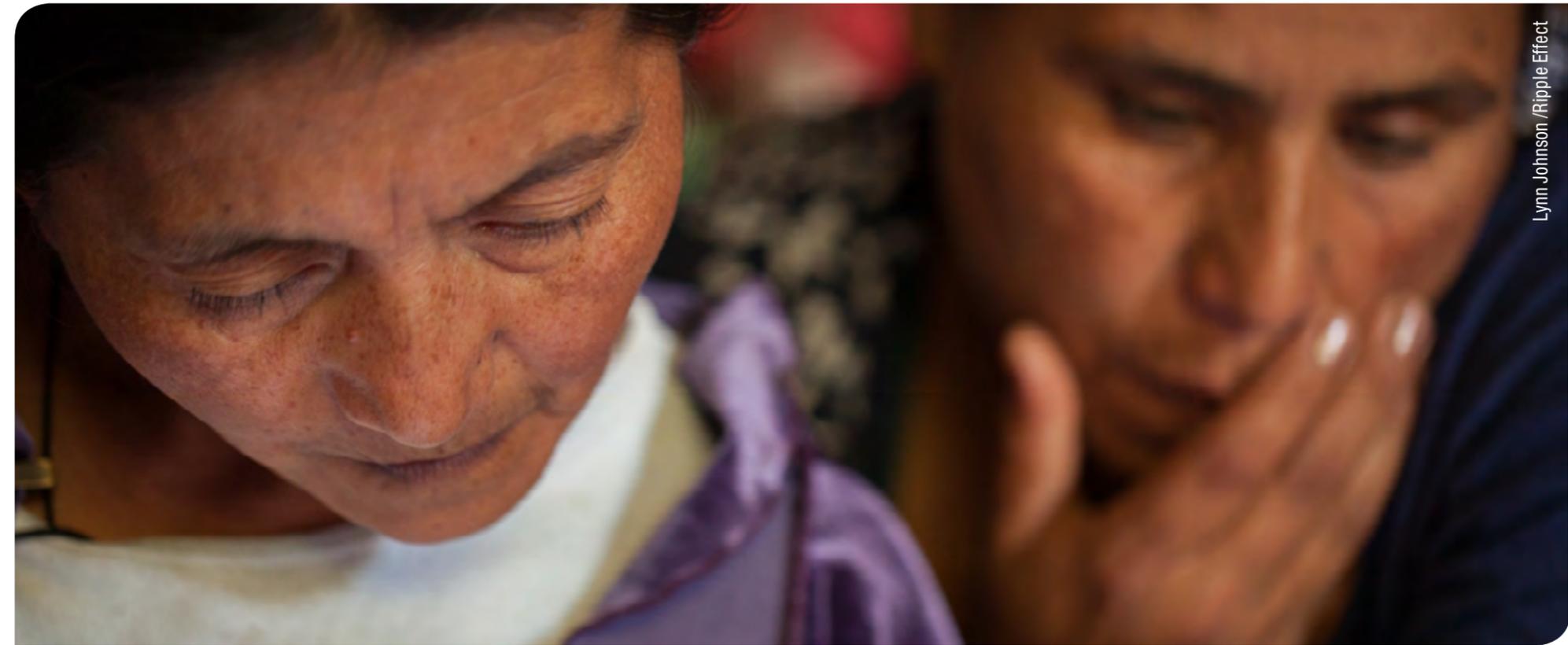


Lynn Johnson /Ripple Effect

Nuestro rol institucional por la igualdad de género a nivel regional es:



***Ser facilitadores/as dinamizadores/as actores/as de procesos de fortalecimiento de capacidades, para la organización, la participación activa, incidencia y negociación política con actores y actoras locales, nacionales y regionales a favor de la igualdad de género en relación a los siguientes ámbitos, dimensiones y componentes estratégicos:***



### Ámbitos:

- Interno: se expresa en la cultura institucional, normatividad, políticas, prácticas y valores, recursos.
- Externo: concretado en proyectos e iniciativas programáticas en relación con otros actores de la sociedad civil.

### Dimensiones:

- Relaciones de poder entre varones y mujeres.
- Acceso a recursos, bienes y servicios.
- Conocimientos, creencias y prácticas.
- Participación en la toma de decisiones.
- Normativas legales, políticas públicas e institucionales.

### Componentes:

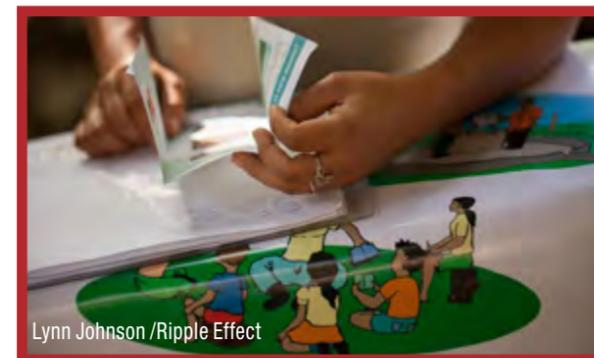
- División sexual del trabajo, trabajo remunerado y no remunerado.
- Violencia de género en las esferas física, sexual, emocional, económica y patrimonial.
- Interculturalidad y diversidad (etaria, étnica y cultural, de género, por orientación sexual, económica).

## Nuestras líneas estratégicas de acción son:

- **Establecer articulaciones y alianzas con las organizaciones sociales y el movimiento de mujeres**, para incidir en las políticas públicas a nivel local nacional y regional a favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres.



- **Desarrollar capacidades de varones y mujeres de organizaciones sociales y sindicales**, gobiernos locales y nacionales, organizaciones no gubernamentales y de la cooperación para avanzar hacia la paridad en el ejercicio del poder y la co responsabilidad en el espacio público y privado.



- **Implementar una estrategia sostenida de educación, información y comunicación a nivel de la Región Andina y Centroamericana** para la difusión de mensajes estratégicos y la producción y difusión de metodologías y herramientas para vincular igualdad de género con cambio climático, gestión integral de riesgos, salud sexual y reproductiva, desarrollo económico y medios de vida, etc.

- **Fortalecer capacidades institucionales para visibilizar el impacto de la división sexual del trabajo** en todos los programas que responden a los ejes estratégicos de CARE en la Región y en su accionar interno.



- **Brindar asistencia técnica a las organizaciones de mujeres para promover espacios de veeduría y control social** del cumplimiento de los acuerdos internacionales, políticas públicas, normas y servicios de atención en relación a los derechos humanos de las mujeres en cada uno de los países.

- **Movilizar recursos que sostengan el impulso de la apuesta por la igualdad de género** en todos los espacios y programas institucionales.



- **Generar conocimientos y modelos basados en evidencias relacionados con la construcción de nuevas masculinidades y feminidades** que aporten en el avance de relaciones, concepciones y prácticas orientadas a igualdad de género al interior de nuestra institución y en nuestras intervenciones.



## 1.2 Marco político estratégico del Programa Regional de Igualdad de Género

### La división sexual del trabajo: categoría de análisis clave para definir las estrategias de intervención de CARE en América Latina

El Programa Regional de Igualdad de Género de CARE, luego de una serie de consultas a lideresas de organizaciones y movimientos de mujeres en América Andina y Centro América, asume el reto de impulsar una iniciativa programática centrada en visibilizar el impacto de la división sexual del trabajo en la vida de mujeres y varones e incorporar esta categoría de análisis en todas sus intervenciones y definiciones estratégicas a nivel regional. Considera que en la división injusta e inequitativa de roles, espacios, atributos y responsabilidades, que realiza la sociedad entre varones y mujeres se halla la clave de la subordinación, la exclusión y la discriminación que viven las mujeres, especialmente las niñas y mujeres que se encuentran en situación de pobreza, las mujeres indígenas, las afro-descendientes, y las que habitan en el área rural.



Lynn Johnson / Ripple Effect

“

*Esta definición política sustenta toda nuestra gestión a nivel regional y facilita que podamos articular el análisis de género, incorporando esta categoría a nuestras intervenciones en torno a los ejes estratégicos regionales (adaptación al cambio climático; gestión de riesgos de desastres; salud, derechos sexuales y derechos reproductivos; derechos económicos y medios de vida; igualdad de género).*

### La división sexual del trabajo desde un enfoque de género

A lo largo de la historia se han ido marcando relaciones de género que han determinado una distribución específica de roles, espacios y atributos para varones y mujeres en función de su sexo. Esta distribución que ha estado marcada por factores sociales, culturales y económicos en cada sociedad se manifiesta también en torno a lo que se ha denominado **la división sexual del trabajo**, que asigna a las mujeres las actividades en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los varones en el ámbito público considerado como productivo.

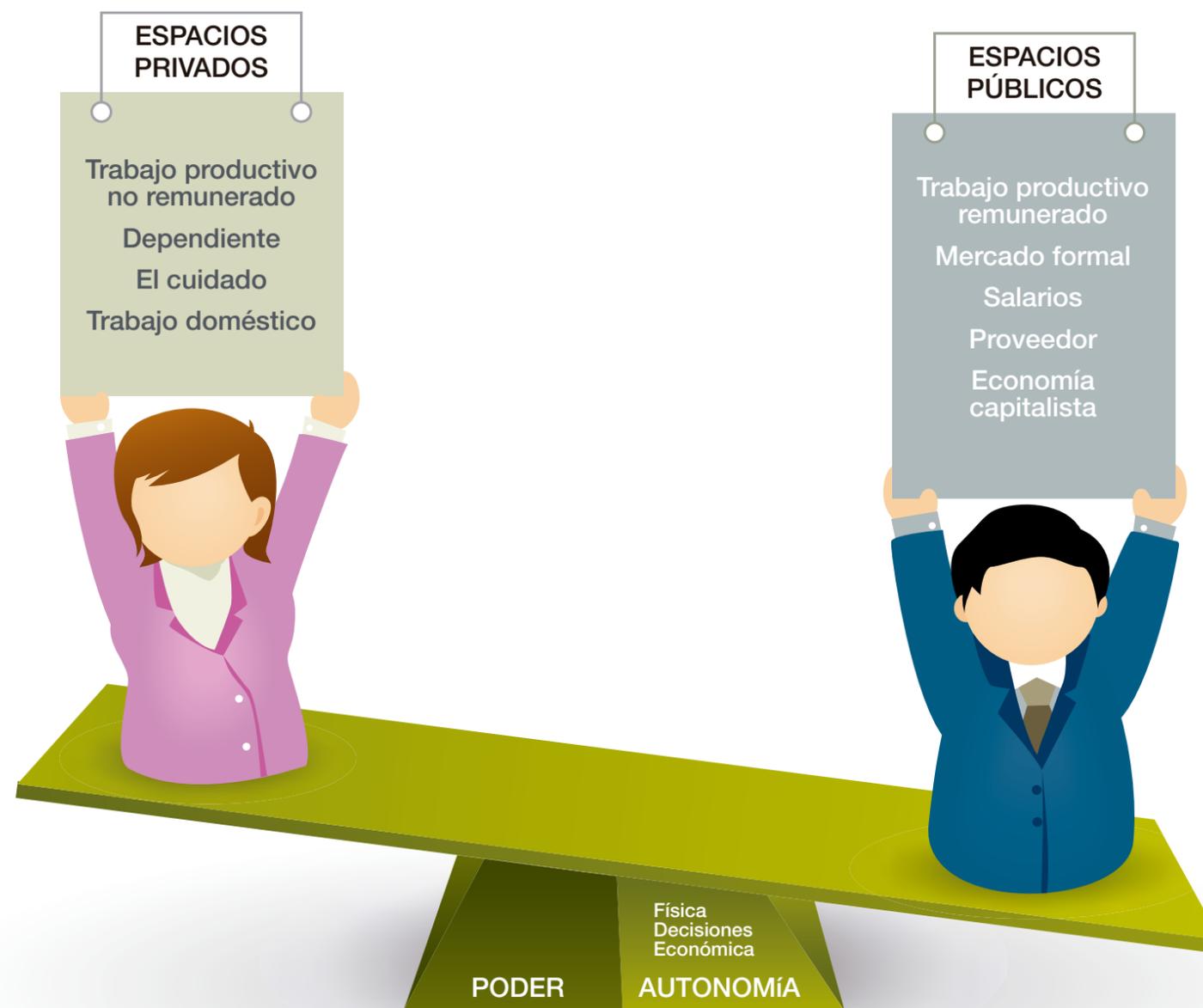
## Sistema patriarcal y la división sexual del trabajo

*La división sexual del trabajo es una de las manifestaciones de las relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres.*

### Reflexiones necesarias sobre trabajo remunerado y no remunerado <sup>3</sup>

En los pensamientos económicos clásicos, el trabajo se ha identificado con empleo (en el mercado productivo y remunerado), ocultando la relación existente entre el trabajo reproductivo y la economía capitalista.

Generalmente, las familias se perciben solo como unidades de consumo de bienes, invisibilizando que en el interior de los hogares se realiza una parte importantísima del trabajo que necesitamos como sociedad. Se estima que algo **más de la mitad del trabajo total realizado por toda la población es el trabajo familiar doméstico**, siendo, por tanto, el que se realiza en el mercado productivo inferior a la mitad <sup>4</sup>.



Fuente: elaboración propia a partir de XI Conferencia sobre la Mujer CEPAL, setiembre 2010.

Desde la perspectiva de género, las realidades socio-laborales de varones y mujeres están constituidas por el conjunto de actividades orientadas a la generación de ingresos y a la reproducción de la familia.

El concepto de trabajo abarca tanto las actividades generadoras de ingresos como aquellas desarrolladas en el ámbito de los hogares y de las comunidades, que pese a no generar ingresos monetarios, son igualmente importantes para la reproducción de las personas, las familias y la sociedad en general. <sup>5</sup>

## El trabajo doméstico reproductivo y de cuidado: base de la vida

El cuidado de los seres humanos y el cubrir sus necesidades, requieren de la producción de bienes y servicios, pero también de afectos y relaciones. Necesitamos alimentarnos y vestirnos, protegernos del frío y de las enfermedades, estudiar y educarnos, pero también necesitamos cariños y cuidados, aprender a establecer relaciones y vivir en comunidad. Y esto requiere algo más que sólo bienes y servicios.

Desde esta perspectiva las necesidades humanas tienen lo que podríamos llamar una dimensión más objetiva – que respondería más a necesidades biológicas – y otra más subjetiva que incluiría los afectos, el cuidado, la seguridad psicológica, la creación de relaciones y lazos humanos, aspectos tan esenciales para la vida como el alimento más básico.

El trabajo destinado al cuidado de las personas del hogar tiene otro contexto social y emocional que el trabajo remunerado y satisface necesidades personales y sociales. Implica relaciones afectivo/sociales difícilmente separables de la actividad misma y crea un tejido complejo de relaciones humanas, sobre el cual, de alguna manera, se sustenta el resto de la sociedad <sup>6</sup>.



Estas actividades no valoradas – que incorporan una fuerte carga subjetiva – son precisamente las que están directamente comprometidas con el sostenimiento de la vida humana. Constituyen un conjunto de tareas tendientes a prestar apoyo a las personas dependientes por motivos de edad o salud, pero también a la gran mayoría de los varones adultos. Tareas que comprenden servicios personales conectados habitualmente con necesidades diversas y absolutamente indispensables para la estabilidad física y emocional de los miembros del hogar. Actividades que incluyen la alimentación, el afecto y, en ocasiones, aspectos poco agradables, repetitivos y agotadores (lavar, limpiar, plancha), pero absolutamente necesarios para el bienestar de las personas.

Es un trabajo que implica tareas complejas de gestión y organización, necesarias para el funcionamiento diario del hogar y de sus habitantes; un trabajo que se realiza día tras día los 365 días del año, en el hogar y fuera de él, en el barrio y desde el puesto de trabajo remunerado, que crea redes familiares y sociales, que ofrece apoyo y seguridad personal y que permite la socialización y el desarrollo de las personas. La magnitud y responsabilidad de esta actividad lleva a pensar en la existencia de una “mano invisible” que regula la vida cotidiana y permite que el mundo siga funcionando <sup>7</sup>.

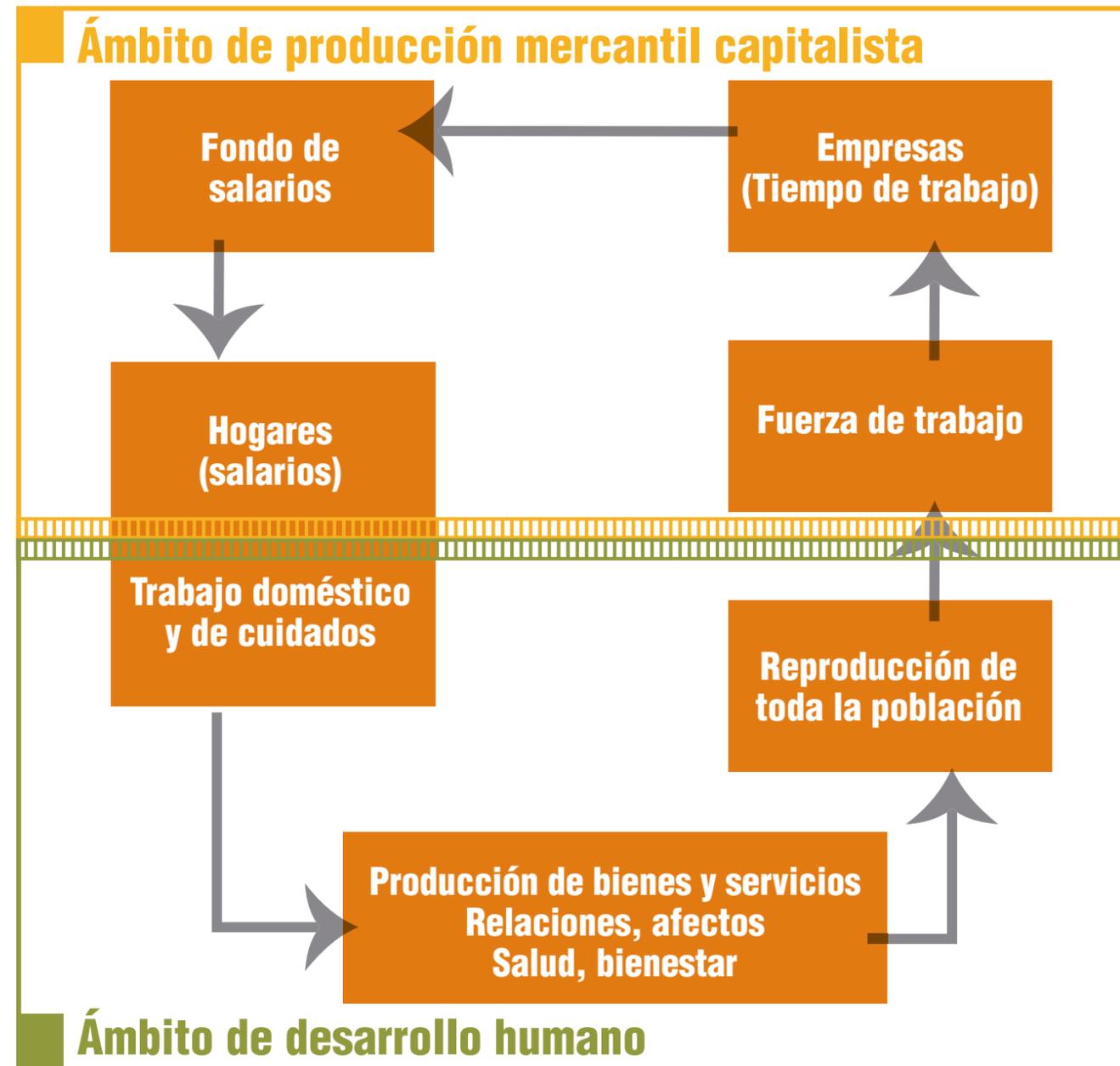
## ¿A qué se debe la invisibilidad del trabajo doméstico?

Para comprender por qué un trabajo tan importante que sostiene la vida ha sido invisibilizado, es necesario tomar en cuenta cómo actúa el sistema patriarcal que desvaloriza todo aquello que no está relacionado con la acción, valores, procesos, trabajo que se desarrolla desde el poder masculino y vinculado con el ámbito público.

Igualmente el sistema capitalista, lo que hace es esconder la relación entre el trabajo doméstico y la producción capitalista. El trabajo doméstico al cuidar la vida humana, establece un nexo entre el ámbito doméstico y la producción para el mercado. Para los intereses del sistema capitalista es importante que este nexo permanezca oculto, pues de esta forma puede desplazar los costos de la producción capitalista al ámbito doméstico.

La reproducción de la fuerza de trabajo debería estar cubierta por el salario, pero ya varios estudios han demostrado que el salario es totalmente insuficiente para cubrir las necesidades de reproducción de la fuerza de trabajo (aquellas que pueden ser sustituidas en el mercado, pues las subjetivas no es posible hacerlo). Por tanto quien subsidia al sistema capitalista es la esfera del hogar, a través de la producción de bienes y servicios, el fomento de relaciones y afectos y el cuidado de la salud y bienestar (ver gráfico “El Circuito del Trabajo”).

## El circuito del trabajo productivo y reproductivo



Fuente: Cristina Carrasco, La Economía del Cuidado: Planteamiento Actual y Desafíos Pendientes, 2013, Lima. Elaboración propia a partir de Picchio 2001.



Annie Griffiths /Ripple Effect

La producción capitalista se ha desligado del cuidado de la vida humana, apareciendo como un proceso paralelo y autosuficiente. Además de mantener invisible el nexo con las actividades de cuidados, utiliza a las personas como un medio para sus fines: la obtención de beneficio.

## Jerarquías en el trabajo del hogar

En general todos participan del trabajo del hogar, varones, mujeres, niñas, niños, personas mayores, pero lo hacen de manera diferenciada y jerarquizada. La división del trabajo al interior de la familia reproduce la pirámide social en la que las mujeres ocupan la base, realizando las tareas más pesadas y lo hacen con una mayor responsabilidad y vinculación identitaria. Los varones también las realizan, pero de manera más superficial, y tareas que generalmente no constituyen una preocupación o responsabilidad permanente en sus vidas y que la “brindan como una ayuda”.

Esto es lo que sucede con una porción significativa del trabajo realizado por las mujeres fuera del mercado, y más concretamente el trabajo de cuidado a las personas dependientes. La demanda de trabajo de cuidado es más importante para las mujeres que para los varones, ya que por lo general son éstas quienes cuidan a los niños y las niñas, a las personas enfermas y a mayores de edad. Pero, el trabajo no monetizado no se registra y por tanto no se visualiza la **«carga total del trabajo social»** que da cuenta del papel fundamental que tiene en la economía el trabajo no remunerado.



Por ello, al interior de la familia y a partir de la división del trabajo, se construyen y reafirman jerarquías sociales consideradas “universales”, y se construyen sujetos sociales –varones, mujeres, adultos, niños, empleadores, empleadas – que basan sus vínculos en relaciones desiguales de poder. Son características de una sociedad que otorga prerrogativas y privilegios de dominio al sexo masculino con respecto del femenino; es decir, una sociedad patriarcal.

El trabajo doméstico ha podido ser sobrellevado socialmente por el propio desarrollo de la sociedad y la incorporación de tecnologías, gracias a conquistas sociales que alivian la carga del trabajo familiar, gracias a procesos de cambio en las relaciones de género, o gracias al trabajo (servidumbre) que realizan en este ámbito otras personas, especialmente otras mujeres.

En la sociedad latinoamericana, y también en los países desarrollados aunque en menor medida, la existencia del servicio doméstico asalariado constituye uno de los nudos más significativos de las relaciones sociales y laborales. A través de las

interacciones que se producen en este ámbito se expresan y reproducen aquellos valores y actitudes que rigen ámbitos más globales y, por otro lado, reflejan la construcción de identidades individuales y colectivas en la sociedad en términos de género, clase y etnicidad.

Dentro de la unidad familiar se desarrollan procesos culturales de adaptación y diferenciación de identidades tanto de género, como de clase y de etnia, en tanto, procesos que tienen como contexto los diferentes códigos de comportamiento y sistemas de valores que se articulan en una sociedad neocolonial como la nuestra. Y por otro lado, en lo que se refiere a la identidad de género, uno de los roles de este servicio es que libera a las mujeres que trabajan y pertenecen a familias con ingresos medios, de la mayor parte de la carga doméstica, incluyendo el cuidado de los niños; las libera, por tanto de la doble jornada.

Por su parte, si bien el trabajo doméstico asalariado está considerado en las estadísticas nacionales, existe poca información sistematizada respecto de su relación con el empleo femenino. Las condiciones en que se desenvuelve este sector «laboral» y la pobre legislación que existe al respecto en las disposiciones generales del trabajo, hablan de la poca valorización que se otorga a este trabajo. Ahora bien, es necesario señalar que en sociedades como las nuestras muchas mujeres contratan a otras mujeres para la realización de este trabajo,



Annie Griffiths /Ripple Effect

muchas veces para ser sustituidas y poder acceder al mercado de trabajo sin las contradicciones que plantea el trabajo intrafamiliar, muchas otras para simplemente liberarse de este trabajo considerado inferior, y fuera del ámbito de las relaciones familiares o de pareja.

## ¿Dónde están las prioridades para sostener la vida?

Entre la sostenibilidad de la vida humana y el beneficio económico, nuestras sociedades patriarcales capitalistas han optado por éste último. Esto significa que las personas no son el objetivo social prioritario, no son un fin en sí mismas, sino que están al servicio de la producción. Los intereses político sociales no están puestos en la consecución de una mayor calidad de vida, sino en el crecimiento de la producción y la obtención de beneficios. Un reflejo claro de ello son todas las políticas de desregulación y flexibilización del mercado laboral de los últimos años, cuyo objetivo no ha sido otro que reducir costos salariales y adaptar los tiempos de trabajo a las exigencias de la mayor eficiencia y productividad de la empresa, aunque ello esté teniendo claros efectos negativos en la calidad de vida de las personas.

La cuestión es clara: el centro de interés social está puesto en la producción, en el mundo público, en los grandes agregados macroeconómicos, como aspectos fundamentales a mantener y mejorar. El sostenimiento de la vida humana es desplazado al ámbito doméstico, entendiéndose como una responsabilidad femenina. En consecuencia, las personas deben resolver su subsistencia y calidad de vida en el ámbito privado, pero eso sí, siempre bajo las condiciones de trabajo que exija

Desde esta perspectiva la división sexual del trabajo se constituye en el corazón de la subordinación de las mujeres y se expresa también, como ya lo hemos planteado anteriormente, en las formas de vinculación de las mujeres al ámbito laboral, especialmente de aquellas que viven en situación de pobreza, exclusión, marginación y discriminación. Estas trabajadoras asalariadas se desenvuelven en condiciones de precariedad.

A su vez, en la medida que define roles, espacios, atributos, responsabilidades, acceso a recursos, valoraciones sociales de manera diferenciada para mujeres y varones, contribuye a la desigualdad, opresión, discriminación y a naturalizar la violencia contra las mujeres.

la organización de la empresa capitalista. De aquí, que **la visibilidad del trabajo doméstico no es un problema técnico, sino fundamentalmente social y político.**

## La lucha y la búsqueda de identidad y autonomía de las mujeres

La división sexual del trabajo ha estado sustentada por una serie de patrones socio-culturales que naturalizan la asignación de roles, espacios y atributos para varones y mujeres y que están avalados por las instituciones sociales (escuela, iglesias, leyes).



En el Modelo de la Familia Tradicional (ver gráfico a la izquierda) las mujeres son las responsables del cuidado, la socialización familiar y el mantener los valores morales que la sociedad requiere. No se acepta la vinculación mujeres empleo (Modelo Fordista). Desde esta lógica las mujeres deben cuidar a los varones para que sean ellos ciudadanos y trabajadores asalariados.

La vinculación de las mujeres al mercado laboral provoca fuertes transformaciones a este modelo, que no han estado vinculadas a cambios institucionales, sociales y organizativos, sino que han dependido de las decisiones propias de las mujeres. Sin embargo, **esta mayor presencia en el mercado no ha significado abandono del hogar**, pues siguen siendo las mujeres las que se responsabilizan fundamentalmente del trabajo familiar, reivindicando un trabajo que el sistema capitalista nunca le ha querido reconocer.

El funcionamiento social no ha experimentado transformaciones sustanciales y los efectos de la



Lynn Johnson /Ripple Effect

nueva situación han tenido que ser asumidos por las propias mujeres. Esto se refleja en la incoherencia que existe entre periodos vacacionales y periodos laborales de varones y mujeres en relación con el cuidado de los niños y niñas; horarios de clase y horarios de trabajo, quien cuida a los niños, a las personas adultas mayores, a las personas enfermas.

Esta incoherencia se refleja también en las políticas estatales que privilegian como servicios sociales la educación y la salud, pero consideran menos los servicios de cuidados.

En consecuencia, las mujeres enfrentadas casi en solitario al problema de “conciliar” tiempos y trabajos (familiar y laboral) han hecho de “variable de ajuste” entre las rigideces de ambos trabajos: las necesidades humanas (biológicas y relacionales) y las necesidades productivas y organizativas de la empresa, con costes importantes –particularmente para ellas – de calidad de vida. **Este proceso de “conciliación” ha exigido a las mujeres desarrollar distintas formas de resistencia individual**, adaptaciones y elecciones diversas que tienen que ver con reducciones del trabajo familiar, con la organización del trabajo de cuidados y con formas específicas de integrarse en el mercado de trabajo.

Esta situación de doble trabajo de las mujeres, que originalmente se definió como doble



Lynn Johnson / Ripple Effect

presencia, ha conllevado a acuñar el término “doble presencia/ausencia”, para simbolizar el estar y no estar en ninguno de los dos lugares y las limitaciones que la situación comporta bajo la actual organización social. Situación que obliga a las mujeres a una práctica constante de pasar de un trabajo a otro, de unas características específicas de la actividad familiar a unos horarios y valores del trabajo asalariado, de una cultura del cuidado a una cultura del beneficio, que **les exige interiorizar tensiones, tomar decisiones y hacer elecciones a las cuales los varones no están obligados**.

En este sentido, la experiencia cotidiana de las mujeres es una negociación continua en los distintos ámbitos sociales – como cuidadoras responsables de los demás y como trabajadoras asalariadas con todas las restricciones y obligaciones que ello significa – que se traduce en la imposibilidad de sentirse cómodas en un mundo construido según el modelo masculino <sup>8</sup>.

Se ha logrado conceptualizar las «labores domésticas» como trabajo <sup>9</sup>, que si bien no produce plusvalía en el sentido estricto, produce bienes materiales y simbólicos de importancia fundamental en procesos de reproducción social y económica y sin los cuales la esfera productiva de la sociedad no estaría garantizada.

## El impacto de la división del trabajo

Al analizar la división sexual del trabajo como este mandato genérico dado por el sistema capitalista, cuyas implicaciones afectan directamente la vida de varones y mujeres, determinan las relaciones económicas, la valoración frente al trabajo remunerado y no remunerado, evidenciamos su impacto en los siguientes aspectos <sup>10</sup>:



Annie Griffiths /Ripple Effect

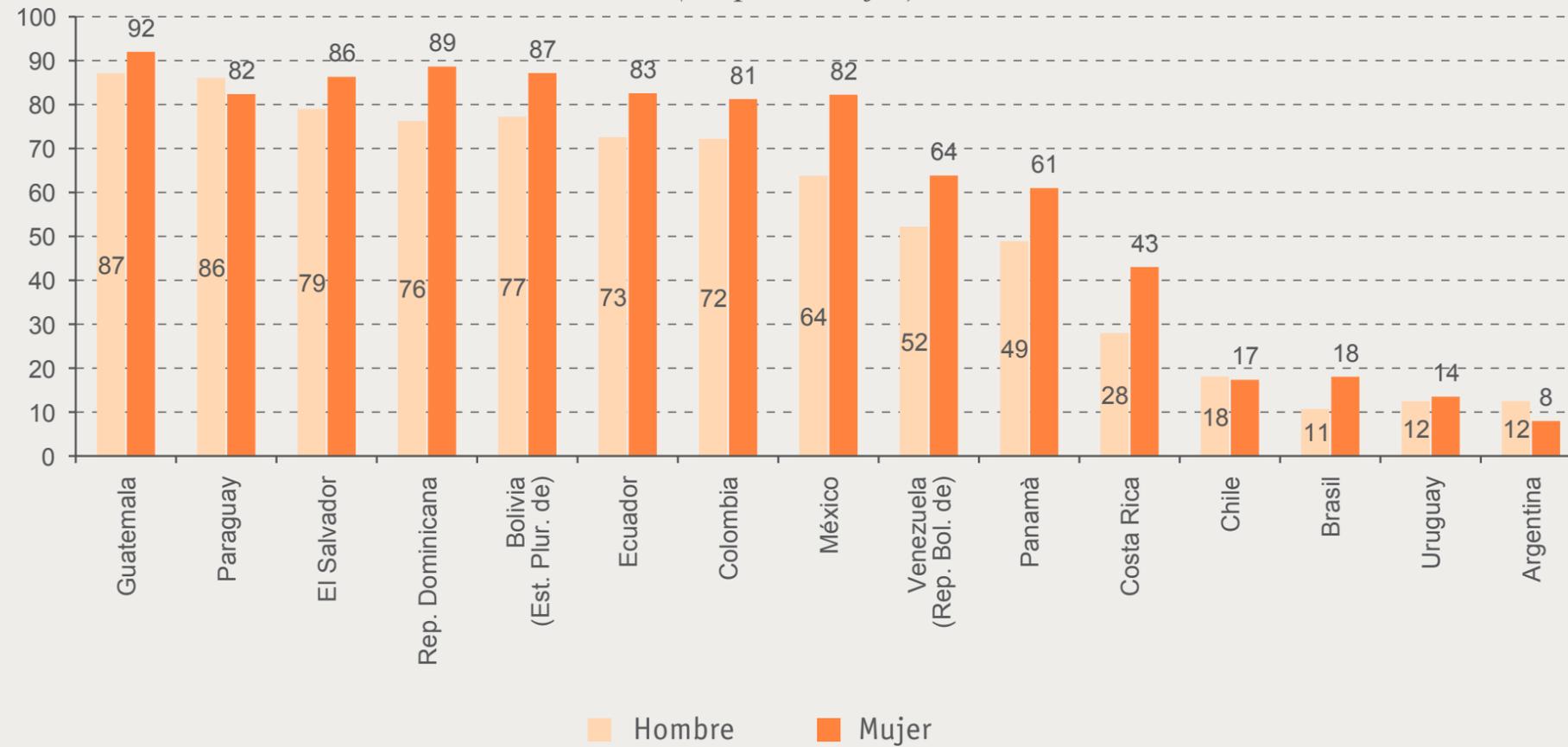
➤ **En el bienestar de las propias mujeres:** la división sexual del trabajo genera condiciones, asigna roles específicos a varones y mujeres que limitan a las mujeres al espacio privado hacia el cuidado de hijos e hijas y otras personas dependientes. De ahí todas las actividades que se desprenden de la relación con este espacio. Pero a la vez genera una carga específica sobre la vida de las mujeres, sobre el tiempo y la calidad de vida de las mujeres, su trabajo, su tiempo de descanso y ocio, recreación, el cuidado de su salud, el acceso a la educación y a otras oportunidades.

➤ **En la vinculación al mercado laboral:** las mujeres vinculadas al mercado laboral, al mercado del crédito, a los mercados formales, a partir de esta división sexual del trabajo, lo hacen en condiciones de desigualdad y de segregación laboral, pues reproducen los roles socialmente asignados, accediendo a profesiones y ocupaciones socialmente desvalorizadas y por tanto mal remuneradas, pues se consideran profesiones femeninas (enfermeras, profesoras, madres cuidadoras, psicólogas). En algunos casos además, las mujeres reciben salarios más bajos que sus compañeros varones, por el mismo trabajo en el mercado. Este orden de género en la economía se manifiesta en inequidades en la vida de las mujeres, situación que confluye con otros tipos de discriminaciones y desigualdades: de clase (ricos y pobres), de procedencia geográfica (rural-urbano), y étnico-culturales.

➤ **En la macroeconomía:** en los hogares, se gesta la fuerza del trabajo, sobre la base del trabajo reproductivo de las mujeres. Quienes hacen trabajo fuera del hogar, van planchados, descansados y alimentados al mercado laboral y estos valores son asumidos por el trabajo de las mujeres. Estos valores subsidian el sistema de acumulación capitalista. Esta relación de sostenimiento de la macroeconomía, de la economía monetaria, por el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, no ha sido suficientemente analizada, y explica en buena medida la situación de discriminación de las mujeres.

América Latina (7 países): Tiempo destinado al trabajo total, remunerado y no remunerado, por la población ocupada de 15 años y más por sexo, alrededor de 2010 <sup>a</sup>

(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.  
<sup>a</sup> Los datos corresponden a 2010, salvo en el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, en que son de 2007, y del Brasil y Chile, en que son de 2009.  
 Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, sobre la base de fuentes oficiales.



Lynn Johnson / Ripple Effect

Estos tres niveles son muy importantes para tener una mirada diferente de la economía, una economía que incluya a las mujeres, que se analice desde la vida misma de las mujeres, no solo para gestar un nuevo tipo de economía, sino para considerar la necesidad de políticas específicas que conlleven la redistribución global de los recursos, del tiempo, y que vincule la economía monetaria con la economía del cuidado.

Todas las herramientas utilizadas para el Análisis de Género y encontradas dentro de este documento, reflejan el impacto de la división sexual del trabajo en la vida de varones y mujeres. La aplicación de los instrumentos de análisis contenido en cada fascículo, va a facilitar la comprensión de la realidad específica de las relaciones de poder y de la cultura que se operan en los roles, espacios, atributos y responsabilidades que viven varones y mujeres en los ámbitos en que trabajamos. Con estos nuevos conocimientos apostamos por transformaciones en las relaciones de género a través de la incorporación de los enfoques y aprendizajes generados en la planificación, monitoreo y evaluación de los proyectos y programas de CARE.



Lynn Johnson / Ripple Effect

## Marco de empoderamiento de CARE<sup>11</sup>

CARE comprende que hace falta mucho más que simplemente incluir a las mujeres en sus proyectos para avanzar hacia el Empoderamiento y la Igualdad de Género. La teoría y marco actual para el empoderamiento de la mujer surgió a partir de la investigación y reflexión realizada durante el Estudio de Impacto Estratégico (SII) de varios años <sup>12</sup>.

En base a este y otros trabajos, CARE define el empoderamiento de la mujer como el **efecto combinado de cambios** en:

➤ **El conocimiento de sí mismo**, habilidades y capacidades de la mujer (capacidad de acción).

➤ **Las normas sociales, costumbres, instituciones y políticas** que dan forma a sus elecciones en la vida (estructuras), y

➤ **Las relaciones de poder** a través de las cuales ella negocia su camino (relaciones).



Este entendimiento integral del empoderamiento requiere no solamente incrementar la capacidad de acción individual de la mujer sino también cambiar barreras estructurales para modificar las normas sociales y culturales, políticas y relaciones clave en formas que permita a mujeres y hombres asumir nuevos roles. La experiencia y evidencias del SII indican que es necesario avanzar en estas 3 dimensiones de empoderamiento para obtener resultados sostenibles.

**Es clave entender el empoderamiento de la mujer como uno de los enfoques utilizados por CARE para alcanzar la igualdad de género.**

Trabajar el cambio y la transformación requiere, además de generar procesos internos de sensibilización y reflexión, la concreción de herramientas de incorporación del enfoque de género que guíen el análisis y la planificación y doten de coherencia a nuestras intervenciones.

Precisamente este manual brinda algunas de las herramientas e instrumentos que aportaran en el análisis y planificación, para asegurar que sus intervenciones logren cambios positivos en las relaciones de género entre las personas con quienes trabajan dentro y fuera de CARE.

## Trabajando con hombres a favor de la igualdad de género

### Enfoques dirigidos a promover cambios en actitudes y comportamientos masculinos<sup>13</sup>

La adopción del enfoque de género en el desarrollo (GED) como enfoque de desarrollo, abre la posibilidad de reflexionar sobre la situación de las mujeres en su relación con los varones; además, incorporando directamente las dimensiones de pertenencia étnica, de clase y generacional. A partir de allí, se afianza la necesidad de mirar el papel de los varones y de revisar sus prácticas y comportamientos, y valorar el papel que estas tienen en la construcción de las relaciones de poder entre los géneros y en la sociedad en general.

Sin embargo, este enfoque estratégico de revisión del poder desde lo masculino todavía tiene un incipiente abordaje en las organizaciones y casi nulo en las políticas públicas de los Estados latinoamericanos.

Actualmente, encontramos múltiples estrategias de intervención con varones, que se concentran fundamentalmente en la revisión del proceso de construcción de las identidades masculinas, como procesos subjetivos que implican la liberación de determinadas esferas de la sensibilidad,

emociones y afectos, la ternura por ejemplo, y que, por tanto, implica una fractura entre razón y sentimiento.

Estas estrategias han sido planteadas de manera sectorial, por ejemplo: “Trabajar en la de-construcción de la masculinidad hegemónica y la violencia de género”, especialmente con población adolescente es una entrada estratégica no sólo para mejorar la vida de las mujeres reduciendo su exposición a episodios de violencia, sino para mejorar

las relaciones de los varones consigo mismos y entre sí, reduciendo los riesgos que para su salud física y mental conlleva la agresividad y violencia.

Otro ejemplo, son los programas/proyectos que abordan la salud sexual y reproductiva, ya que un elemento constitutivo de la identidad masculina es el poder y control de la sexualidad, siendo en la mayoría de los casos los varones quienes ejercen el poder del control sobre el cuerpo y las decisiones de las mujeres.

**El énfasis en la paternidad y el cuidado es fundamental para flexibilizar la división sexual del trabajo.** Acercar a los varones a sus hijos e hijas desde otras perspectivas más humanas e igualitarias, ayuda a desestructurar patrones y mandatos machistas y construir vínculos con sus hijos y con la vida doméstica, explorando sus roles y funciones en términos económicos, de protección, de cuidado, de autoridad y de mantención del hogar, etc.

### Ejemplos de herramientas exitosas

- Sesiones socio educativas, que ofrecen espacios de conversación seguras y con reglas de convivencias (concientización).
- Las más efectivas y consolidadas han sido las intervenciones integrales, que consideran varias sesiones de encuentro.
- Presencia de mediadores y/o facilitadores capacitados. Esto ha implicado la necesidad de formación, inducción o capacitación de los monitores, profesionales o funcionarios que trabajan con varones.
- Seguimiento y valoración de procesos y cambios de actitudes y prácticas socio culturales. Sensibilizando prioritariamente a los varones que trabajan con varones.
- Visibilizar los beneficios que las actitudes y prácticas más equitativas de género tienen para mujeres, niñas/os, adolescentes y para los propios varones.

## ¿Qué herramientas podríamos utilizar para el trabajo de género con varones?

La herramienta de análisis de las masculinidades, es la más conocida de las metodologías participativas para propiciar el análisis interpersonal y colectivo de la identidad de los varones. Ayuda a indagar cómo se construye el poder patriarcal, cuáles son los privilegios del poder masculino, y también

cómo la construcción de estos privilegios implica el ocultamiento de ciertas fragilidades, desde la reflexión de los varones sobre su identidad de género masculino. Y su valioso aporte está en demostrar que el modelo de masculinidad hegemónica conlleva un saldo negativo para varones y mujeres.



Allen Clinton / CARE

## ¿Cuál es la posición del Programa de Igualdad de Género de CARE LAC?

Desde el **Programa de Igualdad de Género de CARE LAC** (PRIG) vemos necesaria la incorporación de un trabajo positivo y activo con varones y masculinidades como parte de las estrategias de igualdad de género. En el entendido de que las acciones estratégicas de género con foco en los varones deben apuntar en beneficio de las mujeres, niñas, niños y de los propios varones, **y no deben restar recursos, ni programas a las mujeres, sino que requieren esfuerzos adicionales.**

**Los programas dirigidos a varones deben cuidar que estos no tengan efectos negativos en las mujeres,** minimizando los efectos no esperados que no conduzcan a la igualdad de género. Por ejemplo, programas que generaron mayor control de parte de los participantes hacia sus parejas mujeres en vez de instalar negociación o apoyo mutuo<sup>14</sup>; además, requieren de intervenciones sostenidas para producir cambios significativos en la vida de las personas.

Igualmente, uno de los criterios de rigor del trabajo con varones es que efectivamente estén orientados **a la transformación de las normas de género, a lograr la igualdad y la equidad de género.** De esta manera no debe confundirse los enfoques, en el trabajo de género con mujeres debe ser asumida claramente la necesidad del empoderamiento para generar capacidades de

ejercer derechos y confrontar situaciones de dominación y discriminaciones históricas.

Cuando se piensa en involucrar a varones en la lucha por la igualdad y equidad de género, la categoría empoderamiento no parece pertinente, pues precisamente los varones han estado históricamente en posiciones de privilegio y poder. En términos de los varones en general, categorías como concientización provenientes de la educación popular, negociación de significados proveniente del construccionismo social, o transformación social parecen categorías más adecuadas para pensar el cambio que quiere lograrse<sup>15</sup>.

El fin principal del enfoque de trabajo con los varones desde una mirada de género, busca modificar normas, cambiar actitudes, y alterar prácticas socio culturales lesivas para las mujeres. Lo que centra el ámbito de acción en el nivel subjetivo, de los comportamientos, y también de cambios en los contextos sociales.

*Recordemos que nuestras propuestas y quehacer deben guiarse por el conjunto de principios de CARE y su objetivo de lucha contra la pobreza, la discriminación y la desigualdad.*

## 1.3 Poniéndonos de acuerdo: Conceptos básicos de la teoría de género <sup>16</sup>

A continuación presentamos diversos conceptos básicos que la teoría de género nos ofrece y que serán útiles para la comprensión de este enfoque y su aplicación práctica en el quehacer institucional.

### Género

Por género entendemos el conjunto de características sociales, culturales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo de nacimiento. Género es el distinto significado social que tiene el hecho de ser mujer y varón en una cultura determinada. Mientras sexo refiere a los atributos genéticos y fisiológicos que indica si una persona es hembra o macho.

Por ser una construcción sociocultural, las características y valoraciones atribuidas a lo femenino y a lo masculino cambia a lo largo de la historia y varía de unas culturas a otras, incluso pueden coexistir dentro de una misma sociedad. Hay diferentes sistemas de género relacionados con la diversidad cultural presentes en el territorio, por ello no podemos hablar ni de la mujer, ni del varón como un ser universal.

### Las relaciones de género

Esas construcciones sociales y culturales que se elaboran a partir de las diferencias sexuales determinan la forma de relacionarse de mujeres y varones y las formas en las que se configura y distribuye el poder y la valoración en una sociedad. Definen los derechos, las responsabilidades y las identidades (femenino/masculino), y determinan el tipo de relaciones sociales entre mujeres y varones.



Allen Clinton / CARE

### Las relaciones de género se caracterizan por:

- Ser diferentes en el espacio, de una cultura a otra, de una religión a otra o de una sociedad a otra.
- Estar influenciadas por diferentes factores, tales como: la etnia, la clase social, la condición y situación de las mujeres, etc.
- Evolucionar en el tiempo.
- Ser dinámicas y estar en el centro de las relaciones sociales.
- Tener como principal característica la desigualdad: existe una jerarquización de géneros según la cual los varones ocupan un lugar privilegiado en relación a las mujeres, quienes están subordinadas, lo que supone dominación simbólica o formal.
- Relaciones de poder asimétricos que se expresa en el espacio público y privado.

*El análisis de género muestra, por lo tanto, que existe, o persiste, una desvalorización de las mujeres en los niveles político, social y económico. Esta desvalorización y esta subordinación son consecuencias de las relaciones sociales de género hegemónicas. Por lo tanto, no es un problema que concierne solamente a las mujeres, sino a todas las personas.*

## Discriminación

En el artículo 1 de la CEDAW se define la discriminación “como todo acto – distinción, exclusión o restricción basada en el sexo – que limita o excluye el reconocimiento, goce, o ejercicio de los derechos de las mujeres, independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del varón y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas del quehacer humano, sean política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra”.



## El enfoque de género

Constituye un marco de análisis para determinar las diferencias entre varones y mujeres en el uso del poder, los recursos, los beneficios y, para identificar, evaluar y cuestionar la discriminación y la desigualdad como factores de exclusión de las mujeres, que pretenden justificarse en las diferencias biológicas, extendiéndolas al campo de lo simbólico <sup>17</sup>.

Además, permite analizar el impacto diferenciado que las instituciones, las constituciones y las leyes, la actuación de las autoridades y las prácticas sociales, tienen sobre las vidas de las mujeres y los varones. Asumiendo el género en su opción política, nos permite que los intereses, preocupaciones y experiencias de mujeres y de varones formen una dimensión integral con la finalidad de que la desigualdad entre ambos no se vea reproducida, ni perpetuada <sup>18</sup>.

Se presenta como una estrategia orientada a lograr que las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros.

## El enfoque de derechos humanos

Los Derechos Humanos son una teoría de la justicia, es decir, una determinada propuesta ideal de ordenación social que ofrezca respuestas a los principales problemas de la convivencia humana en sociedad. Actúan como parámetro ético para juzgar la legitimidad de las instituciones, de las constituciones y las leyes, y la actuación de las autoridades <sup>19</sup>.

La finalidad de este enfoque es “analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo” <sup>20</sup>. Para el proyecto

emancipatorio de las mujeres, los Derechos Humanos son una herramienta importante para lograr el reconocimiento de la igualdad y la autonomía.

Con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el contexto de la creación de la Organización de las Naciones Unidas, las mujeres organizadas reinician un proceso de reivindicación de sus derechos como humanas. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es el primer instrumento que plantea la igualdad de derechos y condena la discriminación contra la mujer.



## Relación entre el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género

Entre el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género hay una relación de complementariedad. Ésta se sustenta en los siguientes cuatro ejes <sup>21</sup>:

- **Son estrategias de investigación con un marco** metodológico que les permite explicar y dar respuesta a las causas de la desigualdad y la dominación. Uno desde una perspectiva general de los derechos y otro desde las relaciones mujeres-varones.
- **Centran su atención en los resultados de las políticas** que tienen por objeto acabar con la desigualdad y la discriminación, así como en el nivel de autonomía y de participación de las mujeres y varones.
- **Son transversales a todas las actividades**, programas, políticas, legislación, etc., que los poderes públicos implementen a favor de las mujeres y varones.
- **Ambos admiten perspectivas nuevas** para dar respuesta a un mismo problema.

## El enfoque de derechos y políticas públicas

El enfoque de derechos <sup>22</sup> permite establecer puntos de coincidencia y unión entre las políticas públicas y los derechos. Hace posible reconocer que las personas y en particular las mujeres son titulares de derechos que obligan al Estado; esto determina que la realización de las políticas públicas tengan como punto de partida a las personas como sujetos con derecho a reclamar del Estado ciertas obligaciones y actuaciones, sea por vía judicial u otra con idéntica independencia.

Con este enfoque las políticas públicas son forzadas a considerar a las y los sujetos políticos como ciudadanas y ciudadanos, y a la vez abandonar

el supuesto tradicional y exclusivo de que las personas son seres con necesidades que tienen que ser socorridas en términos de auxilio o caridad.

Otro aporte del enfoque de derechos es que establece un marco de obligaciones mínimas que permiten un gran margen de acción para el establecimiento de las políticas públicas, y mecanismos para su seguimiento, por parte de las autoridades centrales, regionales o locales. El mismo dota de un marco conceptual explícito que permite alcanzar una mayor eficacia de las políticas públicas y de enlace de todos los actores/as involucrados, aportando a la construcción de ciudadanía de las mujeres.



Lynn Johnson /Ripple Effect

## Género y desarrollo

En todos los países, y en particular en los que están en vías de desarrollo, las mujeres son actoras fundamentales. Ellas desempeñan un rol cada vez más importante, aunque ciertamente, a menudo subvalorado, ignorado o invisible. Sumado a ello, sabemos que la pobreza afecta fundamentalmente a las mujeres, a este fenómeno se le denomina la feminización de la pobreza.

Los modelos utilizados por los economistas del desarrollo, durante mucho tiempo, se han basado implícitamente sobre la idea de que la diferencia de sexos gira en torno a una división “natural” del trabajo, implicando ésta la complementariedad de roles femeninos y masculinos. Sus conceptos elaborados para analizar el conjunto de la vida social dejan en la oscuridad a las mujeres, ignoradas o implícitamente consideradas como subordinadas y marginales.

Género en Desarrollo (GED), por otro lado, parte del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres, como consecuencia del análisis de las relaciones entre mujeres y varones en situaciones determinadas y teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia étnica, la edad, la orientación sexual, la situación socio-económica, etc.



Ana Castañeda/CARE

El enfoque GED promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo. Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.

## Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género <sup>23</sup>

Las necesidades prácticas se desprenden de los roles que las mujeres tienen que cumplir en sus hogares y respecto al cuidado de sus familias. En este caso la intervención social busca mejorar las condiciones materiales de existencia de la mujer y su familia, pero no

necesariamente transformar las relaciones de poder entre los géneros.

Los intereses estratégicos tienen como objetivo superar la subordinación de las mujeres. Para ello, es necesario adoptar diversas medidas como:

- Cuestionar el control de los varones respecto a las mujeres
- Aliviar la carga del trabajo doméstico
- Promover el acceso a los recursos económicos y sociales por parte de las mujeres
- Fomentar la participación de mujeres en espacios de poder y de toma de decisiones, y el ejercicio de cargos políticos
- Luchar contra la violencia de género
- Erradicar las formas institucionalizadas de discriminación, subordinación y opresión.



Ana Castañeda/CARE

## Perspectiva y estrategia de género <sup>24</sup>

La perspectiva de género plantea transformar las relaciones de desigualdad entre varones y mujeres hacia relaciones justas e igualitarias. Pone el foco en la situación de varones y mujeres, analizando sus relaciones y, de otro lado, cuestiona la desigualdad de poder entre ambos.

### El análisis de género en una sociedad cualquiera nos muestra que:

- Mujeres y varones tienen necesidades diferentes y específicas.
- Las mujeres tienen menos poder que los varones en diferentes campos.
- Las relaciones de género son asimétricas y suponen desventaja, subordinación y discriminación para las mujeres y niñas.

### La estrategia de género se sitúa bajo el marco general de Desarrollo Humano Sostenible centrado en el bienestar de las personas y basado en tres principios:

- Asegurar la igualdad de derechos de mujeres y varones.
- Las mujeres como agentes y beneficiarias del cambio.
- Creación de oportunidades para mujeres y varones y las condiciones para que ambos accedan a ellas.

## Transversalidad de género

La estrategia de transversalización del enfoque de género surgió de la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985) y, de forma explícita, era adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) como resultado del bajo impacto que estaban teniendo las diferentes políticas, programas y acciones para la equiparación de las mujeres en la sociedad.

En este contexto, se identifica la necesidad de definir una estrategia que involucre a todos los actores, que impregne todas las acciones, acelere los cambios estructurales y, sobre todo, tenga un alcance global.

La transversalización o mainstreaming (su palabra en inglés) de género es el proceso de valoración de las implicaciones para varones y mujeres en cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas y programas, en todas las áreas y niveles.

Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas – política, económica y social – de modo que ambos



géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la igualdad de género <sup>25</sup>.

## Igualdad y equidad

Reafirmamos el discurso de igualdad, atendiendo a que es un derecho humano y por tanto una obligación legal que los Estados tienen que cumplir.

Los términos igualdad y equidad son usados en la región latinoamericana de forma indistinta, sin embargo, ambos tienen diferentes contenidos, así como diferentes consecuencias jurídicas y políticas cuando se incluyen en la legislación, las políticas y los mecanismos para el avance de la mujer.

El principio de igualdad parte de la existencia de diferencias reales entre las personas y en consecuencia precisa entre quienes se debe afirmar la igualdad. **La igualdad de género plantea la igual valoración y promoción de las expectativas y necesidades de varones y mujeres, basada en la igual dignidad y realización de las personas.** No debe interpretarse que mujeres y varones deban ser considerados como idénticos, sino como iguales en sus derechos, responsabilidades y oportunidades, independientemente de si son biológicamente varones o mujeres.



Annie Griffiths / CARE

La igualdad de derechos del varón y la mujer al disfrute de todos los derechos humanos es uno de los principios fundamentales reconocidos por el derecho internacional y recogido en los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos <sup>26</sup>.

El principio de no discriminación es el resultado del principio de igualdad. Prohíbe tratar de manera diferente a una persona o grupo de personas a causa de su sexo.

Por su parte la **equidad es un principio de gestión que orienta la acción pública, no es un derecho humano**. A diferencia del derecho a la igualdad, la noción de equidad no es exigible jurídicamente, ni en el marco de legislación nacional, ni en la legislación internacional. Su exigibilidad se restringe al ámbito de la política y la ética.

La equidad es considerada como una meta social, de la cual los gobiernos pueden excusarse mediante justificaciones diversas ya que no constituye una obligación para los mismos. Cuando se dice que la equidad es el medio y la igualdad es el fin, esto carece de sustento teórico pues la equidad es un concepto subjetivo que se entiende más por el lado de la justicia, pero que no alude a la no discriminación. No luchamos por disfrutar y ejercer nuestros derechos humanos en forma equitativa, sino para gozarlos sin discriminación <sup>27</sup>.

Cabe señalar que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas al revisar el sexto informe periódico del Perú, mostró especial preocupación sobre el uso de los términos igualdad y equidad señalando: "... si bien en la Convención se hace referencia al concepto de igualdad al hablar de sus planes y programas, el Estado Parte emplea el término "equidad" de tal manera que se podría interpretar que son sinónimos".

El Comité aclara que el propósito de la CEDAW: "El Comité pide al Estado Parte que tome nota que los términos "equidad" e "igualdad" expresan ideas diferentes y que su uso simultáneo puede dar lugar a que se confundan los conceptos. La Convención tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de jure y de facto (formal y sustantiva) entre mujeres y varones. El Comité recomienda al Estado Parte que emplee sistemáticamente el término "igualdad" en sus planes y programas."

## Pon a prueba tu conocimiento

### 1. Sección A, parte 1 y parte 2, de Igualdad Casa Adentro es de lectura obligatoria.

- a. Falso
- b. Verdadero

### 2. Según la política de igualdad de género de CARE:

- a. Hay una persona en cada oficina de país responsable para la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional.
- b. Solo las personas que trabajan en el área de programas de CARE tienen la responsabilidad de incorporar el enfoque de género en su trabajo.
- c. Todas las personas que trabajan en CARE tienen la responsabilidad a nivel regional y en cada país de incorporar el enfoque de género en la gestión institucional, externa e interna.
- d. Incorporar el enfoque de género es preferible pero no es la responsabilidad de ninguna persona que trabaja en CARE.

### 3. CARE presta especial atención a la discriminación por cuestiones de sexo porque:

- a. CARE se interesa por el bienestar de mujeres y niñas solamente
- b. Las personas que hacen donaciones a CARE le exigen que aborde este tipo de discriminación.
- c. Las mujeres y niñas sufren este tipo de discriminación de género en una magnitud desproporcionada.
- d. CARE Internacional ha firmado un convenio con las Naciones Unidas comprometiéndose a promover la igualdad de género en su trabajo.

### 4. Las disparidades de género se sostienen en nuestra región:

- a. Inexistencia de políticas públicas o políticas públicas difíciles de aplicar.
- b. Barreras institucionales, económicas, políticas y sociales en contra de la igualdad.
- c. Diferencias de género basadas en el sexo arraigadas en concepciones, roles y normas sociales.
- d. Todas las anteriores razones.

### 5. ¿Qué quiere decir “división sexual del trabajo”?

- a. Las preferencias personales de hombres y mujeres para trabajar en ciertas ocupaciones y sectores de trabajo.
- b. Las diferencias en roles ejercidos por hombres y mujeres en el hogar y en el mercado de trabajo por virtud de sus diferencias biológicas y naturales.
- c. La construcción cultural que remite a los roles, espacios, atributos y responsabilidades sociales diferenciados por sexo.

**6. ¿Por qué se considera la división sexual del trabajo como uno de los núcleos fundamentales de la desigualdad de género?**

- a. Asigna roles específicos a varones y mujeres que limitan a las mujeres al espacio privado hacia el cuidado de hijos e hijas y otras personas dependientes, generando una sobrecarga trabajo para las mujeres.
- b. Reproduce los roles socialmente asignados, las mujeres acceden típicamente a profesiones y ocupaciones socialmente desvalorizadas y por tanto mal remuneradas generando brechas económicas y perjudicando la autonomía de las mujeres.
- c. Porque excluye mujeres muchas veces de los procesos de toma de decisiones en los espacios de la comunidad y sociedad.
- d. Todas las razones anteriores.

**7. ¿Qué es nuestra definición de una sociedad patriarcal?**

- a. Una sociedad en que más de 50% de los líderes políticos son hombres.
- b. Una sociedad que otorga prerrogativas y privilegios de dominio al sexo masculino con respecto del femenino.
- c. Una sociedad en que el estado está bajo el control de la iglesia.

**8. ¿Cuáles son las tres dimensiones del Marco de Empoderamiento de CARE?**

- a. \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_
- c. \_\_\_\_\_

**9. ¿Qué es la diferencia entre sexo y género?**

- a. Significan lo mismo y se pueden usar de manera intercambiable.
- b. Sexo se usa cuando se habla de animales y género para seres humanos.
- c. Sexo es la diferencia biológica entre hombres y mujeres y género es la diferencia socio-cultural.

**10. Las relaciones de poder entre hombres y mujeres:**

- a. Son simétricas: a veces el hombre tiene más poder a veces la mujer tiene más poder.
- b. Son asimétricas y suponen desventaja, subordinación y discriminación para las mujeres y niñas.
- c. El poder no tiene nada que ver con el género.

# Notas bibliográficas “A” | Parte 1

- 1 Documento Estratégico del Programa Regional de Igualdad de Género, para América Latina y El Caribe.
- 2 Política de Género de CARE Internacional.
- 3 Moya Miriam, *Algunas Pistas para Analizar la División Sexual del Trabajo*, 2011.
- 4 Carrasco, Cristina “Mujeres y trabajo: entre la invisibilidad y la precariedad”.
- 5 Wanderley Fernanda “Género, etnicidad y trabajo en Bolivia”.
- 6 Schafër 1995, Himmelweit 1995, Carrasco 1998.
- 7 Carrasco Cristina “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”
- 8 Picchio, A “Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social”.
- 9 Jelin, 1984, De Oliveira, 1992 en Peredo, Elizabeth “Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas” .
- 10 Vásconez Allison: “Apertura del Foro sobre División Sexual del Trabajo, trabajo doméstico remunerado y no remunerado”.
- 11 Red de Género de CARE Internacional, Nota Aclaratoria sobre el Enfoque de Género de CARE.
- 12 El SII fue una evaluación sistemática en toda la organización sobre los programas de CARE dirigido a profundizar nuestro entendimiento sobre el impacto del trabajo de CARE y los factores que contribuyen al empoderamiento de la mujer y a la igualdad de género.
- 13 Tomado del documento construido por Ada Zambrano de CARE Centro América y aprobado por la Comunidad de Aprendizaje del Programa Regional de Igualdad de Género de CARE LAC en octubre 2012.
- 14 Barker, G. y Aguayo, F, *Masculinidades y políticas de equidad de género*.
- 15 *Ibídem*.
- 16 Reyes, María Elena: *Marco conceptual de género*.
- 17 CMP Flora Tristán, *Glosario de Derechos Humanos, Género, Políticas Públicas y Salud Sexual y Reproductiva*.
- 18 [www.un-instraw.org/es/Glosario/All-4html?page=1](http://www.un-instraw.org/es/Glosario/All-4html?page=1)
- 19 González Amuchástegui, Jesús, *Autonomía, dignidad y ciudadanía. Una teoría de los derechos humanos*.
- 20 Oficina del Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Preguntas Frecuentes sobre el enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo*.
- 21 *Ibídem* p. 18.
- 22 Abramovich, Víctor y Courtis, Christian. “Los estándares Interamericanos de Derechos Humanos como marco para la formulación y el control de las políticas sociales” y Abramovich, Víctor. “Una aproximación al enfoque de Derechos en las Estrategias y Políticas de Desarrollo de América Latina”.
- 23 Hegoa y Universidad del País Vasco, *Diccionario de Acción Humanitaria y cooperación al desarrollo*.
- 24 Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. *Estrategia de “Género en desarrollo” de la Cooperación española*. P.36.
- 25 Economic and Social Council (ECOSOC) *Gender Mainstreaming: An Overview*.
- 26 Observación General N° 16, *La igualdad de derechos de varones y mujeres al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales*.
- 27 Facio, Alda, “¿Equidad o Igualdad?” .

# Sección A

# SENTANDO LAS BASES

## Parte 2

### MARCO METODOLÓGICO Y HERRAMIENTAS GENERALES

#### Índice

1. Marco metodológico de nuestra acción
2. Análisis de género y empoderamiento
3. Herramientas generales para el análisis de género
4. Pon a prueba tu conocimiento



Perú. Martín Vega/CARE

## 2.1 Marco metodológico de nuestra acción

Venimos hablando sobre los orígenes de las desigualdades de género y sus varias manifestaciones. Reconocemos que las diferencias se traducen en discriminaciones estructurales y, por ende, hemos puesto al centro del quehacer institucional de CARE el compromiso de abordar la lucha contra la pobreza desde la perspectiva de igualdad de género. El paso que sigue es: ¿cómo lo hacemos?

A continuación se explica cómo desarrollar el **análisis de género**, una metodología imprescindible para iniciar la incorporación del enfoque de igualdad de género en los proyectos de desarrollo.



## El análisis de género

El análisis de género es el proceso sistemático que nos permite identificar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. Explora la manera en que las relaciones de poder entre los géneros dan lugar a la discriminación, subordinación y exclusión en la sociedad, afectando especialmente a las mujeres y todos aquellos grupos que tienen menos poder por su etnia, clase social, orientación sexual, edad o situación de discapacidad, etc.

Este análisis ubica a los hombres y mujeres en su propia realidad y contexto social, económico, político y cultural. Proporciona información para entender los diferentes patrones de participación, conductas y actividades de las mujeres y los hombres en las estructuras económicas, sociales, políticas y legales.

Este análisis permite comprender las realidades de nuestros ámbitos laborales y nuestros proyectos, poniendo énfasis en las relaciones de género, que son relaciones de poder y que en la mayor parte de los casos, generan inequidad, subordinación y desigualdad entre hombres y mujeres. Sin este análisis, corremos el riesgo de que no solo no contribuyamos al cumplimiento efectivo de los derechos de las mujeres y a su empoderamiento, sino más bien aportemos a la reproducción y profundización de las desigualdades de género.

El análisis de género en un proyecto o un programa tiene como objetivos:

- **Determinar las diferencias y brechas que existen entre mujeres y hombres** en el uso, el acceso y control de los recursos y sus beneficios.
- **Identificar el uso del tiempo** en hombres y en mujeres en el ámbito productivo y del hogar.
- **Reconocer y tener en cuenta las necesidades diferenciadas** de mujeres y hombres.
- **Visibilizar y evidenciar las relaciones de poder** que producen desigualdad, discriminación y desvalorización.
- **Identificar intereses estratégicos y necesidades prácticas de género**, examinando las posibilidades inmediatas que afectan a las condiciones de hombres y mujeres (necesidades prácticas), como la transformación necesaria en las estructuras y las relaciones para reivindicar la igualdad de género (intereses estratégicos).



Alejandro Leon / CARE

La información que recopilamos a través del análisis de género nos permite:

- Promover políticas y diseñar estrategias que aporten a construir relaciones de igualdad entre hombres y mujeres, transformando las relaciones de poder que generan subordinación.

---

- Planificar acciones diferenciadas para mujeres y hombres, tomando en cuenta sus necesidades, intereses y tiempos.

---

- Tomar decisiones sobre los alcances del enfoque de igualdad de género dentro del proyecto o programa.

---

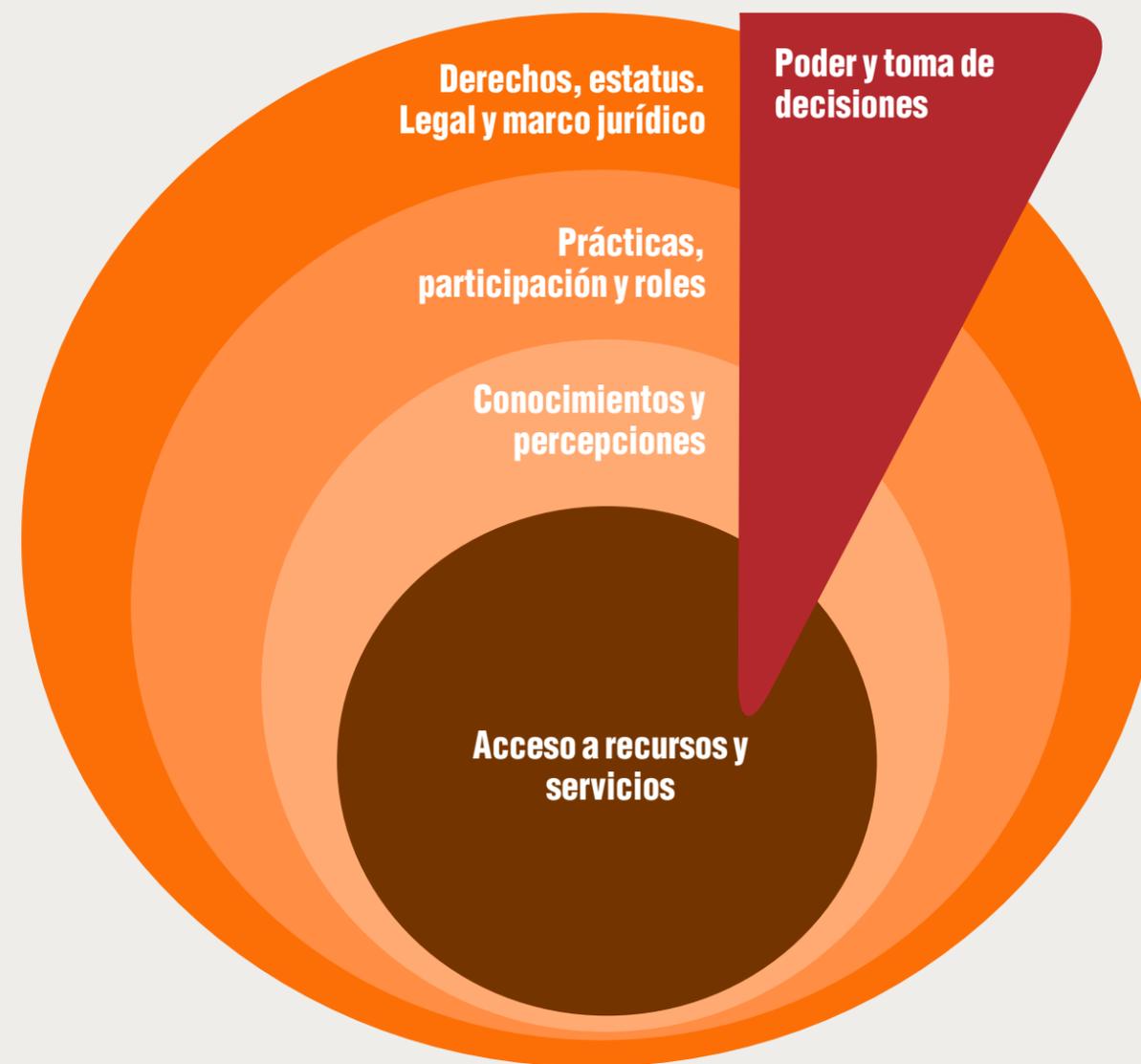
- Recomendar estrategias para eliminar las barreras que impiden que hombres y mujeres tenga las mismas oportunidades de desarrollo.

## Quando realizar el análisis de género

El análisis de género debería realizarse idealmente en el momento de diseño, a manera de diagnóstico de la situación de hombres y mujeres, pero si no se lo pudiese hacer, es necesario incorporarlo en la planificación, usando las herramientas generales y específicas descritas en esta guía, por cada tema o área abordada. Así se tendrá un panorama completo del contexto y de las diferentes situaciones que se pretende responder con el proyecto. En el fascículo 1 brindamos información detallada sobre la planificación sensible al género.

El contenido de esta caja de herramientas está diseñado en el marco de la metodología de análisis de género. Todos los componentes que se encuentra dentro corresponden a una o más de las dimensiones que mencionamos abajo, y servirán para formular, implementar y evaluar proyectos sensibles a género, apostando por transformaciones sostenibles en las personas, en sus relaciones y en la comunidad.

## Marco analítico de dimensiones de género



Fuente: Marco propuesto por Nayla Kabeer adaptado por María Elena Reyes

## Dimensiones del análisis de género

Las dimensiones del análisis de género son cinco, considerando como eje transversal el poder, vinculado con la toma de decisiones y al uso del tiempo de las personas.

### A. Acceso a recursos y servicios

El acceso y control de los recursos y servicios es la capacidad de acceder, controlar y usar los recursos y servicios que sean necesarios para ser una persona activa y productiva, en términos sociales, económicos, culturales y políticos.

Las personas según el estrato socio-económico o el género al que pertenezcan, accederán en mayor o medida a los recursos y servicios.



Lynn Johnson / Ripple Effect

### Los aspectos a tomar en cuenta en esta dimensión son:

➔ **Sociales:** el acceso a los servicios de salud y a los servicios básicos, tales como el agua, saneamiento, electricidad; y, por supuesto, la alimentación y los servicios educativos.

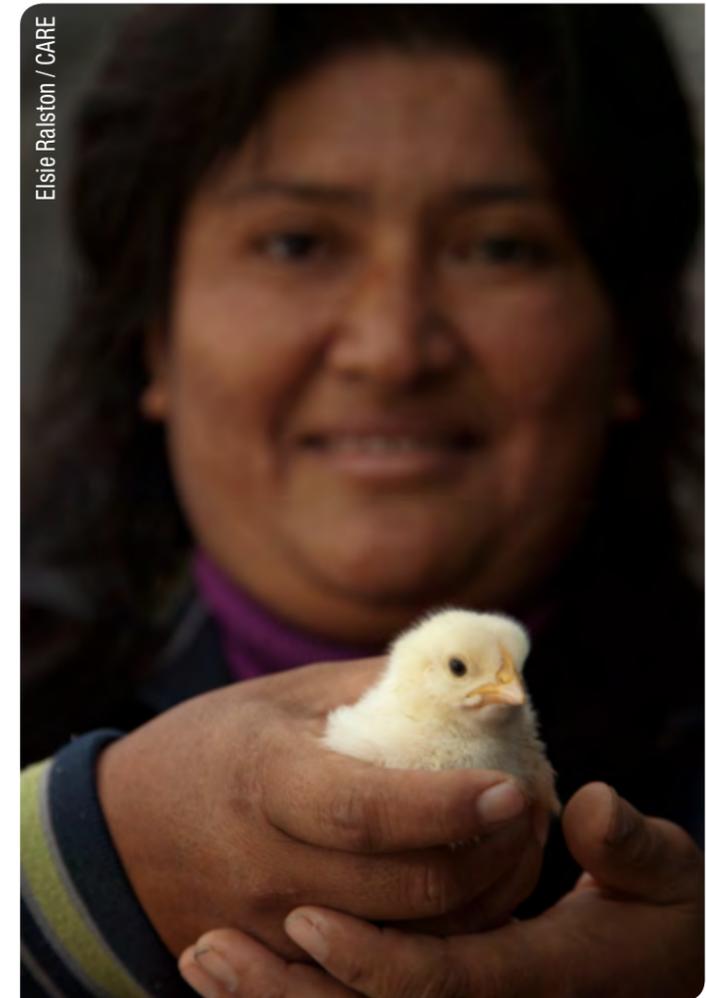
➔ **Económicos:** los recursos materiales, como la propiedad, la tierra, los ingresos, los bienes, los créditos y el empleo. el acceso a la educación, a la información, a la capacitación y a la asistencia técnica profesional en el campo agrícola u otros rubros económicos en los que se desempeñen las personas.

➔ **Culturales:** el acceso a la formación cultural, a la práctica de las costumbres propias, al arte, las actividades culturales y la tecnología.

➔ **Políticos:** acceso a espacios de participación, organizaciones políticas, capacitación en liderazgo, información sobre derechos, espacios de toma de decisiones, etc.

## Algunas preguntas orientadoras:

- ¿A quién pertenece la tierra o la propiedad?
- ¿Quién accede al agua?
- ¿Quién usa más el agua?
- ¿Quién controla su distribución?
- ¿Quién accede a los créditos?
- ¿Pueden las mujeres demostrar la propiedad de activos para ser sujeta de crédito?
- ¿Quién recibe servicios de capacitación o/y asistencia técnica/agrícola o de otro tipo para una actividad económica?
- ¿Cuál es el salario de las mujeres con la misma calificación técnica en relación a los hombres o por el mismo trabajo que realizan?
- ¿Quién se beneficia con los ingresos del trabajo de las mujeres y de los hombres
- ¿Cómo se distribuye el ingreso?
- ¿Quién decide qué hacer con el ingreso y cómo se lo distribuye?



Hombres y mujeres tienen diferentes niveles de acceso, control y uso de los servicios y recursos, por diferencias de género, que devienen en desigualdad. Son evidentes las brechas en el acceso a la educación, participación, propiedad, la tierra y los servicios de salud.

## B. Conocimientos, creencias y percepciones

Los conocimientos, creencias y percepciones se refieren al hecho de ser, estar y deber ser, tal como se concibe y es aprendido por las mujeres y los hombres, que por lo general, corresponde a lo femenino y lo masculino, respectivamente.

Comprende las ideologías culturales de género que dan forma a las creencias acerca de cualidades apropiadas de acuerdo al género. Significa el modo en que las personas interpretan aspectos de sus vidas en forma diferente a su cultura y su género.

Está relacionado con las identidades que asumen las personas. La manera en que se identifican y se adhieren a determinados modelos de comportamiento, según su aceptación y socialización.

### Los aspectos a tomar en cuenta en esta dimensión son:

➔ **Sociales:** la vivencia de la sexualidad femenina de manera distinta que la masculina, inmerso en el contexto social y cultural (control sobre el placer y la fertilidad).

➔ **Económicos:** la asignación del rol reproductivo a las mujeres, un rol ignorado o sub-valorado por el orden social y la economía.

➔ **Culturales:** el deber social mayoritariamente atribuido a las mujeres, consistente en la preservación de la cultura, las costumbres y tradiciones.

➔ **Políticos:** la consideración del hogar y la familia como ámbito femenino y destinado a las mujeres; simultánea a la consideración del trabajo, la calle y la comunidad como ámbito masculino y destinado a los hombres.

### Algunas preguntas orientadoras:

- ¿A qué edad pueden tener relaciones sexuales los hombres y a qué edad las mujeres?
- ¿Quiénes deciden tener o no relaciones sexuales?
- ¿Quiénes deben recibir educación sexual y desde que edad?
- ¿Quiénes deciden sobre el uso de métodos anticonceptivos?
- ¿De quién es la responsabilidad de las tareas del hogar o de cuidado?
- ¿Qué se piensa y dice de un hombre que se responsabiliza de las tareas de su casa o de cuidado?
- ¿En qué profesiones se concentran las mujeres? ¿En cuáles los hombres?
- ¿Quiénes son responsables de la educación y de acompañar las tareas de los niños/as?
- ¿Se conocen situaciones de violencia? ¿hacia quienes se da principalmente la violencia? ¿Por qué sucede esta violencia?

Mujeres y hombres, generalmente, son socializados en distintas prácticas y roles considerados adecuados según su sexo y género. Éstos influyen profundamente en las aspiraciones y deseos de las personas, y se convierten en estereotipos.



Annie Griffiths/Ripple Effect

### C. Prácticas, roles y participación vinculadas con el uso del tiempo

Se refiere al hecho de hacer, realizar o practicar, en el tiempo y en el espacio, es decir al uso del tiempo de mujeres y hombres, como resultado de la división sexual del trabajo, que ha separado la vida, en un mundo productivo público principalmente asignado para los hombres y uno privado reproductivo para las mujeres.

Esta división sexual determina roles y responsabilidades para hombres y mujeres, con un criterio discriminatorio de diferenciación, dando como resultado una mayor carga de trabajo para las mujeres que realizan tareas productivas, reproductiva y de acción comunitaria, sin un mayor reconocimiento.



CARE

#### Los aspectos a tomar en cuenta en esta dimensión son:

➤ **Sociales:** el uso del tiempo, de las energías y las capacidades propias de las personas, según su género y contexto específico.

➤ **Económicos:** la escasa o nula valoración del aporte económico de las tareas reproductivas al orden social y la economía; mientras que las tareas productivas sí están valoradas. A su vez, la valoración económica de las tareas productivas puede ser desigual según el género de quien las desempeñe.

➤ **Culturales:** el desempeño simultáneo de las mujeres como amas de casa, madres, trabajadoras y activistas; el desempeño de los hombres como trabajadores y usuarios de entretenimiento.

➤ **Políticos:** la desventaja y desgaste originados en las mujeres debido a la recarga de trabajo por la multiplicación de las jornadas; y el alivio originado en los hombres para el uso del tiempo libre.

#### Algunas preguntas orientadoras:

- ¿Qué actividades productivas, reproductivas y comunitarias realizan las mujeres y los hombres?
- ¿Cuántas horas dedica la mujer y el hombre a cada una de estas actividades?
- ¿Cuántas horas de diferencia existe en un día de trabajo del hombre y de la mujer?
- ¿Qué efecto tiene en la vida de las mujeres y de los hombres esta división sexual del trabajo?
- ¿Tienen igualdad de oportunidades mujeres y hombres para realizar actividades comunitarias? ¿Por qué?
- ¿Qué decisiones toman las mujeres y los hombres en temas productivos, reproductivos y comunitarios?

## D. Derechos, estatus legal y marco jurídico

Los derechos, el estatus legal y el marco jurídico se refieren a los mecanismos legales, ordinarios o comunitarios que establecen y garantizan el ejercicio de derechos. Implica hacer un análisis sobre la forma en que las personas son consideradas y tratadas, según su género, por

las normas legales, el sistema de justicia, las costumbres, los sistemas políticos, entre otros. Tanto el derecho formal nacional o la justicia ordinaria, como el derecho de las costumbres o la justicia comunitaria, tratan de manera diferente y desigual a hombres y mujeres.



Graciela Martínez/CARE

### Los aspectos a tomar en cuenta en esta dimensión son:

➔ **Sociales:** el derecho a la educación, salud, participación social, libertad de asociación y de trabajo, entre otras libertades

➔ **Económicos:** el derecho al trabajo remunerado, beneficios laborales, herencias, títulos de propiedad y documentos de ejercicio económico, entre otros.

➔ **Culturales:** el derecho a la identidad de género, la libertad de pensamiento, expresión, religión, costumbre, arte, deporte, entretenimiento, entre otros.

➔ **Políticos:** el derecho a la identidad personal, identidad sexual, documentación, la libertad personal, libertad de tránsito, participación política, representación, elección, ejercicio de la sexualidad, decisión sobre la reproducción, entre otros destinado a los hombres.

### Algunas preguntas orientadoras:

- ¿Qué tipo de participación tienen los hombres y las mujeres en las organizaciones sociales?
- ¿Existe igualdad de condiciones para la participación política de mujeres y hombres?
- ¿Las leyes nacionales y locales promueven la participación política de las mujeres?
- ¿Existe igual derecho y valoración para el acceso al empleo/trabajo de mujeres y hombres?
- ¿Cómo está el código penal de nuestros países con respecto a la vivencia de la sexualidad, la despenalización del aborto y la violencia contra las mujeres?
- ¿Se cumplen las normas constitucionales que garantizan los derechos de las mujeres?
- ¿Existen mecanismos de la mujer en los países tal como lo indican los acuerdos internacionales?

## E. Poder y toma de decisiones transversal a todas las dimensiones

El poder y la toma de decisiones es la dimensión transversal a las dimensiones señaladas. Impacta en todos los aspectos de la vida. Es el hecho de decidir, intervenir en las decisiones, gozar de los beneficios, controlar e influir legítimamente. Está relacionada con la capacidad de hacer cumplir los derechos. Se refiere a tomar decisiones libremente sobre sí y en los espacios donde corresponde.

Concebimos el PODER como la capacidad de las personas para decidir, influenciar, controlar, vigilar el cumplimiento de las políticas que garantizan sus derechos. Este poder que da la posibilidad a las personas de tener una actitud proactiva, responsable con su propia vida y su entorno cercano, así como participar activamente en la vida de su comunidad, en la toma de decisiones tanto individuales como colectivas.

Nos obliga a ver cómo hombres y mujeres tienen diferentes condiciones para ejercer su poder y por ello es necesario desarrollar estrategias específicas para que las mujeres y las personas con menos poder desarrollen condiciones para su autonomía y empoderamiento individual y colectivo.

### Para cada una de las dimensiones la transversalidad del poder significa:

- **Acceso a los recursos y servicios**, significa el control sobre los recursos o para acceder a ellos, gozar de los beneficios que den los recursos, sin depender de las decisiones ajenas, salvo las pertinentes a cumplir con los procedimientos que faciliten dicho acceso.
- **Conocimientos, creencia y percepciones**, significa la capacidad de cambiar los modelos y estereotipos impuestos para asumir las identidades propias por elección y decisión personal.
- **Prácticas en el uso del tiempo, roles y participación**, significa la viabilidad para el igual reconocimiento y valoración de las tareas productivas, reproductivas, comunitarias y de tiempo libre.
- **Derechos, estatus legal y marco jurídico**, implica la posibilidad de llegar a los distintos niveles de decisión para lograr el reconocimiento de derechos o la generación de condiciones favorables al ejercicio de los derechos reconocidos.



### Análisis de Género: Puntos clave

1. Siempre pregunta sobre las diferencias entre las experiencias de mujeres y hombres.
2. Realiza evaluaciones participativas involucrando a mujeres, niñas, niños y hombres en grupos juntos y separados.
3. Usa esta información para guiar el desarrollo de los proyectos y programas.

## 2.2 Análisis de género y empoderamiento

El análisis de género brinda insumos para la definición de estrategias que aporten al empoderamiento y autonomía de las mujeres, especialmente de aquellas que viven en situación de vulnerabilidad. Las dimensiones del análisis de género están íntimamente relacionadas con el Marco de Empoderamiento de CARE que hemos descrito anteriormente.

El empoderamiento debe ser concebido **a la vez como un proceso y un resultado** que abarca tres dimensiones: **capacitación de acción o agencia, estructura y relaciones**. Estas tres dimensiones están íntimamente relacionadas, estructurándose e influenciándose mutuamente, como lo sugiere el gráfico del triángulo que se muestra más adelante.

Entendemos que el impacto sobre el empoderamiento de la mujer, en otras palabras, está reflejado en tres dimensiones interconectadas del cambio social.

**La primera dimensión, basada en la mujer como actor con "agencia"**, está en las aspiraciones, recursos, acciones y logros de las mujeres mismas. Cada mujer tiene agencia, cada mujer analiza, decide y actúa, sin que CARE esté involucrado. A veces lo hace de formas que desafían las inequidades generadas por el poder; a veces, de



formas que las refuerzan. El empoderamiento implica un viaje a través del cual, las mujeres pobres usan su agencia cada vez más para ampliar sus opciones y desafiar las inequidades (esto se relaciona con las dimensiones de acceso, uso y control de recursos y servicios).

### Ejemplo de cambio:

Un grupo de mujeres artesanas reciben capacitación en acabados finos y marketing, así como en liderazgo y organización, lo que mejora sus capacidades para llevar sus productos a ferias y mercados afuera de sus comunidades; genera en ellas nuevas habilidades de socialización, mayor seguridad para desenvolverse, trabajo en equipo y comunicación, y además revierte positivamente en sus ingresos familiares.

**La segunda dimensión está en las estructuras sociales** que condicionan las elecciones y oportunidades de las mujeres. Las estructuras incluyen las rutinas, patrones de relaciones e interacción, y convenciones que conducen a comportamientos que se dan por sentados, instituciones que establecen significados acordados, formas de dominación aceptadas (“normales” – quien tiene “naturalmente” el poder sobre otros), y criterios acordados para legitimar el orden social.

Las estructuras pueden ser a la vez tangibles o intangibles; están compuestas, tanto por

patrones de comportamiento que pueden ser observados y contados, como por las ideologías que sostienen por qué algunos comportamientos – o pensamientos – son aceptables socialmente y otros no.

Los ejemplos incluyen parentesco, mercados económicos, religión, castas y otras formas de jerarquías sociales, sistemas educativos, cultura política, dinámica de control/propiedad de recursos, formas de organización y muchísimos más.

A través de sus acciones, los agentes individuales contribuyen a producir, reforzar o cambiar estructuras.

### Ejemplo de cambio:

Una asociación de productoras de cuyes necesita facilitación, no solo en capacitación de habilidades y conocimientos, sino también en vincularse y negociar con intermediarios y compradores de sus productos para asegurar su inserción en cadenas de producción de manera sostenible y justa. Esta asociación ha logrado reconocimiento en la comunidad, y algunas de sus dirigentes han ingresado a participar en las organizaciones comunales mixtas, compartiendo poco a poco el poder con los líderes varones. Este cambio ha permitido que ahora las mujeres se interesen y participen más activamente en las instancias de poder comunal.



**Y la tercera dimensión está en el carácter de las relaciones sociales** a través de las cuales las mujeres negocian sus necesidades y derechos con otros actores sociales, incluyendo a los hombres.

Tanto la agencia, como la estructura están mediadas a través de las relaciones entre los actores/as sociales mientras que, simultáneamente, las formas y los patrones de las relaciones están influidas profundamente – frecuentemente de formas ocultas – por la agencia y la estructura.

El empoderamiento, en parte, consiste en mujeres individuales que construyen relaciones, y esfuerzos conjuntos, coaliciones y apoyo mutuo, a fin de reclamar y ampliar la capacidad de agencia, alterar estructuras inequitativas, y así realizar derechos y la seguridad del sustento.

### Ejemplo de cambio:

Involucrando a hombres y mujeres en talleres sobre auto-estima y derechos se ayuda a que se reconozcan las desigualdades de género y se aprenda a convivir respetando a los otros, solucionando las diferencias de manera asertiva y pacífica. Las mujeres aprenden a valorarse y demandan un trato respetuoso y los hombres reconocen que ambos son iguales en derechos y respetan a sus compañeras.



Miryam Moya/CARE



## Medición y evaluación del empoderamiento: Lecciones aprendidas de CARE

- Trabajar de manera reflexiva para entender cambios complejos. ¿Qué más está pasando en el entorno más amplio?
- Considerar cómo se ve el empoderamiento de mujeres en varios contextos a través del tiempo.
- Hacer la pregunta no solamente sobre qué ha cambiado, sino cómo se ha cambiado.
- Medir cambios en agencia, estructura y relaciones. ¿Cómo los cambios en las relaciones de género han afectado estructuras y relaciones entre personas y grupos?
- Situar los cambios en un sentido más amplio de los conceptos históricos, sociales y políticos de grupos.

## 2.3 Herramientas generales para el análisis de género

### Planificación, monitoreo y evaluación de proyectos: concepto, utilidad y pasos a seguir para su aplicación

A continuación presentamos un conjunto de herramientas útiles para el análisis, sensibilización, planificación, monitoreo y evaluación de proyectos que incorporan el enfoque de género.

Estas herramientas, están estructuradas en función a las dimensiones del análisis de género:

- Acceso y control de los recursos y servicios
- Conocimientos, creencias y percepciones
- Prácticas, roles y participación vinculadas con el uso del tiempo
- Derechos, estatus legal y marco jurídico
- Poder y toma de decisiones.



Lynn Johnson/Ripple Effect

En cada una de los fascículos de esta caja de herramientas se muestran ejemplos de su uso, aplicándolas a los diversos ejes programáticos de la institución. Las herramientas pueden adecuarse y enriquecerse en diálogo con la experiencia, el conocimiento y la creatividad de quienes las implementan. Es central contextualizar su aplicación.

### ¿Qué son y para qué nos sirven las herramientas?

Las herramientas son instrumentos metodológicos que nos sirven para construir participativamente un conocimiento significativo y útil sobre las características de las relaciones de género y las desigualdades entre hombres y mujeres en diferentes campos y espacios.

Se caracterizan por ser flexibles y fáciles de aplicar, pues se pueden adaptar a los diversos contextos donde trabajamos y temáticas que se estén abordando.

En base a la información y opinión producida, se puede impulsar procesos de reflexión crítica y propuestas que favorezcan, por ejemplo: la mejora en las condiciones de vida de las mujeres, la corresponsabilidad familiar, una división justa del trabajo entre hombres y mujeres, la ampliación de la participación, la paridad en el poder, el reconocimiento del aporte de las mujeres en la gestión de riesgos. En suma, cambios favorables en la realidad, que contribuyan a generar condiciones y oportunidades para que hombres y mujeres

ejerzan sus derechos humanos plenamente, en el marco de relaciones democráticas e igualitarias.

Las herramientas también pueden servir para monitorear y evaluar el avance del proyecto, haya o no incorporado el enfoque de género.

Las herramientas pueden aplicarse en distintos contextos culturales, con grupos mixtos o solo de mujeres, con jóvenes o adultos, personas de distinta procedencia y estrato socio-económico, tanto con la población objetivo, como con el equipo a cargo del proyecto.

A continuación presentamos las herramientas empleadas y organizadas por las dimensiones del análisis de género. Se presentan herramientas que pueden emplearse para el tratamiento de temas y problemáticas diversas.

*En cada fascículo encontraremos ejemplos de la aplicación de estas herramientas, además de otras particulares y pertinentes al eje programático.*

Dimensiones de género	Herramientas posibles de emplear
 <p>Acceso y control de los recursos y servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso y control de recursos</li> <li>• Mapa comunal</li> </ul>
 <p>Conocimientos, creencias y percepciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas y actitudes de género</li> <li>• Árbol de problemas</li> </ul>
 <p>Prácticas, roles y participación vinculadas con el uso del tiempo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calendario estacional</li> <li>• Reloj de un día</li> <li>• Roles diferenciados por género</li> <li>• Encuesta del uso del tiempo</li> <li>• Identificación de necesidades e intereses estratégicos de género</li> <li>• Historias de vida</li> </ul>
 <p>Derechos, estatus legal y marco jurídico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapeo de normas y políticas públicas</li> </ul>
 <p>Poder y toma de decisiones que es transversal al conjunto de dimensiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapas de actores y espacios con poder de decisión</li> <li>• Diagrama Venn</li> <li>• Con o sin poder</li> </ul>



## Herramientas referidas a las dimensiones de análisis



### Acceso y control de los recursos y servicios

#### Acceso y control de recursos

**Objetivo:** Esta herramienta permite describir y analizar el acceso, control y disfrute de los recursos por parte de hombres y mujeres en los distintos espacios como la familia, comunidad, el trabajo, etc.

**Usos:** Se puede emplear en los diagnósticos de género para identificar las brechas entre hombres y mujeres en relación a los recursos, sus causas y consecuencias. También puede ser de utilidad para definir un proyecto y sus efectos en la dinámica del acceso, control y disfrute de los recursos. Aporta también al monitoreo y evaluación, para identificar cómo el proyecto ha favorecido el acceso, control y disfrute de distintos recursos por parte de las mujeres, que generalmente están en desventaja respecto a los hombres. Puede emplearse en los diversos ejes programáticos ya que en todos se debiera analizar el acceso y control de recursos por parte de mujeres y hombres.

**Aplicaciones:** Desarrollamos un ejemplo en el fascículo 2 de Derechos Económicos.

**Público:** Pueden participar hombres y mujeres de distintas edades, o solo mujeres, según el interés que tengamos. Se sugiere trabajar con grupos medianos, entre 20 y 30 personas.

**Requerimientos:** Papelotes, plumones gruesos, cinta adhesiva, tarjetas con dibujos de diversos recursos.

**Tiempo:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

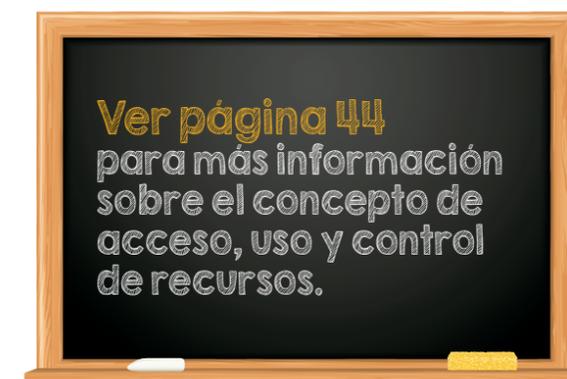
El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo de la dinámica de trabajo.

### Paso 2

Se forma grupos de hombres y de mujeres, y a cada grupo se le entrega un papelote con el cuadro dibujado y tarjetas mostrando recursos diversos; idealmente dibujos, por ejemplo de billetes que representan dinero, alimentos, una casa, una parcela, un vehículo, herramientas, insumos, métodos anticonceptivos, libros, etc.



*Previo a realizar la dinámica el o la facilitadora deberá de investigar cuál es la situación media del lugar para plantear recursos que tengan sentido a los y las participantes. Por ejemplo: si una comunidad es muy pobre lo más probable es que ninguno de los participantes posea un vehículo como bien familiar.*



### Paso 3

El o la facilitadora también deberá de preparar con palabras sencillas la explicación sobre “acceso, uso y control de recursos”, de lo contrario no se podrá utilizar la herramienta, o se obtendrán otros resultados.

Tomando en cuenta que <sup>1</sup>:

- **Acceso:** posibilidad de uso que se tiene sobre determinados recursos sean estos naturales, económicos, productivos, políticos, sociales, de tiempo o de espacio. También el acceso está relacionado a los servicios de salud, educación, información, etc.
- **Control:** capacidad de decidir, disponer el destino y uso de un recurso o servicio de manera autónoma.

### Paso 4

Las y los participantes, en sus respectivos grupos, tienen que precisar si acceden o no, y si controlan y disfrutan de los recursos sociales, culturales, económicos, ambientales, de ocio, entre otros, que estén analizando. Primero deberían debatir entre todos y todas y luego completar la siguiente matriz.

CUADRO: ACCESO Y CONTROL A RECURSOS				
RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER

### Paso 5

Cada grupo socializa su trabajo en plenaria; se analizan los cuadros identificando si hay desigual acceso, control y disfrute por parte de hombres y mujeres y se profundiza en las causas y consecuencias de esa desigualdad. Estos aportes se anotan en papelógrafos

Para animar el debate podemos emplear las siguientes preguntas:

- ¿Qué diferencias encontramos en el acceso y control de recursos por parte de mujeres y hombres?
- ¿Con qué recursos cuentan las mujeres y los hombres para el desempeño de sus actividades?
- ¿Con qué recursos cuentan las mujeres y hombres para poder potenciar su desarrollo social, económico, cultural y político?
- ¿A qué se debe esta desigualdad?
- ¿Qué consecuencias trae para la vida de las mujeres u hombres o la familia no poder acceder o tener control sobre los recursos?
- Esta reflexión se hace por cada recurso.



Lynn Johnson /Ripple Effect

Si se está validando un proyecto podemos preguntar:

- ¿Qué recursos proporciona el proyecto y a quiénes van dirigidos?
- ¿Quién y cómo se beneficia de los recursos que proporciona el proyecto?
- ¿Cómo aporta el proyecto a favorecer el acceso de mujeres a los recursos?
- ¿Cómo aporta el proyecto a favorecer el control de mujeres y hombres sobre los recursos?

## Mapa Comunal

**Objetivo:** Contar con un mapa comunal e identificar los tipos de amenazas y zonas de mayor riesgo.

**Usos:** Esta herramienta permite identificar los recursos de subsistencia que son importantes para mujeres y hombres de la comunidad y quién tiene acceso y control sobre ellos, a su vez las áreas y recursos vulnerables a amenazas climáticas y sus repercusiones en hombres y mujeres. También ayuda a analizar los cambios en las amenazas climáticas y planificar la reducción de riesgos en la que participen y se beneficien mujeres y hombres. Sirve para el diagnóstico y el monitoreo.

**Aplicaciones:** Esta herramienta se desarrolla en el fascículo 5 referida a

la Adaptación al Cambio Climático. Pero puede también emplearse para trabajar en iniciativas en relación a la Gestión de Riesgos.

**Público:** Hombres y mujeres de la comunidad, líderes y pobladores/as. Trabajar con un grupo de 5 hasta 30 personas en el marco de un taller.

**Requerimientos:** Papelotes o papel sabana pegados entre sí para que tengamos una base grande para elaborar un mapa, tarjetas con dibujos de las instituciones y organizaciones, plumones gruesos y delgados, papelotes, cinta adhesiva.

**Tiempo:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta el objetivo de la sesión y la dinámica de trabajo.

### Paso 2

Si el grupo es mixto, dividir en uno de mujeres y otro de hombres. Cada grupo debe realizar un trabajo. A cada grupo se le reparte los materiales.

Explicar a las y los participantes que le gustaría que dibujen un mapa de su comunidad, identificando puntos de referencia y límites.

### Paso 3

Solicitar a cada grupo señalar las áreas pobladas, los establecimientos y recursos importantes en la comunidad. Deben incluir viviendas (no es necesario que todas las casas aparezcan en el mapa, pero si debe aparecer el área general donde están situadas las viviendas), instituciones tales como iglesias/mezquitas, dispensarios, escuelas, y recursos tales como áreas boscosas y cursos de agua. Se puede mostrar a los y las participantes la guía de símbolos del Anexo 1 para elaborar el mapa.

### Paso 4

Se indica a los grupos de trabajo que cuando concluyan sus mapas, identifiquen las áreas vulnerables y los distintos tipos de amenazas. Ellas deben incluir:

- Desastres naturales
- Crisis de salud, como VIH/SIDA o malaria, dengue.
- Problemas sociopolíticos, tales como conflictos o redistribución de la tierra, etc.

Las amenazas que se mencionen que no sean características de un determinado lugar deben señalarse en el informe.

### Paso 5

Terminados los trabajos, pedir que se hagan presentaciones en plenaria y pedir que comparen el trabajo de hombres y mujeres, si el grupo fuera mixto, para recoger las diferentes percepciones. En los casos necesarios la discusión terminará en un consenso sobre las principales amenazas. Debe anotar todo lo que se plantee y no esté expresado en el mapa.

## Preguntas para orientar el debate y reflexión en plenaria:

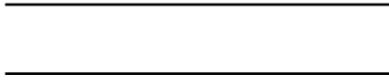
- ¿Quién tiene acceso a los recursos que aparecen en el mapa? ¿Quién controla el acceso?
- ¿Qué cambios climáticos identificamos? ¿Cómo nos afectan?
- ¿Cuáles son los impactos de las amenazas identificadas en la vida de las mujeres y en la de los hombres?
- ¿Son las amenazas actuales o diferentes a las de 10/20/30 años atrás (depende de la edad del participante)? ¿En qué se diferencian?
- ¿Hay en la comunidad lugares que están libres de amenazas?
- ¿Los lugares seguros se usan para protegerse contra las amenazas (p.ej.: para guardar alimentos e insumos, o para guardar el ganado)?
- ¿Quiénes están más expuestos a las diferentes amenazas? ¿Por qué?
- ¿Cómo enfrentan las mujeres y los hombres los impactos de amenazas concretas identificadas? ¿Las actuales estrategias de afrontamiento están dando resultados? ¿Son sostenibles?

## Criterios para la elaboración del Mapa Comunal:

1. **A la hora de dibujar el mapa de la comunidad** es necesario incluir los siguientes aspectos:
2. **El título:** Es el nombre de identificación del mapa, debe ponerse arriba y debe ser claro. Por ejemplo: Mapa Comunitario de Salud de la Comunidad El Sol.
3. **El Norte:** Es el punto cardinal que establece la ubicación de la comunidad en el espacio. Se representa con una flecha que apunta hacia el norte geográfico. Para su ubicación se utiliza una brújula, la referencia de un plano anterior, o un lugar geográfico conocido que determina esa posición.
4. **Fecha de elaboración del mapa:** Es importante, pues el mapa representa una situación en un momento preciso.
5. **La leyenda:** Explica los símbolos que se utilizaron para identificar viviendas, espacios, vías, actores sociales de la comunidad, miembros de la familia en la vivienda, clasificación del riesgo para la salud.

## Símbolos para el Mapa Comunal

Lugar	Símbolo
➤ Plaza principal de la comunidad	
➤ Casa y/o vivienda	
➤ Numeración de viviendas	
➤ Instituciones educativas	 (Casa con una bandera y categoría de la institución educativa)
➤ Establecimiento de salud	 (Símbolo de casa con cruz roja)
➤ Local comunal	 Casa de dos pisos con balcón.
➤ Iglesia	

Lugar	Símbolo
➤ Organización de mujeres	
➤ Comedor popular	
➤ Guardería	
➤ Cementerio	
➤ Instituciones	Logo de la institución en una vivienda
➤ Avenidas y calles	
➤ Carretera asfaltada	
➤ Carretera-trocha	

Lugar	Símbolo
➤ Reservorio de agua	
➤ Lago	
➤ Ríos	
➤ Árboles/vegetación	
➤ Zona de cultivo	
➤ Puente	





## Conocimientos, creencias y percepciones

### Normas y Actitudes de género

**Objetivo:** Comprender las normas y actitudes de género celebradas entre hombres y mujeres y demostrar cómo estas refuerzan las desigualdades y subordinación de las mujeres en las relaciones de género.

**Usos:** Es útil para el diagnóstico a fin de reconocer cuáles son las normas y actitudes de género que hombres y mujeres de distintas edades han internalizado y emplean en su vida cotidiana en el campo de la sexualidad y reproducción, en relación a la violencia basada en género u otras problemáticas sociales de interés.

**Aplicaciones:** Esta herramienta se desarrolla en el fascículo 3, Salud Sexual, Reproductiva, y Materna-neonatal, podría también emplearse en el tratamiento del tema Derecho a una Vida Libre de Violencia.

**Público:** Hombres y mujeres, adultos/as y jóvenes. Se sugiere trabajar con 10 hasta 25 participantes.

**Requerimientos:** Tres carteles con las frases: Estoy de acuerdo, Estoy en desacuerdo, No lo sé; lista preparadas de las cuadro de preguntas; papelotes, plumones gruesos, cinta adhesiva.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

En diferentes rincones de la sala, el o la facilitadora coloca tres carteles con las frases: Estoy de acuerdo, Estoy en desacuerdo, No lo sé.

### Paso 2

Después de introducir el ejercicio y haciendo hincapié en la importancia de respetar a las personas con opiniones diferentes, el o la facilitadora lee en voz alta una serie de declaraciones que reflejan una opinión o un valor.

Con cada declaración, los participantes se colocan debajo de cada cartel según sea su opinión. Estas declaraciones deben adaptarse al contexto y pueden incluir diversas afirmaciones de acuerdo al tema abordado.

Algunos ejemplos de afirmaciones:

### Tratando el tema de violencia basada en género

**Es normal que un hombre golpee a su mujer si ella no hace lo que él le dice.**

- **PARA REFLEXIONAR:** ¿Por qué un hombre golpea a una mujer? ¿Qué consecuencias trae la violencia? ¿Por qué ella se dejó pegar? ¿Por qué le cuesta a la mujer salir de la violencia?

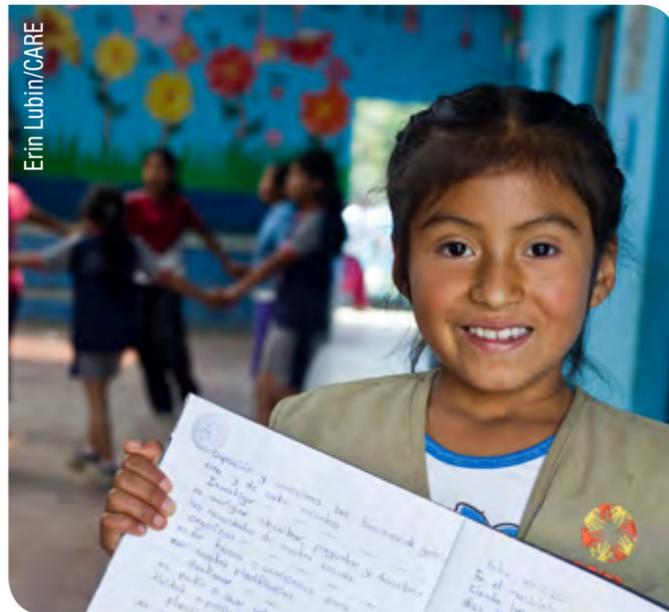
**Un hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones que se toman en su casa.**

- **PARA REFLEXIONAR:** ¿Por qué una mujer no puede tener opinión sobre las decisiones del hogar? ¿Qué pasaría si los hombres y las mujeres actúan iguales en la toma de decisiones? ¿Qué pasaría si no empleamos la violencia como forma de resolver los conflictos?

## Tratando el tema de derecho a la educación

Las niñas embarazadas deben ser expulsadas de la escuela.

- **PARA REFLEXIONAR:** ¿Por qué muchas escuelas deciden expulsar a las estudiantes embarazadas? ¿Por qué los chicos que embarazan a las chicas no son expulsados de la escuela? ¿Qué pasa si la chica está embarazada como resultado de una violación o incesto o abuso sexual por parte de un maestro? ¿Merecen ser castigados? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Cuáles podrían ser las consecuencias sobre el futuro de la niña si ella es expulsada de la escuela? ¿Cuáles podrían ser las consecuencias para el hijo o hija de la niña?



Erin Lubin/CARE

### Paso 3

Después de cada declaración, las y los participantes discuten en base a preguntas motivadoras las razones que motivaron la elección de sus respuestas.

### Paso 4

Se motiva a la reflexión conjunta, con las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se puede hacer frente a valores que no comparten?
- ¿Qué aprendiste de esta experiencia?
- ¿Cómo cree que las expectativas de la sociedad influyen en nuestra propia vida?
- ¿Ha cambiado su opinión sobre alguno de los temas?

### Paso 5

Para concluir el ejercicio, el o la facilitadora debería dar gracias a los y las participantes por su honestidad y la franqueza con la que han discutido.

Se plantea la necesidad de evaluar nuestras actitudes a medida que vamos aprendiendo y creciendo a través de nuevas experiencias y conocimientos.

La sesión termina con dos preguntas para la reflexión personal:

- ¿Cómo va a contribuir a este ejercicio en su trabajo?
- ¿Cómo va a contribuir a su crecimiento personal?

Ejemplos de declaraciones que se puede adaptar

#### Las normas sociales de ser hombre

1. Es el hombre quien decide qué tipo de relación sexual debe tener la pareja.
2. Los hombres necesitan más sexo que las mujeres.
3. Un hombre necesita otras mujeres, aunque las relaciones con su esposa están bien.
4. Un hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones en su casa.
5. Para ser un hombre, uno tiene que ser fuerte.
6. Si un niño les dice a sus amigos que tiene miedo, va a parecer débil.
7. Los hombres tiernos y afectuosos con sus esposas e hijos no son tan hombres.

### Las normas sociales de ser mujer

1. El papel más importante de una mujer es cuidar de su casa y cocinar para su familia.
2. Las mujeres que llevan condones son “fáciles”.
3. Es responsabilidad de la mujer evitar quedar embarazada.
4. Para ser femenina la mujer tiene que ser débil y requerir de alguien que la proteja.
5. Una mujer debe aceptar tener relaciones sexuales con su pareja, así ella no quiera, es su deber.
6. La maternidad es algo que todas las mujeres deben desear.
7. La mujer no tiene capacidad para tomar decisiones sobre la sexualidad y reproducción, por eso el hombre tiene que hacerlo por ella, el sabe más de esos temas.

### Normas equitativas de género

1. Una pareja debe decidir juntos si quieren tener hijos.
2. En mi opinión, una mujer puede sugerir el uso de preservativos al igual que un hombre.
3. Si un joven embaraza a una mujer, el cuidado del niño o niña es responsabilidad de ambos.
4. Un hombre debe saber lo que su pareja le gusta durante la relación sexual.
5. Es importante que un padre esté presente en las vidas de sus hijos, aunque él ya no esté con la madre.
6. Un hombre y una mujer deben decidir juntos qué tipo de anticonceptivo deben utilizar.
7. Es importante tener un amigo varón con quien se pueda hablar de los problemas personales.

### Igualdad de Derechos

1. Los hombres y las mujeres tienen el mismo derecho a decidir sobre el tipo de métodos anticonceptivo que van a emplear.
2. Las mujeres y los hombres tienen derecho a gozar de su vida sexual y decir no cuando no deseen tener relaciones sexuales y la pareja tendrá que respetar su decisión.
3. La pareja debe ponerse de acuerdo en el número de hijos que desea tener y de acuerdo a la salud de la mujer el periodo para espaciar los embarazos.
4. Tanto el padre, como la madre compartirán las responsabilidades del cuidado del recién nacido, y el padre apoyará a la madre en la lactancia.
5. La salud de los niños y niñas son de responsabilidad de ambos padres, quienes tienen que asumir su cuidado cuando estos se enferman.

## Árbol de Problemas

**Objetivo:** identificar conocimientos y percepciones de un grupo de personas sobre un tema o problemática determinada, precisando sus causas y consecuencias.

**Usos:** Puede servirnos para construir con la población elementos del diagnóstico previo a la elaboración de una propuesta o proyecto. También puede ayudarnos a relevar una problemática social a fin de que sea reconocida como un problema de interés público. Se emplea al momento de elaborar el diagnóstico o como parte de la estrategia de sensibilización en la comunidad.

Esta herramienta también puede servir para determinar ingresos y egresos de la familia y la dinámica de toma de decisiones de hombres y mujeres respecto al uso de los recursos.

Es una herramienta sencilla y favorece la participación.



**Aplicaciones:** Mostramos dos ejemplos de su aplicación, en el fascículo 4 Derecho a una Vida Libre de Violencia y Derechos Económicos (como árbol de recursos).

**Público:** Hombres y mujeres de la comunidad. Pueden participar 10 a 20 personas.

**Requerimientos:** Papelógrafos, plumones gruesos y delgados de colores, cinta adhesiva, árboles dibujados en papelotes para el trabajo de grupos.

**Tiempo:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo del taller.

### Paso 2

Dividir en grupos de 6 a 8 personas. Si el grupo es mixto debe hacerse grupos de mujeres y hombres, y distribuir los materiales.

- **Pedir que los y las participantes precisen las problemáticas sociales** más relevantes en su comunidad o, si estamos tratando un tema particular, señalar que precisen cual es el principal problema en ese campo.
- **Explicar la técnica del árbol de problemas a través del dibujo del árbol**, señalando sus diferentes partes y explicando lo que representa cada una y estableciendo las relaciones causa-efecto, para poder encontrar las causas de fondo.
  - **Copa:** las consecuencias del problema en la comunidad, familia o escuela, en hombres, mujeres, jóvenes, niñas y niños, grupos diversos, adultos/as mayores.
  - **Tronco:** el problema central.
  - **Raíz:** las causas del problema.
- **Posteriormente, cada grupo elaborará su dibujo** y comenzará el análisis del problema.
- **La persona que facilita debe hacer seguimiento al trabajo** de los grupos, para poder orientarlos en la elaboración de sus árboles.

- **Deberán considerar las situaciones** o problema identificado, escribiendo éste en el tronco.
- **Debatirán sobre las razones que dan origen al problema** seleccionado, priorizando las causas de acuerdo con su importancia y su identificación con las raíces del problema.
- **Anotarán en la copa de árbol** como si fueran sus frutos u hojas – las consecuencias que ocasiona este problema en diferentes niveles, desde los individuales hasta los comunitarios.

Es necesario remarcar en los grupos que la pregunta clave para encontrar las causas raíz del problema es ¿Por qué se genera este problema? El objetivo de este ejercicio es impulsar a las y los participantes a hacer el mayor esfuerzo por encontrar las causas fruto del debate en grupo.

Concluido el trabajo de los grupos, se realizará una exposición en plenaria. Por un lado, el grupo de hombres y por otro, el de mujeres. Establecer tendencias respecto a las ideas presentadas.

### Paso 3

**Durante la exposición de grupos, realizar las preguntas de reflexión:**

- ¿Cuáles son las causas centrales del problema? ¿Por qué?
- ¿Hombres y mujeres perciben de la misma forma el problema, sus causas y consecuencias? ¿Por qué?
- ¿El problema afecta de forma diferente a hombres y mujeres?
- ¿Qué consecuencias tiene en su entorno familiar y en la comunidad?



## Prácticas, roles y participación

### Reloj de un día

**Objetivo:** Conocer la forma en la que hombres y mujeres organizan su tiempo y las actividades que ambos desarrollan durante un día de semana.



**Usos:** Aporta al diagnóstico, ya que permite, de manera participativa, evidenciar y debatir sobre las diferencias de género en las actividades cotidianas (productivas, reproductivas, comunales y otras) de hombres y mujeres y de otro lado, analizar el uso diferenciado del tiempo, así como reconocer las características y valoración social del trabajo según quien lo desarrolle. Esta herramienta posibilita evidenciar actividades que usualmente no se visibilizan como trabajo.

**Aplicaciones:** Esta herramienta puede desarrollarse en todos los temas, mostramos un ejemplo de su aplicación en el fascículo 3, Salud Sexual, Reproductiva, Materna y Neonatal.

**Público:** Hombres y mujeres adultos y jóvenes de la comunidad.

**Requerimientos:** Papelotes, plumones gruesos y delgados, cinta adhesiva.

**Tiempo:** Aproximadamente 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo del taller.

### Paso 2

Separa a participantes por sexo, se conforman dos grupos, mujeres y hombres por grupo de edad (adolescentes, adultos), dependiendo de la conformación del grupo.

### Paso 3

Se pide a cada grupo que dibuje un cuadro, marcando 24 filas para cada hora del día.

### Paso 4

Cada grupo debe pensar en las actividades de un día normal, empezando cuando se levantan y finalizando en el momento que se duermen. En cada hora del reloj se van anotando las actividades que son comunes para el grupo.

➤ **Por ejemplo,** el promedio de hora en qué se levantan las mujeres. (recordemos que hemos dividido adultas de jóvenes).

Cada grupo deberá de mencionar y discutir si las actividades que realizan son comunes al grupo:

➤ **Por ejemplo,** preparar desayuno, recolectar agua, atender las siembras, etc.

Cuando los cuadros están completados, se comparte la información y se comentan los resultados.

El o la facilitadora deberá aportar información para generar discusión sobre:

### Paso 5

➤ Promedio de horas que dedican en un día las personas por sexo, según trabajo productivo que realizan.

➤ Promedio de horas que dedican en un día las personas por sexo, según trabajo en la casa.

➤ Promedio de horas utilizadas en actividades de recreación y ocio, según sexo y grupos de edad.

➤ Cómo se sienten las mujeres al final del día.

➤ Cómo se sienten los hombres al final del día.

➤ ¿Cómo afecta a la vida de las mujeres y los hombres esta forma de trabajo en el hogar y fuera de él?

➤ Preguntar a las mujeres para qué otras cosas quisieran tener tiempo durante el día.

➤ Preguntar a mujeres y hombres cómo podemos cambiar la situación actual.

De acuerdo a los planteamientos se puede proponer realizar un plan de acción para trabajar sobre los problemas identificados.

## Calendario Estacional

**Objetivo:** Identificar las estrategias diferenciadas de afrontar los cambios ambientales y las oportunidades de adaptación de mujeres y hombres en los periodos de vulnerabilidad.



**Usos:** Esta herramienta sirve para el diagnóstico para identificar periodos de estrés y vulnerabilidad que viven las mujeres y los hombres y su acceso diferenciado a recursos y oportunidades para enfrentarlos. A su vez, se puede analizar los cambios en las actividades estacionales que realizan los hombres y las mujeres, la distribución equitativa de los tiempos y tareas y como eso incide en la vulnerabilidad.

**Ejemplos:** Se desarrolla en el fascículo 5, Adaptación al Cambio Climático, pero también adaptándose podría servir para los temas de derechos económicos y gestión de riesgo.

**Público:** Hombres y mujeres adultos y líderes sociales de la comunidad.

**Requerimientos:** Papelotes, plumones gruesos y delgados, cinta adhesiva.

**Tiempo:** Aproximadamente de 1 a 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

Presentar el objetivo y la dinámica del taller.

### Paso 2

Si el grupo es mixto, dividir en uno de mujeres y otro de hombres. Cada grupo debe realizar un trabajo, y para ello, se le reparten los materiales.

Explicar a las y los participantes que van a dibujar un calendario. Depende del espacio donde se trabaje, puede hacerse en la tierra o sobre un papelote. Deben ubicar los meses del año sobre el eje horizontal y luego indicar los principales eventos y actividades que se dan a lo largo del año en el eje vertical.

### Paso 3

Una vez que se ha indicado los eventos importantes, precisar su frecuencia en la tabla en cuanto las y los participantes se pongan de acuerdo.

### La lista debe incluir, entre otros:

- Feriados y festividades
- Estaciones de cultivo y cosecha
- Periodos de escasez de alimentos
- Épocas de migración
- Frecuencia de las amenazas/desastres tales como ciclones, sequías e inundaciones
- Cuando se producen enfermedades estacionales comunes.

### Paso 4

Pedir al grupo de mujeres y hombres que expongan sus trabajos en plenaria. De existir, hacer notar la diferencia en las percepciones de las mujeres y los hombres. Procurar lograr un solo calendario llegando a consensos entre los grupos. La persona encargada de tomar apuntes debe anotar los eventos en los que el grupo tuvo dificultades para precisar la frecuencia.



### Para orientar el debate y reflexión en la plenaria:

- ¿Cuáles son las diferencias entre lo que perciben las mujeres y los hombres?
- ¿Cuáles son las estrategias de subsistencia más importantes que se emplean en diferentes momentos del año?
- ¿Quiénes deciden aplicar las estrategias? ¿Hay estrategias diferenciadas que realizan los hombres y las mujeres?
- ¿Cuáles son las actuales estrategias de afrontamiento durante las épocas difíciles? ¿Están funcionando? ¿Quiénes las implementan?
- ¿Hay diferencias en la frecuencia de las estaciones y los eventos en comparación con los últimos 10/20 años? ¿Las estrategias de subsistencia/afrontamiento han cambiado en función del cambio de las estaciones o los eventos?
- ¿Cómo se toman las decisiones entre hombres y mujeres sobre el momento oportuno de aplicar estrategias de subsistencia?
- ¿Se distribuye de manera equitativa las tareas y labores entre hombres y mujeres a lo largo del año?

Eventos y actividades	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Feridos y festividades												
Estaciones de cultivo y cosecha												
Periodos de escasez de alimentos												
Épocas de migración												
Frecuencia de las amenazas/desastres tales como ciclones, sequías e inundaciones												
Cuando se producen enfermedades estacionales comunes												

### Paso 5

Para finalizar se socializan las conclusiones sobre la manera como la división del trabajo vinculado a las estrategias de afrontamiento aumenta la vulnerabilidad. Al mismo tiempo, que las estrategias de afrontamiento pueden incrementar la carga de trabajo e incidir en la vulnerabilidad.

## Roles diferenciados por género

**Objetivo:** Identificar los roles y funciones productivas, reproductivas y comunales de mujeres y hombres en el espacio familiar y público, a fin de tomarlos en cuenta en el diseño de propuestas de intervención. Ayuda a visibilizar y debatir sobre la sobrecarga de trabajo doméstico en las mujeres y las limitaciones de no compartir las responsabilidades familiares.

**Usos:** Puede emplearse en el diagnóstico para conocer como hombres y mujeres se vinculan con las temáticas que estamos tratando, por ejemplo el cuidado y atención de la salud sexual y reproductiva, la violencia basada en género o el ejercicio de los derechos económicos. Asimismo, puede ayudar a determinar el posible rol de mujeres y hombres en la prevención y gestión de

riesgos. Ayuda a precisar en qué actividades se comprometen y debatir sobre las razones que motivan dichas prácticas. También puede servir para evaluar el avance del proyecto.

**Aplicaciones:** Presentamos un ejemplo en el fascículo 3, Salud Sexual, Reproductiva, Materna y Neonatal, aunque como mencionamos es útil para diversos ejes programáticos.

**Público:** Hombres y mujeres adultos y jóvenes de la comunidad. Se sugiere un grupo de trabajo de 10 hasta 25 personas.

**Requerimientos:** Papelógrafos, plumones gruesos, cinta adhesiva, matriz de los grupos de trabajo.

**Tiempo:** Aproximadamente 3 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo del taller.

### Paso 2

Si el grupo es mixto, dividir en uno de mujeres y otro de hombres. Cada grupo debe compartir y llenar la matriz siguiente.

### División Sexual del Trabajo

<i>Rol Productivo de las Mujeres</i>	<i>Rol Reproductivo de las Mujeres</i>	<i>Rol de las Mujeres en la Gestión Comunitaria</i>
<i>Actividades que generan ingresos para las familias</i>	<i>Actividades domésticas que aumentan los ingresos de las familias</i>	<i>Provisión y asignación de recursos comunitarios</i>
<i>Rol Productivo de los Hombres</i>	<i>Rol Reproductivo de los Hombres</i>	<i>Rol de los Hombres en la Gestión Comunitaria</i>
<i>Actividades que generan ingresos para las familias</i>	<i>Actividades domésticas que aumentan los ingresos de las familias</i>	<i>Provisión y asignación de recursos comunitarios</i>



Lynn Johnson/Ripple Effect

### Paso 3

Luego se presenta la matriz en plenaria, se analiza y debate, y se concluye.

### Paso 4

Se vuelven a armar los grupos y debaten acerca del rol de mujeres y hombres en relación al tema que estamos abordando.

Cada grupo plasma sus ideas sobre un papelote.

### Paso 5

Se presentan los papelotes de cada grupo y se debate y complementan las ideas centrales respecto a los roles de hombres y mujeres.

## Metodología complementaria

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo.

### Paso 2

Se forma grupos de hombres y grupos de mujeres. Cada grupo llena el cuadro con la lista de roles que desempeñan los hombres y las mujeres en relación al tema que estamos tratando. Se colocan los roles y luego se marca sí o no, según sea responsabilidad de hombres o mujeres o de ambos.

ROLES EN EL EJERCICIO DE..... (colocar el tema que estamos abordando)	HOMBRE	MUJER

### Paso 3

Luego de concluir con los listados, presentan sus trabajos a la plenaria y se llegan a conclusiones. Si hay diferencia entre las percepciones de hombres y mujeres se hacen evidentes.

## Encuesta del uso del tiempo

**Objetivo:** Las encuestas de uso del tiempo (EUT) son un instrumento que mide el tiempo que distintos grupos (según género, etnia, edad, pertenencia socioeconómica o una combinación de estos) dedican a distintas actividades en un período específico (generalmente un día o una semana).

**Usos:** Sirve para generar información acerca de las actividades no remuneradas, raramente registradas en otras encuestas. Las EUT pueden, por lo tanto, contribuir a resolver la invisibilidad de gran parte del trabajo de las mujeres que no se cuenta en las estadísticas, no se contabiliza en las representaciones de la economía y no se toma en cuenta en el

diseño de las políticas públicas. Se consulta en el momento de elaboración del diagnóstico.

**Aplicaciones:** Generalmente este instrumento lo aplican los gobiernos a través de sus entidades de estadística o afines. Con los resultados, podemos recopilar información útil para el diagnóstico de cualquier problemática que se esté abordando. Mostramos un ejemplo en el fascículo 2, Derechos Económicos.

**Público:** La definición de los y las participantes dependerá de la cobertura del estudio y la muestra que se defina. Pueden participar hombres y mujeres de distintos espacios geográficos, grupos sociales, edad, pertenecía a culturas distintas, etc.

# Identificación de necesidades e intereses estratégicos de género

**Objetivo:** Identificar las necesidades que tienen las mujeres en función al cumplimiento de sus roles y las necesidades materiales de subsistencia de la familia. Asimismo permite precisar los intereses estratégicos de las mujeres, que suponen cambios en las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

**Usos:** Se emplea en el diagnóstico para consensuar de manera participativa las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de hombres y mujeres. A través del diagnóstico podemos tener información sobre las condiciones materiales de vida de hombres y mujeres y las necesidades prácticas específicas. Asimismo permite el análisis de las relaciones de subordinación que se expresan

en la posición de las mujeres en relación a los varones en campos como la participación política y económica, en relación a los derechos económicos. También es una herramienta útil para sensibilizar sobre las demandas particulares y brechas de género.

**Aplicaciones:** Esta herramienta se puede desarrollar en los diversos temas. Se muestra un ejemplo en el fascículo 6, Gestión de Riesgos.

**Público:** Hombres y mujeres o solo mujeres de la comunidad. Pueden participar hasta 30 personas.

**Requerimientos:** Papelógrafos, plumones gruesos de colores, cinta adhesiva, tarjetas.

**Tiempo:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

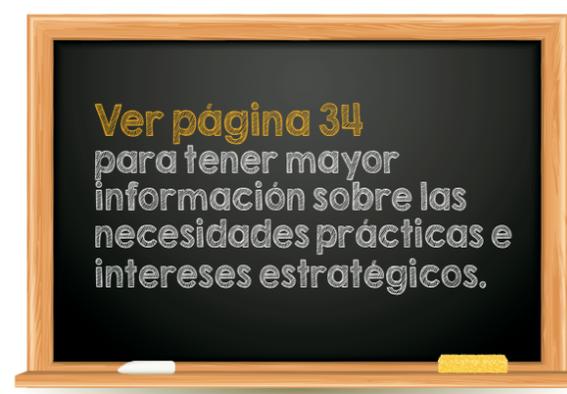
El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo de la sesión.

### Paso 2

Dividir en grupos de mujeres y otros de hombres. Cada grupo debe compartir y luego llenar la siguiente matriz.

### Paso 3

En plenaria se socializa el trabajo de los grupos y se profundiza en el análisis de las respuestas y sus implicancias para el tema que se está trabajando (medios de vida, cambio climático, agua y saneamiento, etc.).



Necesidades Prácticas de Género (mujeres)	Intereses Estratégicos de Género (mujeres)
Actividades y problemas prácticos y cotidianos derivados de la situación específica de las mujeres participantes y de sus circunstancias materiales e inmediatas.	Se centra en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan la posición de las mujeres participantes. La manera que en su condición de género determina su posición, status y el control sobre las decisiones y recursos diversos.
Necesidades Prácticas de Género (hombres)	Intereses Estratégicos de Género (hombres)
Actividades y problemas prácticos y cotidianos derivados de la situación específica de los hombres participantes y de sus circunstancias materiales e inmediatas.	Se centra en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan su posición. La manera en su condición de género determina su posición, status y el control sobre las decisiones y recursos diversos.

## Historias de vida

**Objetivo:** Identificar los roles y prácticas de hombres y mujeres en relación a una problemática específica de interés y los efectos de dicha problemática en sus vidas y posibilidades de desarrollo.

**Usos:** Se emplea en el diagnóstico. Nos permite debatir sobre la problemática, los contextos, donde ocurren, el perfil de las personas afectadas y de las que, con su comportamiento, afectan a otras, en base a las experiencias de vida y aportes de hombres y mujeres.

**Aplicaciones:** Esta herramienta se desarrolla en el fascículo 4, Derecho a una Vida Libre de

Violencia, pero es una herramienta potente para tratar diversos temas o problemáticas sociales.

**Público:** Se sugiere realizar un taller con un grupo no muy grande a fin de que puedan hacerse grupos pequeños de 5 personas que discutirán en base a una pauta que alude a experiencias de vida. Esto con la finalidad de generar mayor confianza en el grupo. Pueden participar 20 a 25 personas.

**Requerimientos:** Papelógrafos, plumones gruesos de colores, cinta adhesivas tarjetas.

**Tiempo:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo.

### Paso 2

Dividir en grupos de 5 personas, las que deberán sentarse en círculo. Si el grupo es mixto dividir en grupos de mujeres y grupos de hombres.

- Una vez conformados los grupos, cada participante debe contar brevemente una historia personal, o que conozca de su entorno, en relación al tema/problema que está tratándose. Puede ser en relación a la violencia, la salud sexual, un desastre natural, etc.
- El grupo deberá seleccionar una de las historias para contarla en la plenaria.

### Paso 3

Se invita a las y los participantes a compartir la historia seleccionada. Cuando todos los grupos hayan presentado la historia, facilite una discusión en plenaria sobre el tema que esté tratando. Puede emplear, entre otras, las siguientes preguntas:

- ¿Qué sensación les produjeron las historias contadas?
- ¿Cómo se manifiesta el problema identificado?
- ¿En qué espacios, ámbitos o lugares se vive ese problema con mayor frecuencia?
- ¿Qué les hubiera gustado hacer ante esa situación?
- ¿Por qué algunas personas (de las historias) afectan a otras?
- ¿Qué roles ejercen los hombres y que roles ejercen las mujeres?

El o la facilitadora debe anotar en una tabla lo que dicen los hombres y las mujeres en cada pregunta realizada. Puede emplearse las tarjetas para escribir las ideas y estas se van pegando en los papelotes para que todos y todas las participantes puedan verlos.

### Paso 4

Se comparte la lectura del cuadro y se sacan conclusiones en base a las intervenciones de los y las participantes.



## Derechos, estatus legal y jurídico

### Mapeo de normas legales y políticas públicas

**Objetivo:** Conocer las normas legales y políticas públicas que han sido aprobadas en el ámbito nacional, regional o local donde se esté trabajando.

**Usos:** Sirve para identificar las normas y políticas existentes que son referentes para el desarrollo de los proyectos, también para construir argumentos para el impulso de políticas, programas, servicios, acciones a favor de la igualdad de género o el ejercicio de algunos derechos en particular. También se puede analizar cómo inciden estas normas o políticas en la vida de los hombres y mujeres.

Se emplea en el diagnóstico o durante la ejecución de un proyecto para evaluar cuánto se ha avanzado en la adopción de normas o promoción de políticas públicas a favor de la igualdad de género.

**Aplicaciones:** Esta herramienta es útil y debe aplicarse en el conjunto de temas y ejes programáticos. Mostramos un ejemplo en el fascículo 4, Derecho a una Vida Libre de Violencia.

**Público:** Puede participar la población, y autoridades y funcionarios públicos, en ese caso la orientación es conformar grupos por ámbitos territoriales y si se trata de un mismo espacio entonces se divide el grupo por tipo de actor.

**Requerimientos:** Papelógrafos, plumones gruesos de colores, cinta adhesiva, tarjetas, cuadro para anotar las normas y políticas y sus efectos en mujeres y hombres, información sobre acuerdos internacionales, normas nacionales y locales en relación al tema de discusión.

**Tiempo:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

### Pasos a seguir:

#### Paso 1

El o la facilitadora presenta el objetivo y dinámica de trabajo.

#### Paso 2

En los grupos se hace un mapeo de leyes, ordenanzas u otros instrumentos legales existentes en los varios ámbitos administrativos – comunitario, local, regional y nacional – en relación al tema que está tratándose. Esto permite conocer cuan informados están los y las participantes.

Una variante podría ser darle la opción al grupo de buscar en línea o alcanzarle algunas normas o leyes existentes. Así el grupo las ordena y señala su utilidad.

#### Paso 3

Llenar el cuadro con el nombre de la normativa, los años de vigencia, las características generales que tiene y en la última parte escribir de qué manera la norma incide en el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres.



Lynn Johnson /Ripple Effect

## Paso 4

Se socializa en plenaria, y si esta dinámica se hace en el marco de un taller, se complementa con información sobre acuerdos internacionales, normas nacionales y locales previamente documentadas por el o la facilitadora.

CUADRO: NORMAS y POLITICAS EXISTENTES

Ley, norma, plan o programas vigentes	Nivel de gobierno	Características generales de la normativa	Impacto de la norma	
			HOMBRE	MUJER

### Preguntas para facilitar la discusión:

- ¿Las normas y las políticas son las mismas para los hombres y para las mujeres? ¿Cuáles son las diferencias?
- ¿Las leyes nacionales, locales y comunitarias promueven la participación de las mujeres en los espacios públicos?
- ¿Se cumplen las normas constitucionales que garantizan los derechos de las mujeres?
- ¿Existe igual derecho para el acceso a los recursos y servicios que brinda el Estado a las mujeres y hombres?
- ¿Existe igual derecho y valoración para el acceso al empleo/trabajo de mujeres y hombres?
- ¿Las políticas y programas publicas reproducen o retan los roles tradicionales de las mujeres y los hombres?
- ¿Se busca incorporar tanto a hombres como mujeres en las organizaciones comunitarias? ¿Son electas las mujeres para ser parte de los espacios de toma decisiones?



## Poder y toma de decisiones

### Mapa de actores y espacios con poder de decisión

**Objetivo:** Identificar actores, instituciones, y espacios de poder que brindan servicios o intervienen en las decisiones sobre una problemática específica.

**Usos:** Es útil para conocer las percepciones de los hombres y las mujeres sobre el mapa de actores, las facilidades o dificultades en el acceso a sus servicios. Así como a las entidades que tienen competencia legislativa y ejecutiva y ejercen poder sobre las normas, políticas públicas y servicios a quienes es necesario identificar y llegar, si se pretende incidir desde las organizaciones de sociedad civil.

Se puede emplear en el diagnóstico y la evaluación a fin de saber si ha habido cambios en los actores y espacios de poder y toma de decisiones y cómo ha evolucionado la participación de hombres y mujeres.

**Aplicaciones:** Esta herramienta se puede emplear en el tratamiento de los diversos ejes. A manera de ejemplo se desarrolla en el fascículo 3, Salud Sexual, Reproductiva, Materna y Neonatal.

**Público:** En caso se emplea para el diagnóstico, se sugiere realizar un taller mixto, y distinguir a hombres y mujeres y armar un grupo conformado por ambos para luego comparar entre los grupos. En caso de ser parte de la evaluación se tendría que elegir una muestra de las y los participantes del proyecto.

**Requerimientos:** Papelógrafos, plumones gruesos de colores, cuadros por grupos, cinta adhesiva.

**Tiempo:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo.

### Paso 2

Hacer grupo de hombres y grupo de mujeres y que cada uno dibuje la silueta de un hombre y una mujer, alrededor de ellos, deberán dibujar o listar a los actores, autoridades e instituciones que brindan servicios y toman decisiones sobre el tema que se esté abordando.

Deberán dibujar más cerca a las siluetas aquellas que tiene más poder y más lejos quien tiene menos poder o a aquellas a las que acceden fácilmente y a las instituciones cuyo acceso es difícil.

Emplear las siguientes preguntas para poder ubicar los servicios e instituciones que toman decisiones:

- **Sobre la accesibilidad a los servicios:** ¿Qué servicios conocemos que atienden la problemática seleccionada? ¿A dónde vamos si nos afecta dicha problemática? ¿Es factible llegar a esas instituciones? Si algunas son poco accesibles consultar ¿Cuáles son las trabas para la atención?
- **Sobre las entidades que toman decisiones:** ¿Quién hace las leyes? ¿Quién implementa las leyes?
- **Sobre entidades que trabajan en la atención de la problemática de interés:** ¿Quién desarrolla acciones y qué tipo de acciones se hacen en la comunidad?
- **Sobre espacios de concertación o redes sociales comunitarias:** ¿Quiénes brindan servicios en la comunidad? ¿Quiénes apoyan en la comunidad?

**Paso 3**

Una vez concluidos los trabajos de grupo, se realizará la presentación en tres bloques:

- a. Primero se presentan las instituciones que brindan servicios y se reflexiona al respecto.

CUADRO: INSTITUCIONES Y SERVICIOS		
Instituciones	¿Qué servicio/s brindan?	¿Es accesible el servicio?

- b. Luego se presentan las redes sociales y espacios que existan en la comunidad que brindan apoyo.

CUADRO: REDES O ESPACIOS COMUNALES		
Redes o espacios comunales	¿Qué labor hacen?	¿Son accesibles sus servicios?

- c. Y finalmente se presentan las instituciones que toman decisiones; colocar qué deciden y el poder que tienen.

CUADRO: ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES		
Espacios de toma de decisiones sobre el tema abordado	¿Sobre qué deciden?	¿Qué poder tienen?

**Paso 4**

Luego, nuevamente en grupos se llenarán el cuadro sobre los espacios de toma de decisiones, señalando cuál es la participación efectiva de hombres y mujeres en cada espacio y qué tipo de decisiones toma cada uno con relación al tema que se esté tratando.

CUADRO: PARTICIPACION DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES		
Espacios de toma de decisiones	Participación de Mujeres	Participación de Hombres

**Paso 5**

Concluyendo los trabajos, presentan a la plenaria y se llegan a conclusiones, tratando de establecer tendencias y debatiendo las diferencias de opinión entre hombres y mujeres, las causas y consecuencias.



**Metodología complementaria**

**Paso 1**

En caso se trate de evaluar la incidencia respecto a una propuesta o política pública:

**Paso 2**

Se forman grupos de hombres y grupos de mujeres o si es un taller solo con mujeres se arman los grupos en función al número de participantes.

Cada grupo identifica la propuesta que va a presentar, y elabora un mapa de poder empleando la siguiente tabla. Se colocan las ideas fuerza luego de dialogar en el grupo.

### Actores que deciden

- ➔ ¿Quiénes son los actores que toman las decisiones respecto a nuestras propuestas?
- ➔ ¿Cómo se toman las decisiones?

### Actores que influyen

- ➔ ¿Quiénes pueden influir en los que toman las decisiones?

### Actores con los que nos podemos aliar

- ➔ ¿Con quiénes coordinar para que nos apoyen en esta iniciativa?
- ➔ ¿Con quiénes podemos hacer alianzas?

### Actores que se oponen

- ➔ ¿Hay organizaciones o personas con influencia que se oponen a la iniciativa?
- ➔ ¿Son un riesgo importante para el logro de la iniciativa de incidencia política?
- ➔ ¿Cómo podemos neutralizar o reducir el efecto negativo de estos opositores?

## Paso 3

Una vez concluidos los trabajos de grupo se realizará la presentación y reflexión en plenaria sobre quiénes deciden y cómo se toman las decisiones. Se analizará a los actores que tienen influencia para ver el modo de llegar a ellos y luego se discutirá sobre los posibles actores opositores y aliados.

Recordemos que este instrumento puede complementarse con otro de capacitación en incidencia política y este análisis sirve de base para el diseño de la estrategia de incidencia en los tomadores de decisión.



Erin Lubin/CARE

## Diagrama Venn

**Objetivo:** Conocer las relaciones de los hombres y mujeres con los actores locales, así como el nivel de participación de las mujeres y hombres en los espacios de gestión del desarrollo.

**Usos:** Nos ayuda a evidenciar y debatir acerca de las vinculaciones que se establecen con las organizaciones e instituciones de la comunidad. También permite reconocer si las mujeres y hombres están participando en los espacios de gestión del desarrollo de igual manera y las limitaciones que tienen para hacerlo.

**Aplicaciones:** Se emplea en el desarrollo del diagnóstico. Presentamos un ejemplo en el fascículo 5, Adaptación al Cambio Climático.

**Público:** Pueden participar hombres y mujeres depende del objetivo de la sesión. Si se trata del diagnóstico se convoca a hombres y mujeres y líderes de la comunidad. Se sugiere trabajar con un grupo de 15 a 30 personas.

**Requerimientos:** Papelógrafos, plumones gruesos de colores, cuadros por grupos, cinta adhesiva.

**Tiempo:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

Se presenta los objetivos del taller y la dinámica de trabajo.

### Paso 2

Si el grupo es mixto, dividir en un grupo de mujeres y otro de hombre.

### Paso 3

Hay muchas formas de hacer el Diagrama de Venn. Se puede dibujar y escribir con una vara sobre tierra suave o se puede hacer en un papelógrafo.

Si decide usar papel, las y los participantes primero deben usar un lápiz para poder hacer cambios. Otra opción es cortar círculos de diferentes tamaños en cartulina de colores y dejar que los y las participantes decidan qué tamaño de círculo representa a las instituciones.

Si a los y las participantes les resulta difícil comprender esta herramienta, hacer un ejemplo podría ser de gran utilidad para ellos y ellas.

### Paso 4

Preguntar a los y las participantes por las organizaciones/instituciones/grupos hay en la comunidad y qué otras organizaciones/instituciones/grupos de otras comunidades están trabajando con ellos y ellas. Además, motivarles para que piensen en los grupos informales y las organizaciones basadas en la comunidad.



Miryam Moya/CARE

## Paso 5

Escribir los nombres de todas las instituciones que sean mencionadas y dar a cada organización un símbolo que todos puedan comprender.

Casa de acogida

Organización comunal

Organización de mujeres

Puesto de Salud

Municipio

## Paso 6

Solicitar a los participantes que dibujen un círculo grande en medio del papel o sobre la tierra que les represente.

## Paso 7

Pedir a las y los participantes que discutan la importancia que tiene para ellos y ellas cada una de las organizaciones. Dibujar un círculo grande para las más importantes y círculos más pequeños para las menos importantes. Solicitar al grupo que compare los tamaños de los círculos y que les hagan cambios para que los tamaños de los círculos representen la importancia relativa de la institución, organización o grupo.

➤ Cada organización/grupo debe llevar un nombre o símbolo.

## Paso 8

Pedir a cada grupo que discutan en qué formas se vinculan y benefician ellos con estas organizaciones o instituciones.

➤ El encargado de los apuntes debe transcribir la discusión y escribir por qué las organizaciones son consideradas importantes o menos importantes para los hombres y las mujeres.

## Paso 9

Pedir a los participantes que muestren el grado de contacto/cooperación entre ellos, ellas y las instituciones según la distancia entre los círculos.

➤ Las instituciones con las que no tienen mucho contacto deben estar lejos de su círculo grande.

➤ Las instituciones que están en contacto directo con ellos, ellas y con las cuales ellos cooperan deben estar muy cerca a su círculo.

## Paso 10

Cuando el diagrama del grupo de mujeres y de hombres esté completo pedir que presenten los trabajos a la plenaria.

### Para orientar el debate y reflexión en la plenaria:

- ¿Alguna de las organizaciones mencionadas admite únicamente socios hombres o mujeres? ¿Alguna de ellas ofrece servicios únicamente a los hombres o las mujeres?
- ¿Hay otros grupos a los que no se les admite como socios o que no pueden prestar servicios a las organizaciones identificadas?
- ¿Alguna de las organizaciones presta apoyo en tiempos de crisis?
- ¿Cómo recibe información de las diferentes organizaciones?
- ¿Cómo da a conocer la información a las diferentes organizaciones?
- ¿La información es la misma para los hombres y para las mujeres? ¿Cuáles son las diferencias?
- ¿Cómo participan hombres y mujeres en dichas organizaciones? ¿En qué cargos? ¿En qué momentos?

El responsable de los apuntes debe transcribir cuidadosamente los puntos clave de la discusión.

## Con o sin poder

**Objetivo:** Identificar como viven y perciben mujeres y hombres el poder y la relación que tiene con las problemáticas de género.

**Usos:** Sirve para debatir sobre el poder y como es vivido por hombres y mujeres en el entorno familiar, comunal, laboral y político. También permite dialogar acerca de cómo un poder mal comprendido puede convertirse en un factor para vulnerar derechos y que se puede hacer para repensar y actuar compartiendo el poder y ejerciéndolo de manera responsable.

Se puede emplear al iniciar un proyecto, en el momento del diagnóstico, sirve de insumo para el diseño de estrategias de intervención. También puede emplearse para evaluar como se está avanzando en el campo del empoderamiento de igualdad entre hombres y mujeres.

**Aplicaciones:** Puede ser de utilidad para el tratamiento de diversas problemáticas vinculadas a los ejes de trabajo institucional. Esta herramienta se desarrolla en el fascículo 4, Derecho a una Vida Libre de Violencia.

**Público:** Participan mujeres y hombres, líderes o no de la comunidad. Si se está evaluando tendría que tenerse de referencia el informe de este primer taller para poder compararlo con el taller de evaluación y de preferencia promover que asistan las mismas personas o personas de su entorno. Se puede trabajar con 25 a 30 participantes.

**Requerimientos:** Papelógrafos, plumones gruesos de colores, cuadros por grupos, cinta adhesiva, hojas con etiquetas “con poder” y hojas con etiquetas “sin poder”, una para cada participante.

**Tiempo:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo de la sesión.

### Paso 2

Repartir media hoja de papelógrafo y marcadores a cada persona. Previamente, cada hoja tendrá escrita la palabra “sin poder” en unas, y “con poder” en otras. Cuidar que hombres y mujeres tengan tanto las hojas “con poder”, como las hojas que dicen “sin poder”. Pedir que cada persona se sienta cómoda, relajada, que dirija su atención hacia ella misma, hacia su propio interior, y de acuerdo con la hoja que le tocó, dibuje o escriba sobre la situación “con poder” o “sin poder”. Se trata de explorar experiencias personales de sentir poder y otras de sentirse carentes de poder.

### Paso 3

Una vez concluidos los trabajos, para lo cual se dará 20 minutos, se pedirá que cada persona pase a presentar su dibujo o descripción y explicar brevemente de qué se trata. Si es posible que haya desconfianza entre los y las participantes, se puede hacer esto primero en grupos segregados por sexo, y luego presentar los cuadros de cada grupo en plenaria.

Tomar nota de las exposiciones en dos papelógrafos, uno para mujeres y otro para hombres, dividido en dos partes, una que diga “con poder” y otra parte “sin poder”. Debe escribir las palabras y emociones que las mujeres

y que los hombres utilizan en sus presentaciones para describir las situaciones “con poder” en un lado y de “sin poder” en el otro. Señalar las palabras que las personas han utilizado para describir sus experiencias con el poder, ilustrando su disconformidad por ejemplo, con palabras como: control, violencia, abuso, fuerza y otras.

Mujeres	
Con poder	Sin poder

Hombres	
Con poder	Sin poder

## Paso 4

Después de las presentaciones individuales, agradecer el haber compartido sus experiencias y la confianza puesta en el grupo. Luego, el o la facilitadora junto con el grupo, identificarán las similitudes y diferencias encontradas en el conjunto de las experiencias personales expuestas.

Hacer las preguntas de reflexión sobre aquellos aspectos que no fueron abordados en las presentaciones.

- ¿Las mujeres y los hombres sienten las mismas emociones y utilizan las mismas palabras cuando se sienten con poder o sin él? Si hay diferencias ¿Por qué las hay?
- ¿Cómo y para qué usamos el poder?
- ¿Cómo nos gustaría usar el poder?
- ¿En qué momento el poder se convierte en algo que hace daño a otros/as?
- ¿Cómo podríamos usar el poder de manera horizontal y constructiva?
- ¿Cómo nos gustaría compartir el poder?

Anotar en una tabla lo que dicen las mujeres y los que dicen los hombres en cada pregunta planteada. Presentamos un cuadro que puede facilitar esta tarea.

Preguntas	Hombres	Mujeres
¿Las mujeres y los hombres sienten las mismas emociones y utilizan las mismas palabras cuando se sienten con poder o sin él? Si hay diferencias ¿Por qué las hay?		
¿Cómo y para qué usamos el poder?		
¿Cómo nos gustaría usar el poder?		
¿En qué momento el poder se convierte en algo que daña a otros/as?		
¿Cómo podríamos usar el poder de manera horizontal y constructiva?		
¿Cómo nos gustaría compartir el poder?		

## Lista de chequeo de inclusión del enfoque de género en el diseño de proyecto

**Objetivo:** Determinar si el proyecto está incorporando el enfoque de género.

**Usos:** Sirve para hacer un balance y reflexión institucional sobre el enfoque de igualdad de género en un proyecto que se diseña, y establecer mejoras de encontrar vacíos al respecto.

**Aplicaciones:** Es imprescindible que esta herramienta se emplee en el momento de formular cualquier propuesta o diseñar cualquier proyecto. Revisar el desarrollo en el fascículo 1 sobre Planificación, Monitoreo y Evaluación Sensible al Género.

**Público:** Equipo a cargo del proyecto.

**Requerimientos:** Lista de chequeo para cada participante.

**Tiempo:** Aproximadamente 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

Las y los participantes leerán detenidamente el proyecto diseñado antes de la sesión de trabajo.

### Paso 2

En la reunión de equipo encargado del diseño y planificación del proyecto cada miembro llena la lista de chequeo.

### Paso 3

Guiado por el o la facilitadora de la reunión, cada persona presenta sus impresiones respecto a los resultados, enfatizando en aquellas preguntas o afirmaciones a las que se respondió con un NO.



### Paso 4

Se anotan los puntos más importantes de todas las participaciones, y se propicia un dialogo y reflexión sobre los principales hallazgos y se establecen las limitaciones y las posibilidades de trabajar con el enfoque de género en la propuesta o proyecto.



*Cada respuesta NO tiene que hacernos reflexionar sobre el alcance o limitación de nuestra propuesta en el enfoque de la igualdad de género.*

## LISTA DE CHEQUEO PARA EL DISEÑO Y FASE DE PLANIFICACION DE PROPUESTAS/PROYECTOS

Preguntas generales para diseño de propuestas	Si	No	Comentario o respuestas complementarias
<b>¿De dónde partimos?</b>			
¿Contamos con un diagnóstico previo de género o información de la situación y necesidades de las mujeres y los hombres con los que vamos a trabajar?			
¿Se han incluido estadísticas desagregadas por sexo?			
¿Las brechas de género están consideradas en el diagnóstico?			
¿Se han identificado la posición de mujeres y hombres?			
¿Hemos incorporado lecciones aprendidas de otros proyectos? ¿Cuáles?			
¿Las actoras y actores del proyecto (beneficiarios/as) participarán en el diseño del proyecto? ¿Cómo?			
<b>¿Qué queremos alcanzar? (atender las necesidades prácticas concretas a corto plazo y promover cambios en relación a los intereses estratégicos de transformación de las relaciones de género)</b>			
¿Trabajaremos en la visibilización del impacto de la división sexual del trabajo en la vida de las mujeres y los hombres para construir alternativas o respuestas?			
¿Promoveremos la creación de condiciones para el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones y oportunidades para mujeres y hombres? ¿Cuáles?			
¿Plantaremos la democratización de roles de mujeres y hombres dentro el hogar?			
¿Contribuiremos a disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres? ¿Cuáles?			
¿Promoveremos espacios de diálogo y concertación para implementar medidas de corresponsabilidad en el cuidado, a nivel familiar, comunitario y local para posibilitar que las mujeres puedan participar y producir en igualdad de condiciones y de derechos?			
¿Formará parte del proyecto acciones de control social o rendición de cuentas, con participación de hombres y mujeres?			

<b>¿Qué elementos tiene nuestra propuesta?</b>			
¿Los objetivos están formulados especificando a quién se espera que beneficie el proyecto, estableciendo una distinción entre hombres y mujeres?			
¿Hemos definido el impacto y efecto para hombres y mujeres con relación a su situación económica (productiva y reproductiva), política, económica y social?			
¿Realizaremos un estudio y/o una línea base que incluya la identificación de roles y responsabilidades en el ámbito productivo, reproductivo y comunitario, acceso y control a recursos y participación política en la toma de decisiones de hombres y mujeres?			
¿Realizaremos un análisis de género y acciones participativas de ajustes a la propuesta de acuerdo a este análisis?			
¿Las estrategias del proyecto consideran las diferencias entre hombres y mujeres y dan alternativas para trabajar la desigualdad de oportunidades y su reparación (acciones positivas o de corresponsabilidad)?			
¿Las actividades propuestas son diferenciadas para hombres y mujeres de acuerdo a sus necesidades, a la carga laboral y los tiempos libres?			
¿Tenemos un plan de monitoreo y evaluación, con instrumentos cualitativos y cuantitativos, para hacer seguimiento a este enfoque?			
¿En el presupuesto existe una asignación y distribución coherente de recursos financieros para alcanzar los objetivos de igualdad de género?			
<b>¿Con qué capacidades institucionales contamos?</b>			
¿Tenemos la capacidad técnica y los recursos necesarios para promover la igualdad de género? Si no es así ¿cómo podemos remediar esta debilidad?			
¿Tenemos un plan de facilidades u oportunidades para el mayor involucramiento de mujeres en cargos operativos y en espacios de decisión en el marco del proyecto?			
¿Tenemos un plan de capacitación y recursos necesarios para mejorar nuestras capacidades en la integración del enfoque de igualdad de género?			
¿Tenemos contemplado los tiempos para la sensibilización y capacitación del personal y los aliados en el enfoque de igualdad de género?			

## Pon a prueba tu conocimiento

### 1. ¿La diferencia entre “transversalización de género” y “análisis de género” es?

- a. Transversalización es un proceso empleado por el gobierno mientras análisis de género se usa las ONG.
- b. Transversalización refiere al proceso institucional de asegurar que las necesidades y experiencias de mujeres y hombres forman parte integral de la gestión de la organización mientras análisis de género es una herramienta para identificar las necesidades y experiencias diferenciadas de mujeres y hombres.
- c. Análisis de género es contar cuantos hombres y cuantas mujeres trabajan en una organización y transversalización es el proceso de incorporar mujeres en cargos de gestión en la organización.
- d. No hay diferencia, son términos intercambiables.

### 2. ¿Por qué es importante emplear el análisis de género?

- a. Permite comprender las realidades de nuestros ámbitos laborales y nuestros proyectos, poniendo énfasis en las relaciones de género.
- b. Justifica la asignación de presupuesto para contratar una especialista de género que se encarga de todas las actividades de análisis de género.
- c. Favorece que se cumplan las leyes nacionales e internacionales de igualdad de oportunidades.

### 3. ¿Cuándo se debe realizar el análisis de género?

- a. En el momento de diseño de una actividad, proyecto o programa.
- b. En el momento de planificación de una actividad, proyecto o programa.
- c. Durante las actividades de monitoreo y evaluación de una actividad, proyecto o programa.
- d. Todas las respuestas anteriores.

### 4. ¿Cuáles son las cinco dimensiones del análisis de género?

- a. \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_
- c. \_\_\_\_\_
- d. \_\_\_\_\_
- e. \_\_\_\_\_

### 5. ¿Cuál de las dimensiones es transversal a todas las dimensiones y por qué?

---



---



---



---



---

### 6. El eje estratégico de la división sexual del trabajo está vinculado con el análisis de la dimensión:

- a. “Prácticas, roles y participación”.
- b. “Acceso a recursos y servicios” y “prácticas, roles y participación”.
- c. “Conocimientos, creencias y percepciones” y “poder y toma de decisiones”.
- d. Todas las dimensiones de análisis.

**7. En talleres sobre auto-estima y derechos se debería involucra a:**

- a. Solo mujeres, son ellas las que no tienen auto-estima.
- b. Solo hombres, pueden enseñar a sus esposas e hijos sobre auto-estima y derechos y ser buenos líderes en la comunidad.
- c. Las personas que lleguen a las actividades de capacitación técnica para no tener que convocar más de una reunión en la comunidad.
- d. Ambos hombres y mujeres para que se reconozcan las desigualdades de género y se aprenda a convivir respetando a los otros, solucionando las diferencias de manera asertiva y pacífica.

**8. La segregación de data entre hombres y mujeres es:**

- a. No siempre necesario pero una buena práctica.
- b. Solamente necesario para proyectos y actividades con un enfoque de género explícito.
- c. Esencial para llevar a cabo un análisis de género correcto y adecuado que busca visibilizar las brechas entre hombres y mujeres.
- d. No importante porque todos sabemos ya que las mujeres y niñas son las más discriminadas.

**9. Las herramientas que se encuentra en el documento *Igualdad casa adentro*:**

- a. Comprenden actividades, tareas y dinámicas que nos permite a aplicar el análisis de género en el ámbito laboral y nuestros proyectos.
- b. Están divididas por dimensión de análisis y tema programático a lo largo del documento.
- c. Pueden ser adaptadas a cualquier organización, programa o proyecto.
- d. Todas las respuestas anteriores.

# Notas bibliográficas “A” | Parte 2

---

- 1 Del manual: Género en cadenas de valor, Manual para transversalización. Roxana Dulón, Bolivia 2009.

# Sección B: Áreas de Trabajo

**Fascículo 1** | Planificación, monitoreo y evaluación

**Fascículo 2** | Derechos económicos

**Fascículo 3** | Salud sexual, salud reproductiva y materna-neonatal

**Fascículo 4** | Derecho a una vida libre de violencia

**Fascículo 5** | Adaptación al cambio climático

**Fascículo 6** | Gestión de riesgo

# Sección B: Áreas de trabajo

## Fascículo 1

### Planificación, monitoreo y evaluación

#### ORIENTACIONES BÁSICAS

##### Índice

1. Planificación

2. Monitoreo

3. Evaluación



# Planificación, monitoreo y evaluación sensible al género en programas y proyectos de desarrollo <sup>1</sup>

La incorporación del enfoque de género en proyectos de desarrollo pretende considerar los impactos de cualquier acción planificada, en la vida de hombres, mujeres, niños y niñas para asegurar igualdad de derechos, oportunidades, responsabilidades y beneficios y, de esta forma, contribuir a mejorar las relaciones de género.

Esta consideración de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres, solo es posible con la incorporación del análisis de género (Sección A) a todo lo largo del ciclo del proyecto (diagnóstico, diseño y formulación, monitoreo, evaluación, y aprendizaje social e institucional) como una herramienta conceptual y metodológica fundamental que permite visibilizar las brechas de género en los ámbitos del proyecto. Luego podemos usar la información para diseñar objetivos, resultados, estrategias y acciones que permitan cerrar brechas de inequidad entre hombres y mujeres en los diferentes sectores o programas de trabajo.



La planificación de género ayuda a evidenciar que:

- Hombres y mujeres ocupan posiciones distintas en la sociedad,
- Viven de manera diferente los mismos problemas,
- Sus necesidades prácticas e intereses estratégicos son distintos, por su identidad de género y la asignación de roles tradicionales.

En este sentido, el presente capítulo brindará orientaciones básicas a tomar en cuenta en la planificación, monitoreo y evaluación sensibles al género.

## El ciclo de proyectos

La aplicación del análisis de género en cada fase del ciclo de proyectos es crítica para asegurar que con esa acción de desarrollo se favorecerá tanto a los hombres como a las mujeres, de acuerdo a las necesidades particulares de género que el grupo presente.

➤ **Diagnóstico:** visibilizar las brechas de género en las diferentes categorías (ver Sección A, Parte 2)

➤ **Formulación:** utilizar los resultados del análisis de género para diseñar los objetivos, actividades y estrategias del proyecto.

➤ **Implementación:** ejecutar lo planificado de acuerdo con la estrategia de género derivada del diagnóstico y fines del proyecto, asegurando la participación activa de mujeres y hombres, y utilizando las diferentes herramientas que faciliten condiciones de igualdad de derechos y oportunidades.

### El análisis de género en cada fase del ciclo de proyectos significa



➤ **Monitoreo:** incluir indicadores y planes de monitoreo (procedimientos, herramientas y recursos) que permitan el seguimiento adecuado del proyecto/programa, especialmente en los indicadores de género.

➤ **Evaluación:** analizar los datos recopilados desagregados por sexo (cifras, opiniones, percepciones) en los diferentes niveles del proyecto, para evidenciar los efectos diferenciados por género del proyecto.

➤ **Aprendizaje:** por medio de ejercicios específicos, por ejemplo, sistematizaciones y testimonios, se pueden obtener lecciones aprendidas y buenas prácticas para mejorar las futuras acciones.

Cada una de estas fases tiene sus propios tiempos y herramientas conceptuales, metodológicas y de gestión. Sin embargo, debe existir una estrecha relación entre todas para que respondan de manera integral a la realidad en la que se quiere incidir.

## Planificación con enfoque de género

Cuando se planifica tomando en cuenta la perspectiva de género como un eje transversal, se parte de considerar las relaciones de género, como un aspecto constitutivo del desarrollo, donde hombres y mujeres, debieran tener los mismos derechos, condiciones y posibilidades para ejercerlos, en el marco de una convivencia democrática. Importante será reconocer que los contextos son socio-culturalmente diversos y por tanto, las identidades y relaciones de género van a variar en sus concepciones y prácticas.

Para planificar adecuadamente desde el género se debe empezar con identificar las problemáticas que afectan directa o indirectamente la situación y posición de género de mujeres y hombres en su contexto familiar, comunitario, social, ya sea urbano o rural; considerando que, generalmente en la mayoría de contextos, las mujeres ocupan posiciones de subordinación y desventaja que conllevan problemas de carácter social, cultural, económico, jurídico, ambiental y político.

Tomando en cuenta el marco estratégico de CARE particularmente nos preocupan las problemáticas que se derivan de la inequitativa



Lynn Johnson /Ripple Effect

La planificación, reconoce y cuestiona la desigualdad, es decir toma parte; no se restringe a una descripción y análisis de las relaciones y problemáticas de género, sino que propone transformarlas hacia relaciones democráticas, de igualdad y justicia.

**división sexual del trabajo**, de la participación y toma de decisiones desigual, del **acceso y uso diferenciado** de los recursos, así como de **concepciones patriarcales y machistas** aún presentes en la población.

Todo ello afecta no solo a las mujeres y sus familias, sino también se reducen las posibilidades de desarrollo de la comunidad y la sociedad en general.

Como señalamos, la **planificación con enfoque de género** es una manera de poner en el centro de las acciones de desarrollo, las relaciones de poder y desigualdades de género que caracterizan la gran parte de las sociedades y personas de todo el mundo, y que afectan en mayor medida a las mujeres.

El fin principal de esta planificación es incorporar desde el inicio del proyecto o programa la igualdad de género como parte de los objetivos estratégicos, lo que tendrá un correlato en el trabajo operativo y la asignación de recursos.

*La planificación contribuye a diseñar propuestas que aportan a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y a democratizar, tanto la vida doméstica, como la sociedad.*

A continuación vamos a desarrollar los diversos momentos de la planificación precisando como integrar el enfoque de género:

## Diagnóstico

A partir del diagnóstico situacional de la condición y posición de mujeres y hombres, es posible identificar:



➤ **Contexto externo:** situación normativa (leyes, reglamentos, políticas) y socio cultural (ideas, percepciones, creencias) y principales factores que limitan o facilitan el desarrollo de las mujeres en comparación de los hombres.

➤ **Niveles diferenciados de participación** en la toma de decisiones en el ámbito público y privado.

➤ **Necesidades prácticas e intereses estratégicos** de género en el sector de desarrollo a trabajar.

➤ **División sexual del trabajo:** roles de género de los ámbitos productivos y reproductivos.

➤ **Acceso y control de recursos** desde el género.

➤ **Tipos de relaciones de poder** entre hombres y mujeres y sus consecuencias.

Realizar un diagnóstico basado en el análisis de género facilitará, por ejemplo:

- **Analizar la realidad de una comunidad** manejando información diferenciada por sexo, etnia, procedencia geográfica, y edad.
- **Comprender lo que es la división sexual del trabajo** y cómo afecta a la vida de hombres y mujeres en torno al manejo de los diferentes recursos disponibles.
- **Analizar el uso del tiempo diferenciado** de hombres y mujeres y el por qué se producen diferencias y desigualdades entre ellos y ellas.
- **Hacer un análisis del acceso, uso y control de los recursos** existentes en la comunidad.

Esta comprensión nos permite evidenciar cuáles son las principales problemáticas que afrontan mujeres y hombres de manera diferenciada, priorizar aquellos que desde nuestra intervención sea factible abordar, siendo consecuentes con nuestros principios programáticos, y definir alternativas sobre la base de las cuales estableceremos estrategias de intervención que nos permitan cambiar esta realidad.

Como consecuencia de la información y su análisis se pueden **plantear estrategias para enfrentar las desigualdades de género** en los diversos sectores o ámbitos del desarrollo, con la finalidad de disminuir las brechas entre mujeres y hombres.

## Formulación

La formulación es el proceso de concreción de los cambios diferenciados para mujeres y hombres a los que se desea contribuir, de una manera ordenada y lógica. Esto incluye la determinación de objetivos generales y específicos, resultados, estrategias y actividades, así como, de la definición de los medios a emplear y de los costos, de las fuentes de financiación y de las estrategias operativas y de monitoreo y evaluación.

La formulación desde una mirada de género debe explicitar como por medio de ese proyecto se promoverán beneficios diferenciados que respondan a las necesidades particulares de hombres y mujeres, y contribuirán a cerrar brechas de desigualdad de género.



Lynn Johnson / Ripple Effect

Los aspectos básicos que debe incluir un proyecto son:

Contenido Básico	Aspectos a considerar
1. <b>Justificación</b>	Debe explicar qué problema específico de género se abordará
2. <b>Grupo meta</b>	Debe identificar las categorías de mujeres y hombres con quienes se trabajará y describir sus características
3. <b>Objetivos</b>	Deben de nombrar en qué medida alcanzarán a mujeres y hombres
4. <b>Resultados</b>	Deben incluir productos específicos para cerrar brechas de desigualdad
5. <b>Indicadores</b>	Deben ser sensibles al género, cuantitativos y cualitativos
6. <b>Estrategias</b>	Son los medios que el proyecto utilizará para disminuir las desigualdades de género.



Annie Griffiths / Ripple Effect

A continuación se brindan ejemplos de estrategias para disminuir las desigualdades de género.

Estrategia	Ejemplo de contenido
<b>Abordar la división sexual del trabajo</b>	Identificar las diferencias en roles, funciones y la valoración de los mismos en un contexto particular, con el fin de flexibilizar las cargas domésticas y liberar el tiempo para la participación, ocio y auto cuidado personal de las mujeres.
<b>Asocio y alianza / Coordinación con actores y actoras</b>	Vinculación con organizaciones de mujeres, movimientos de mujeres, organizaciones mixtas y mecanismos para el avance de la mujer con el fin de fortalecer a las y los actores locales, contextualizar las acciones y darles sostenibilidad.
<b>Incidencia política</b>	En alianza con actores locales, utilizar la evidencia del proyecto para influir en actores clave a favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.
<b>Fortalecimiento de capacidades</b>	Diseñar e implementar programas sistemáticos de formación para aumentar los conocimientos y capacidades de la población meta del proyecto, especialmente de mujeres.

Es importante reconocer que la meta principal de transversalización de género es diseñar e implementar proyectos que:

- No refuercen, ni reproduzcan desigualdades entre hombres y mujeres.
- Intenten corregir desigualdades existentes.
- Pretendan redefinir las relaciones y roles de género de hombres y mujeres en la perspectiva de lograr la igualdad.

Será muy útil emplear la herramienta “Lista de Chequeo para el Diseño de Proyectos” que permite verificar que se ha cumplido con los aspectos básicos de género en la Fase de Planificación (ver Sección A, Parte 2, **pagina 80**).

## Monitoreo sensible al género

El monitoreo de las acciones de un proyecto es un proceso continuo y sistemático que valora o mide el progreso realizado en un programa y/o proyecto en un período de tiempo, con base a señales o indicadores previamente establecidos y con entendimiento común.

El monitoreo, también, es un instrumento para acompañar el proceso de implementación de una iniciativa programática (proyecto), su fin es reportar información sobre la eficiencia alcanzada entre lo planificado y lo ejecutado.

El monitoreo generalmente es realizado por el personal del proyecto, de allí la importancia

El monitoreo se vincula con la fase de diseño, porque es en esta fase donde se define lo que posteriormente se monitorea y también está vinculado con la evaluación porque el monitoreo es un insumo para la valoración final de un proyecto.

que los recursos humanos disponibles cuenten con las “capacidades” necesarias para aplicar el enfoque de género y realizar análisis y reportes para la toma de decisiones.

El monitoreo sensible al género presenta dos cuestiones críticas:



➤ **La selección de los indicadores** por medir y valorar, correspondientes al sector del proyecto y los indicadores básicos de género, los “inexcusables” vinculados a las principales dimensiones de género; y

➤ **Las herramientas para recolectar la información**, ya que las mismas facilitan o limitan el rol de las personas y los énfasis en la información que se obtiene. Además, en el monitoreo sensible al género también se pretende que la generación de información sea una herramienta de reflexión que empodere a las mujeres y concientice a los hombres.



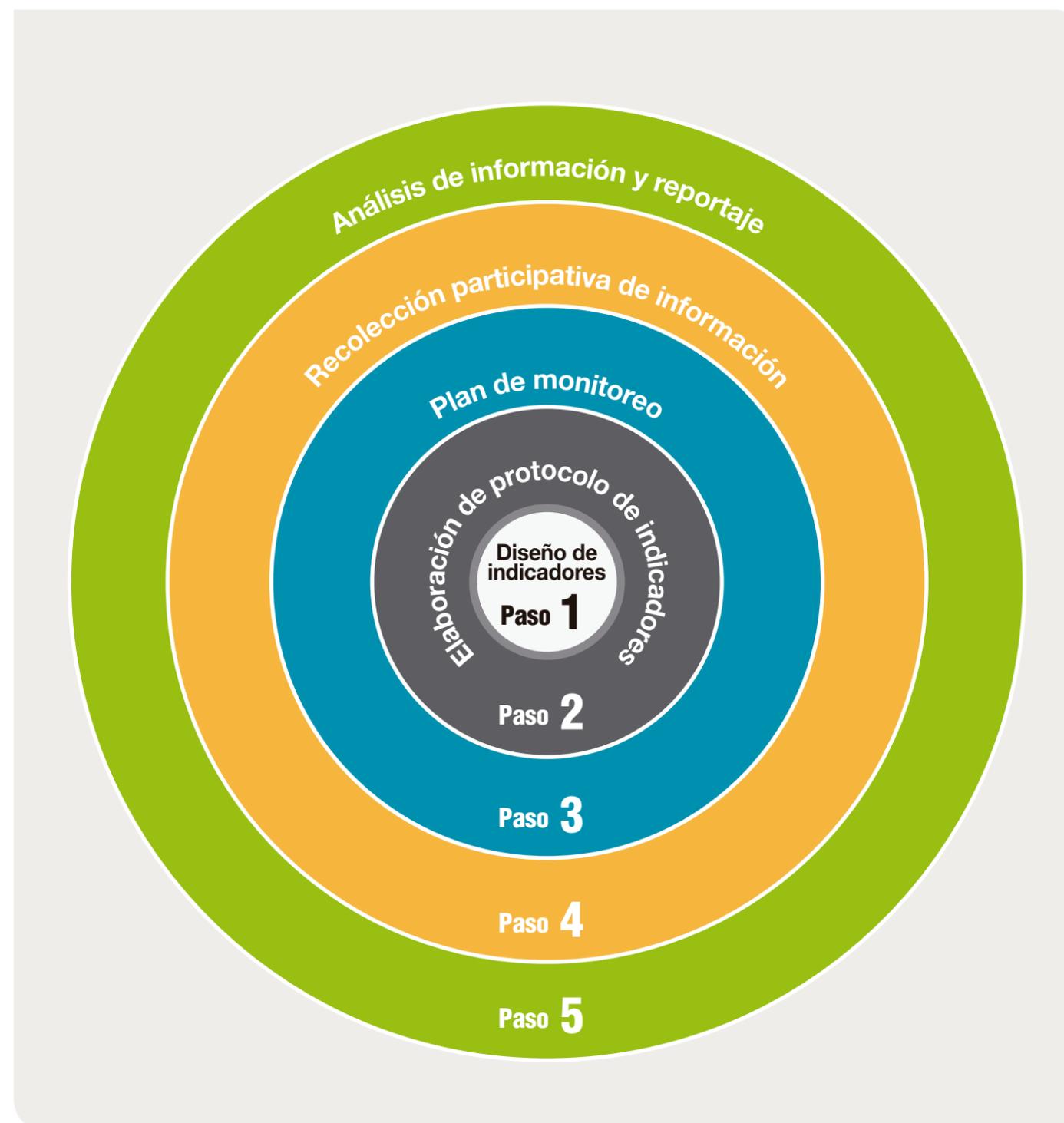
Erin Lubim /CARE

## Pasos para el diseño e implementación de un sistema de monitoreo

Para diseñar un sistema para el monitoreo de proyectos con equidad de género, se sugieren CINCO pasos básicos

Seguir la lógica de los pasos básicos asegurará contar con información sensible al género que facilite la toma de decisiones.

Para que el monitoreo sensible al género funcione debe ser **preciso y limitarse a lo esencial** que se quiere cambiar/transformar. Es decir, no plantearse demasiadas variables e indicadores que hagan inmanejable el sistema, y que demanden recursos (humanos y materiales) desmesurados y no realistas.



### Paso 1

#### Diseño de indicadores de género

Para que un sistema de monitoreo permita comprobar si hay cambios relacionados con la igualdad de género, es necesario definir **variables e indicadores de género**, y que ambos estén directamente vinculados con: objetivos y resultados (efecto-impacto y proceso) del proyecto.

#### Las variables e indicadores

Las variables o dimensiones de género aquí presentadas hacen referencia a la reflexión teórica y a las dimensiones políticas asumidas por CARE a favor de la igualdad de género.

Esto implica asumir en los proyectos las concepciones y definiciones básicas de las Políticas y Estrategias de CARE que deben reflejarse en los objetivos y resultados que se quiere alcanzar en los proyectos, como una contribución a los procesos de cambio social más amplios.

Las variables básicas de la igualdad de género para el monitoreo corresponden a las categorías de análisis utilizadas para facilitar el análisis diferenciado de la condición y posiciones de mujeres y hombres en la Teoría de Género.

Para evidenciar un avance significativo en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, se sugiere incluir las CINCO dimensiones de género que abordamos en la Sección A-parte 2.

*Adicionalmente, es importante considerar en el monitoreo **otra variable vinculada al derecho de una vida libre de violencia como resultado de los proyectos, en consecuencia, debemos incluir al menos un indicador relacionado al tema** <sup>2</sup>*

- **Acceso y control de recursos y servicios:** buscar asegurar el acceso, uso y control de los recursos del desarrollo permitirá un beneficio equitativo de los recursos (financieros, humanos, tiempo, materiales) para las mujeres y hombres.
- **Prácticas, roles y participación:** se enfoca en evidenciar y atender la sobrecarga de trabajo de las mujeres, visibilizando su doble o triple jornada de trabajo (productivo-reproductivo y comunitario) y las consecuencias en el bienestar individual, familiar y colectivo.
- **Conocimientos, creencias y percepciones:** busca identificar y transformar las desigualdades en los patrones socio-culturales productos de concepciones y actitudes discriminatorias.
- **Derechos, estatus legal y marco jurídico:** analizar la presencia de políticas y programas gubernamentales, normas comunitarias y marcos legales que favorecen el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres de manera equitativa.
- **Poder y toma de decisiones:** se enfoca en visibilizar y atender los aspectos de contexto socio-cultural que limitan o potencian que las mujeres ejerzan sus derechos y participen en las estructuras o espacios de toma de decisiones a nivel familiar, organizativo y comunitario.



Estas variables también necesitan indicadores sensibles al género que permitan medir el cambio, posteriormente se presenta una tabla con ejemplos de estos indicadores.

## Los indicadores sensibles al género:

En el marco de la planificación de proyectos, cualquier sistema de monitoreo parte de una matriz que sintetiza y ordena la intervención en un cuadro lógico – llámese marco lógico, matriz de resultados, mapeo de alcances, etc. – en donde se coloca indicadores, señales de cambio o señales de alcances para su seguimiento.

En este marco lógico, los indicadores constituyen señales definidas, reconocidas y aceptadas por las y los actores de un proyecto

con el fin de demostrar transformaciones. Un indicador sensible al género simplifica “los énfasis en las transformaciones de género”; es un instrumento que permite comprobar el cumplimiento de lo comprometido en materia de igualdad de género.

Los indicadores sensibles al género que están bien contruidos consiguen combinar los siguientes tres criterios:



Lynn Johnson /Ripple Effect



➔ **Medibles:** expresan en términos exactos qué se debe medir o valorar de manera diferenciada con mujeres y hombres.

➔ **Relevantes:** brindan señales importantes vinculadas a la condición y posición de mujeres y hombres, de acuerdo con sus fines.

➔ **Pertinentes:** dan cuenta de las situaciones diferenciadas por sexo en su contexto, y su importancia para el proyecto.

A continuación se presentan ejemplos de posibles indicadores para las variables básicas de género:



### Acceso y control de recursos y servicios

1. Porcentaje del presupuesto del proyecto que va en beneficio directo para las mujeres
2. Porcentaje de mujeres que participan en procesos de formación técnica/ tecnológica
3. Porcentaje de mujeres que reciben insumos para sus proyectos
4. Porcentaje de mujeres con ingresos propios y control sobre sus ingresos
5. Porcentaje de mujeres co-propietarias de los bienes familiares (tierra, capital, inmuebles, vehículos)
6. Número de mujeres que conducen vehículos y/o manejan maquinarias
7. Número de mujeres que usan y controlan los servicios crediticios
8. Porcentaje de diferencias de ingresos económicos entre mujeres y hombres
9. Porcentaje de mujeres que cuentan con títulos de propiedad



## Conocimientos, creencias y percepciones

1. Porcentaje de mujeres y de hombres que se sienten satisfecho/as con su vida
2. Porcentaje de mujeres y hombres capacitados sobre desarrollo humano e igualdad de género
3. Porcentaje de mujeres que completan ciclos de educación formal
4. Porcentaje de personas que reconocen las capacidades de liderazgo y toma de decisiones de las mujeres
5. Porcentaje de hombres y mujeres que han recibido educación sexual, según edad
6. Porcentaje de mujeres y hombres que conocen y utilizan anticonceptivos, según edad
7. Número de padres o principales cuidadores varones que participan en las actividades escolares de los niños/as
8. Porcentaje de hombres líderes que apoyan el liderazgo de las mujeres



## Prácticas, roles y participación

1. Número y tipo de mujeres jefas de hogar que participan en actividades del proyecto
2. Número de horas dedicadas al trabajo doméstico por sexo
3. Porcentaje de hombres adultos que comparten los trabajos domésticos no remunerados del hogar
4. Porcentaje de mujeres involucradas en actividades formativas, recreativas y artísticas
5. Porcentaje de hombres que asisten a reuniones escolares de sus hijos e hijas
6. Porcentaje de hombres divorciados que co-participan en el cuidado de sus hijos e hijas
7. Número de horas que mujeres y hombres consideran como tiempos libres, segregado según sexo
8. Número de horas que mujeres y hombres dedican al trabajo comunitario, segregado según sexo



## Derechos, estatus legal y marco jurídico

1. Número y tipo de políticas y programas gubernamentales a favor de una vida segura y sin violencia para las mujeres
2. Número de políticas y programas gubernamentales a favor de la democratización o cambio de roles para el cuidado de dependientes (niños, niñas, adultos mayores etc.)
3. Número y tipo de organizaciones que asumen cuotas de participación para las mujeres
4. Número de leyes nacionales y locales que promueven la participación política de las mujeres
5. Porcentaje de hombres y mujeres sin documento de identidad
6. Número y tipo de mecanismos gubernamentales a favor de los derechos de las mujeres
7. Número de leyes a favor de la paternidad responsable
8. Leyes o iniciativas a favor de la copropiedad de bienes en las parejas de hecho



## Poder y toma de decisiones

1. Porcentaje de mujeres que no requieren permiso de su pareja para realizar diferentes actividades
2. Porcentaje de mujeres en puestos de dirección en los comités/ asociaciones locales.
3. Porcentaje de mujeres que participan en espacios públicos fuera de su localidad
4. Tipo de lideresas locales sensibles a la igualdad de género
5. Porcentaje de mujeres y hombres con autoestima elevada
6. Porcentaje de mujeres que se sienten capaces para asumir responsabilidades
7. Porcentaje de mujeres que deciden sobre sus ingresos económicos
8. Porcentaje de mujeres que deciden sobre los ingresos familiares



### Indicadores por resultado y tipo de información <sup>3</sup>

Existen muchas formas de clasificar los indicadores, pero hay dos clasificaciones básicas que deben considerarse para los indicadores sensibles al género: por tipo de resultado y por tipo de información.

En este marco lógico, los indicadores constituyen señales definidas, reconocidas y aceptadas.

a. Indicadores por resultado: se refieren al nivel esperado del cambio – impacto, efecto o al proceso.

<b>Impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Miden y verifican los cambios sostenibles y de largo plazo en hombres y mujeres.</li> <li>➤ El impacto se refiere principalmente a variaciones en los niveles de pobreza, en la calidad de vida, en el acceso al poder, en las actitudes y prácticas.</li> <li>➤ Miden de manera específica las variaciones en la posición de hombres y mujeres en la familia, las organizaciones y la comunidad.</li> <li>➤ Tienen como referente y corresponden al propósito (situación final esperada) y fin (objetivo de desarrollo) de un proyecto.</li> <li>➤ Se usan en los procesos de evaluación.</li> </ul>
<b>Efecto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Miden y verifican resultados intermedios que contribuyen al logro del impacto, tales como:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios en el conocimiento (de hombres y mujeres) producto de procesos formativos y de sensibilización;</li> <li>• El uso y control de los recursos por parte de mujeres y hombres;</li> <li>• La capacidad de toma de decisiones de las mujeres sobre sus recursos y los de la familia.</li> </ul> </li> <li>➤ Corresponden al nivel de resultados u objetivos específicos de los proyectos.</li> <li>➤ Se usan en los procesos de evaluación.</li> </ul>
<b>Proceso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Miden y verifican los cambios que se producen en el corto plazo, como resultado inmediato y directo de las actividades realizadas por el proyecto.</li> <li>➤ Corresponden al nivel de actividades y dan cuenta de la puesta en marcha del proyecto.</li> <li>➤ Se ubican en un nivel operacional.</li> <li>➤ Se usan en el seguimiento.</li> </ul>

- b. Indicadores según tipo de información:  
Pueden ser cualitativos y/o cuantitativos.

Para el monitoreo sensible al género cobran especial relevancia los indicadores cualitativos, ya que gran parte de las acciones están relacionadas con cambios de actitud, de percepción, y de concepción.

A continuación aspectos clave de estos dos tipos de indicadores:



Miryam Moya/CARE

Indicadores cuantitativos	Indicadores cualitativos
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los indicadores <b>cuantitativos</b>, como su nombre lo indica, son medidas que se expresan en números, cantidades o porcentajes.</li> <li>➤ Desde el punto de vista de género, los indicadores <b>cuantitativos deberían permitir desagregar por sexo toda la información que se genere en el proyecto</b>, para luego facilitar el análisis de género.</li> <li>➤ Estos indicadores también pueden vincularse a otras categorías, por ejemplo: grupos etarios para diferencias entre niño/as, jóvenes y adulto/as, procedencia urbana rural, condición socio-económica, entre otras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los indicadores cualitativos, se refieren a cualidades, son más complejos en su diseño.</li> <li>➤ Los indicadores cualitativos están directamente relacionados con el contexto y la posición y condición de género de mujeres y hombres.</li> <li>➤ Reflejarán cambios en roles, valores, actitudes, costumbres y prácticas en las relaciones de género.</li> <li>➤ De esta manera, generalmente los indicadores cualitativos sensibles al género requieren de la definición de escalas de desempeño, que pueden expresarse en grados y niveles.</li> </ul>
El análisis cuantitativo nos puede decir	El análisis cualitativo nos puede explicar
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿A cuántos hombres?</li> <li>➤ ¿A cuántas mujeres?</li> <li>➤ ¿Cuál es la brecha numérica o porcentual entre mujeres y hombres?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Cómo están pasando las cosas para mujeres y hombres?</li> <li>➤ ¿Por qué están pasando de manera diferenciada para mujeres y hombres?</li> </ul>

La mayoría de proyectos en CARE presentan indicadores mixtos (cuantitativos-cualitativos), que permiten verificar cambios cualitativos y, al mismo tiempo, determinar en cuántos individuos, organizaciones o instancias se presentan esos cambios. Por lo anterior, en los indicadores mixtos siempre se debe presentar una unidad de medida (número o porcentaje) y una unidad de verificación (tipo, grado o nivel).

Los **indicadores mixtos son particularmente importantes en la evaluación**, ya que permiten verificar tanto la magnitud o profundidad de los cambios obtenidos como la amplitud con que se presentan. Esto hace posible una mayor comprensión de los resultados esperados.

Es importante mencionar que los indicadores en sí brindan datos y que es una tarea posterior realizar el “análisis de género” de los mismos. Esto supone un esfuerzo adicional para utilizar varios medios e instrumentos para recoger información, desde métodos participativos y capacidades del personal para interpretar los datos.

### Escalas en los indicadores cuantitativos y cualitativos <sup>4</sup>

Las escalas ayudan a diferenciar los cambios esperados en un mismo indicador, en un período de tiempo determinado, por ejemplo, por años o fases.

Se formulan escalas cuando los aspectos que queremos medir y/o valorar son **acumulativos y secuenciales**. La primera posición de la escala representa la situación inicial, y la posición máxima representa el nivel más alto que se quiere lograr. Las escalas se formulan de menor a mayor.



Ana Castañeda/CARE

### Por ejemplo:

- **Situación inicial:** “Nulo nivel de involucramiento de los varones jefes de hogar en el trabajo doméstico reproductivo en familias de trabajadoras del hogar de Nicaragua”
- **Situación intermedia:** “Mediano nivel de involucramiento de los varones jefes de hogar en el trabajo doméstico reproductivo de las familias de trabajadoras del hogar de Nicaragua”.
- **Situación final:** “Alto nivel de involucramiento de los varones jefes de hogar en el trabajo doméstico reproductivo de las familias de trabajadoras del hogar de Nicaragua”.

Cuando trabajamos con escalas, debemos de definir parámetros para interpretarlas, por ejemplo:

Parámetros	Descripción
<b>NULO nivel de involucramiento</b>	➤ Ninguno de los varones jefes de hogar asume tareas doméstico reproductivas.
<b>MEDIANO nivel de involucramiento</b>	➤ Al menos el 50% de los varones jefes de hogar ha empezado a asumir tareas doméstico reproductivas.
<b>ALTO nivel de involucramiento</b>	➤ Más del 70% de los varones jefes de hogar comparten las responsabilidades del trabajo doméstico reproductivo de sus hogares.

Aunque trabajar con escalas conlleva cierto grado de complejidad, esta es una de las formas más exactas de poder aportar evidencias para el cambio en la igualdad de género.

Por lo tanto, invitamos a todos los y las colegas de CARE a incorporarlas en sus sistemas de monitoreo y evaluación sensibles al género.

## Paso 2

### Diseño de indicadores de género

Para evitar interpretaciones variadas y diferentes sobre un indicador sensible al género, es necesario elaborar un protocolo para cada indicador. Esta es una herramienta que organiza y brinda sentido al indicador facilitando su entendimiento y medición.

A continuación un ejemplo de protocolo de un indicador sensible al género:

Protocolo del Indicador Objetivo Específico 1, del Proyecto Micuenca: <sup>5</sup>

#### CUADRO DE INTERPRETACIÓN

Aspecto	Contenido
<b>Indicador</b>	➤ Número y tipo de estructuras organizativas locales mixtas (mujeres y hombres) que incorporan a mujeres líderes para identificar, proponer y organizar soluciones comunales ante las amenazas del cambio climático.
<b>Definición</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Estructuras organizativas locales:</b> comités, asociaciones, grupo especializados en temas de cambio climático que aglutinan a pobladores/as comunitarios con fines de enfrentar amenazas y vulnerabilidades.</li> <li>➤ <b>Líderesas:</b> Mujeres que participan con un papel relevante, que realizan las acciones de gestión, buscan, innovan y proponen soluciones y/o forman parte de las estructuras de toma de decisiones en estas organizaciones.</li> </ul>
<b>Clasificación</b>	➤ De efecto socio-cultural y organizativo
<b>Medios de verificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Línea base:</b> número de mujeres y hombres que participan en las organizaciones; número de mujeres en estructuras de toma de decisiones.</li> <li>➤ <b>Técnica:</b> Conteo de casos; entrevistas con directivo/as; entrevistas y testimonios de líderes.</li> <li>➤ <b>Se utilizará:</b> Formato A: Observación de participantes Formato B: Cuadro de conteo, participación por sexo Formato C: Guía de estudios de caso para mujeres</li> </ul>
<b>Frecuencia</b>	➤ Anual
<b>Informantes clave</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Juntas directivas de las estructuras organizadas</li> <li>➤ Funcionarios/as y autoridades comunales, locales, regionales</li> <li>➤ Líderes y líderes locales</li> </ul>
<b>Responsable</b>	➤ Todos los técnicos/as de campo
<b>Usuarios de la información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gobiernos locales</li> <li>➤ Estructuras organizativas</li> <li>➤ Socios del proyecto</li> </ul>
<b>Sitio donde se recaba información</b>	➤ Comunidades de las micro cuencas, municipios y aldeas integradas en el proyecto

Como se observa el protocolo de cada indicador facilita la adopción de un indicador, brindando la posibilidad de vincularlo con indicadores más allá del proyecto, por ejemplo, los indicadores nacionales o regionales en materia de participación.

El indicador también puede plantearse en escalas para medir su nivel de avance, a continuación mostramos un ejemplo:

**NIVEL DE AVANCE DEL INDICADOR**

Nivel	Descripción
<b>Excelente</b>	↗ Las estructuras organizativas incorporan a mujeres en igual número de hombres.
<b>Fuerte</b>	↗ Las estructuras incorporan a una mujer por cada dos hombres.
<b>Débil</b>	↗ La participación de las mujeres en las estructuras es escasa.
<b>No funciona</b>	↗ No se han incorporado mujeres en las estructuras organizativas.

**Paso 3**

**Plan de Monitoreo**

Un monitoreo sensible al género servirá para organizar las acciones que permitan comprobar las señales de cambio. El plan de monitoreo permite organizar la recolección de información para su posterior análisis.

A continuación un ejemplo de un plan de monitoreo del Proyecto Educan en Honduras, Centroamérica:

<b>Ejemplo PLAN DE MONITOREO PROYECTO EDUCAN HONDURAS</b>							
Resultado No. 5	Indicador	Criterio / Definición	Fuente Datos / Medio de Verificación	Frecuencia Recolección	Instrumento y Método	Responsables	Utilidad para el análisis de género
<b>R.5. 2,900 productores/as aumentan sus ingresos promedios</b>	5.1. Número de mujeres y hombres que han incrementado sus ingresos	Cantidad de personas por sexo que obtiene más ingresos por su actividad productiva	Línea base sobre ingresos por sexo  Sistema de información del proyecto, Planes de negocios, informes de asociaciones.	Semestral (julio y febrero)	Formato 4;  Guía Revisión documental  Guía Entrevista con productores/as  Guía Estudios de Caso de Mujeres Microempresarias	Equipo técnico del proyecto	Evidenciar el avance de mujeres y hombres productores en el acceso a recursos productivos

*El plan de monitoreo es una herramienta básica para ordenar el seguimiento sistemático a los indicadores, y facilita la tarea de producción de información para el aprendizaje institucional y social.*

## Paso 4

### Recolección participativa de información

La selección de las herramientas o instrumentos de monitoreo dependerá básicamente del tipo de indicadores por medir. Las herramientas deberán ser identificadas en el protocolo de monitoreo de cada indicador. Estarán en función de los recursos (humanos, de tiempo y financieros) disponibles para el proyecto.

La mayor complejidad que presenta la aplicación de herramientas participativas de carácter cualitativo con enfoque de género es **asegurar la capacidad del personal del proyecto** para utilizar estas herramientas y posteriormente realizar el análisis desde el género.

En esta Caja de Herramientas se presenta un menú de herramientas participativas temáticas, que pueden ser utilizadas en las diferentes fases del ciclo del proyecto, por lo tanto, pueden ser adoptadas para el monitoreo regular de las actividades.

Es importante tener presente las siguientes preguntas clave antes de salir a recopilar la información para el monitoreo:

Preguntas clave:	Por ejemplo:
➤ ¿Cuento con los recursos humanos y financieros para concretar la visita de monitoreo?	Vehículo, personal, materiales didácticos, refrigerio.
➤ ¿Qué indicadores voy a monitorear en esta ocasión?	Llevar copia de los formatos diseñados para la recopilación de la información.
➤ ¿Cuáles son mis fuentes de información?	Documentos externos al proyecto, documentos internos.
➤ ¿Cómo aseguro una participación equilibrada de mujeres y hombres?	Concertación previa de lugar y horario de la reunión con mujeres y hombres Utilización de idioma local, Organización de guardería para niños/as de ser posible.
➤ ¿Qué necesito observar para complementar la información?	Comportamientos de hombres y mujeres; temas que se conversan de manera informal en los pasillos.
➤ ¿Necesito contar con un equipo mixto (mujer y hombre) de facilitación?	Esto dependerá del contexto socio-cultural del lugar.
➤ ¿Cómo aseguro que mi informe de monitoreo sea sensible al género?	Me aseguro de reportar sobre las dimensiones e indicadores de género del proyecto.
➤ ¿Cómo aseguro que el monitoreo contribuya a la toma de decisiones en el proyecto?	Deberá presentar el análisis de la información monitoreada a los tomadores de decisiones y buscar formas sencillas de presentación que motiven el análisis y la reflexión.
➤ ¿Cómo planifico las acciones de seguimiento?	Las recomendaciones producto de la visita deben ser incluidas en el plan operacional anual (POA) de trabajo de las personas a cargo.

## Paso 5

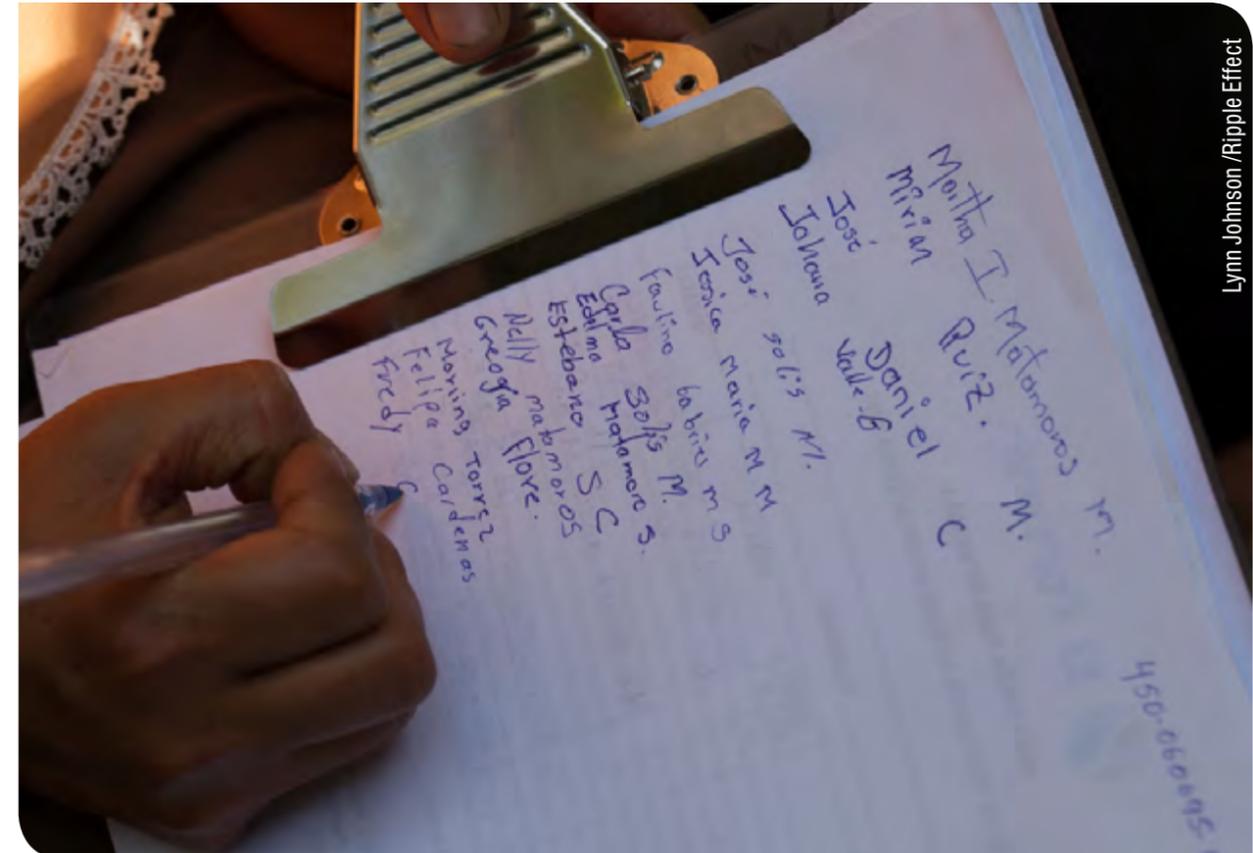
### Análisis de información y reporte

Cada proyecto tiene formatos básicos, dependiendo de los requerimientos del donante y de los acuerdos de la oficina de país para reportar periódicamente. Generalmente cada reporte debe dar cuenta de los avances en objetivos, resultados y metas con base a los indicadores del proyecto.



Para que los reportes permitan conocer el avance en términos de igualdad de género, deberá:

- **Desagregar toda la información por sexo y grupos de edad.** Esto permite saber si estamos llegando adecuadamente a los grupos meta.
- **Abordar las categorías básicas** para la igualdad de género y sus indicadores correspondientes.
- **Con base a los datos recopilados,** describir el resultado o efecto diferenciado sobre mujeres y hombres, de acuerdo con los fines del proyecto. Esto fundamentalmente abordando de manera correcta los indicadores del proyecto.
- **Concluir y recomendar medidas correctivas** a favor de la igualdad de género de acuerdo con los fines del proyecto.



Lynn Johnson / Ripple Effect



Lynn Johnson / Ripple Effect

# Evaluación con enfoque de género

“Una evaluación con enfoque de género va a permitir conocer cómo el proyecto ha incidido en las diferentes condiciones de vida de las mujeres y los hombres, cómo ha tomado en consideración sus distintas percepciones, actitudes, funciones, responsabilidades, oportunidades, acceso a recursos y a toma de decisiones, tanto en el hogar como en la comunidad, cómo el proyecto ha afectado las jerarquías existentes entre los hombres y las mujeres, cómo ha propiciado (o no) una más justa distribución de recursos entre ambos, unas relaciones cotidianas más igualitarias, un protagonismo social y político más equilibrado”.<sup>6</sup>

Las evaluaciones pueden ser internas y/o externas dependiendo de los fines con que se diseñen las mismas. Puede ser intermedia o final. La intermedia se centra en la revisión de la eficiencia y la final en la eficacia.

Una evaluación intermedia o final de un proyecto se alimenta del monitoreo regular, por lo que se recomienda:



## ➤ Centrarse en el efecto-impacto:

Favorecerá la evaluación si el proyecto incluye indicadores de género de este nivel. En caso no se tengan, una tarea del equipo de evaluación será proponerlos.

## ➤ Valorar los insumos del monitoreo del proyecto:

Los aspectos de género serán valorados de acuerdo a los indicadores del proceso establecido, por lo que es muy importante revisar los insumos generados por el proyecto y verificar el cumplimiento de los ajustes recomendados.

## ➤ Identificar las categorías de género incorporadas al proyecto y sus indicadores.

Si no se han incluido categorías de género desde el inicio, lo más probable es que no se tengan estrategias para lograrlos durante el proyecto. Por lo tanto, la evaluación será negativa al respecto.

## La evaluación nos permite:

- Conocer si estamos o no logrando los resultados y objetivos propuestos.
- Aprender de la acción institucional, identificando innovaciones y buenas prácticas.
- Mejorar en el desarrollo del proyecto y en futuras intervenciones.
- Socializar con los actores que han participado en el proyecto y otros que trabajan en el campo del desarrollo.

A continuación se muestra un ejemplo de la valoración de las Estrategias de un Proyecto, en cuanto a los aspectos de género:

Efectos	DEFINICIÓN	EJEMPLOS
<b>Negativo</b>	Estrategias y/o actividades del proyecto <b>que refuerzan estereotipos inequitativos o despojan de sus derechos</b> a algunas personas en el proceso de lograr los objetivos del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En el tratamiento de la violencia, mostrar a mujeres violentadas físicamente en los materiales publicitarios y educativos, refuerza su condición de víctima y no la empodera, no permite ver que es posible salir de la violencia.</li> <li>➤ Un programa educativo que refuerce el rol tradicional de las mujeres como únicas responsables del cuidado de los hijos e hijas, y que no muestra a los padres en el ejercicio de su paternidad, no promueve la co-responsabilidad familiar entre hombres y mujeres.</li> </ul>
<b>Negativo por ser neutro</b>	Estrategias y/o actividades del proyecto que <b>no analiza las relaciones de género dentro del ámbito del proyecto</b> y/o ignora los estereotipos y discriminaciones de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Un proyecto de recuperación de especies de tortugas que no toma en consideración las relaciones entre los/as usuarios/as de este recurso tiene impactos neutros en las relaciones de género, es decir no modifica la situación sin proyecto, y por ende negativos porque no identifica, visibiliza o interviene en lo que podría ser condiciones de desigualdad de género.</li> </ul>
<b>Sensible</b>	Estrategias y/o actividades del <b>proyecto que reconocen y responden a las necesidades y limitaciones diferenciadas</b> de individuos en base de su género o sexualidad.  Estas actividades mejoran sustantivamente el acceso de hombres y mujeres a recursos y servicios de protección, tratamiento y cuidado. Pero no son suficientes para fundamentalmente transformar el balance de poder de las relaciones de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Un programa de promoción del liderazgo y ciudadanía dirigido a hombres y mujeres contribuye a la formación y mejora del desempeño de ambos géneros en la comunidad; es sensible si plantea cuestionamientos al desbalance en el poder en los espacios comunales de toma de decisiones o estrategias específicas para favorecer el acceso de las mujeres a las directivas de las organizaciones.</li> </ul>

Efectos	DEFINICIÓN	EJEMPLOS
<b>Positivo</b>	Estrategias y/o actividades del proyecto <b>ayudan a hombres y mujeres a examinar estereotipos, expectativas, y discriminación</b> de género y su impacto en las relaciones de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Un programa de educación para la vida que incluye el tratamiento del VIH como un asunto de interés público, y promueve espacios de discusión, juegos de roles de género, orientación, ayuda a los y las participantes a cuestionar las razones que motivan comportamientos de riesgo, o comportamientos discriminadores hacia las personas y alienta la asunción de responsabilidades.</li> <li>➤ En este tipo de programas además se trabaja con hombres y mujeres, adultos y jóvenes, de manera diferenciada y conjunta, y se aporta a la redefinir las normas de género y una sexualidad responsable.</li> </ul>
<b>Transformador</b>	Estrategias y/o actividades del proyecto que <b>buscan construir normas y estructuras sociales equitativas</b> , además de comportamiento individual equitativo entre hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Un proyecto que trabaja el tema de cuidado del ambiente en una comunidad rural, que contribuye a la valoración del conocimiento y aporte de las mujeres en la conservación de cultivos tradicionales, el uso de tecnología limpia, y la preservación de la cultura, reconociendo previamente que está ha sido poco valorada.</li> <li>➤ Un proyecto que aporta a democratizar a la organización comunal, creándose condiciones para que hombres y mujeres puedan ejercer liderazgos de manera compartida, en corresponsabilidad con el trabajo doméstico y cuestionando los patrones socioculturales que naturalizan la desigualdad, para transformarlos.</li> </ul>

*Es importante mencionar que en CARE apostamos por estrategias y actividades que sean género positivo y transformador, porque solo de esta manera es posible lograr cambios en las estructuras y esquemas de desigualdad y tener impactos sostenibles, para que todas las personas tengan oportunidades para superar la pobreza y vivir con dignidad y seguridad.*

**A continuación sugerencias para organizar correctamente los ejercicios de evaluación:**

- **Incorporación de una persona especializada en el tema:** Un primer aspecto a considerar es que el equipo evaluador integre una persona especializada en género, desarrollo y cambio social.
- **Contextualizar la intervención:** También informarse de las normas y políticas de género y el marco socio político en el que actuó el proyecto, y evaluar si se tomó o no en cuenta.
- **Diseño de métodos cualitativos:** La elaboración de los instrumentos de evaluación debe combinar instrumentos cualitativos y cuantitativos que permitan acercarse a los cambios cualitativos y las tendencias que se han generado por acción del proyecto.
- **Considerar una evaluación de carácter participativo,** que supone que las y los actores del proyecto o programa tengan la posibilidad de aportar a través de metodologías amigables y procesos que contemplan sus rutinas de trabajo y disponibilidad de tiempo.
- **El objeto de la evaluación debe considerar una mirada de género** de la problemática que dio lugar al proyecto, el análisis de la propuesta en función a su aporte a la mejora de las condiciones, posición y oportunidades de desarrollo de hombres y mujeres y el aporte a la superación de las brechas de género.
- **Centrarse o reconstruir las señales de cambio sensibles al género:** Tomar especial atención a los indicadores de género y su evolución en



el proyecto, identificando lo que esto supone para la vida de las mujeres y el cambio en sus relaciones de género.

- **Revisar el presupuesto asignado al proyecto a las cuestiones de género:** Esto permitirá establecer correlación entre los recursos asignados y los resultados esperados.
- **Evaluar la capacidad del personal del proyecto** en cuanto a igualdad de género; establecer como se ha invertido en la calificación del personal en el manejo del enfoque de género.

Al situar los cambios en las vidas de mujeres dentro de este contexto más amplio, podemos ver una diferencia cualitativa entre intervenciones que logran que las mujeres tengan éxito en un mundo para hombres, versus, los éxitos demostrables en convertir ese mundo en uno que es fundamentalmente más justo y equitativo<sup>7</sup> para hombres y mujeres.

## Notas bibliográficas “B” | Fascículo 1

---

- 1 Elaborado por Ada Zambrano – Coordinadora Calidad Programática de CARE CA e integrante de la Comunidad de aprendizaje de género del PRIG LAC.
- 2 Se refiere a la identificación y prevención de cualquier acto psicológico, verbal y físico que vulnere la seguridad y la vida de las mujeres y las niñas, especialmente. Indicadores modelos se encuentra en el fascículo 4 Derecho a una vida libre de violencia.
- 3 Ejemplo tomado y adaptado de Indicadores de Género Manual de PREVAL FIDA, 2002.
- 4 Adaptado de Indicadores sensibles al Género. Preval – FIDAMERICA, 2002.
- 5 Ejemplo tomado del Proyecto MICUENCA en Guatemala, 2010.
- 6 Gonzales, Lara. Evaluar con enfoque de género.  
[http://pdf.bakeaz.efaber.net/publication/full\\_text/128/CB66\\_maqueta\\_PDF.pdf](http://pdf.bakeaz.efaber.net/publication/full_text/128/CB66_maqueta_PDF.pdf), 29 de junio 2013.
- 7 Traducido Monitoring, Evaluation and Impact Measurement, CARE Gender Toolkit  
<http://pqdl.care.org/gendertoolkit/Pages/understanding%20change.aspx>

# Sección B

## Fascículo 2

### Derechos económicos

#### ORIENTACIONES BÁSICAS

##### Índice

1. Elementos conceptuales
2. ¿Cómo abordar los derechos económicos en el desarrollo desde un enfoque de género?
3. Principales indicadores sensibles al género en materia de derechos económicos
4. Herramientas útiles para proyectos de derechos económicos con enfoque de género



Erin Lubin / CARE

## Elementos conceptuales

### ¿SABIAS QUÉ?

- De las personas en el mundo que viven con menos de un dólar diario, aproximadamente 70% son mujeres (UNDP, 2009).
- Las mujeres hacen dos tercios del trabajo en el mundo pero solo reciben 10% del ingreso mundial (UNDP, 2009).
- Mujeres latinoamericanas trabajan en promedio 10 horas semanales más que los hombres, considerando el trabajo remunerado y no remunerado (CEPAL, 2012).
- Las mujeres ganan 30% menos que los hombres en la región (UNICEF, 2012).

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) están referidos a cuestiones básicas para la dignidad humana como la alimentación, la salud, la vivienda, el trabajo, la educación, el agua, el acceso a la tierra, el goce de un salario digno, y la generación de ingresos a partir de actividades productivas, entre otros.

**Podemos señalar como derechos económicos los siguientes:**

- ➔ Derecho a un empleo digno y su libre elección
- ➔ Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias
- ➔ Derecho a una remuneración adecuada
- ➔ Derecho a seguridad social
- ➔ Derecho a pensión de jubilación
- ➔ Derecho a recursos económicos, financieros, técnico productivos
- ➔ Derecho a la promoción laboral
- ➔ Derecho a capacitación

No todas las personas gozan de las mismas posibilidades para ejercer estos derechos. Hay grupos de la población que por su situación económica, procedencia socio-cultural, identidad de género, o edad son vulneradas.

Los derechos económicos de las mujeres, han sido desiguales históricamente, a partir de relaciones de poder entre los géneros que han determinado una distribución diferenciada y discriminatoria de roles, funciones, espacios y atributos para hombres y mujeres en función de su sexo.

Esta distribución desigual se refuerza en torno a “la división sexual del trabajo”, que generalmente asigna y prioriza para las mujeres, las actividades del ámbito doméstico no remuneradas y las actividades menos pagadas y valoradas en el ámbito laboral.

Si nos situamos en las relaciones de género, son las mujeres las que mayoritariamente se ven afectadas en sus derechos económicos, a pesar de aportar de manera significativa a la economía, por medio de su participación en el mercado laboral (trabajo pagado) y también, con la labor doméstica, reproductiva y del cuidado (trabajo no pagado).

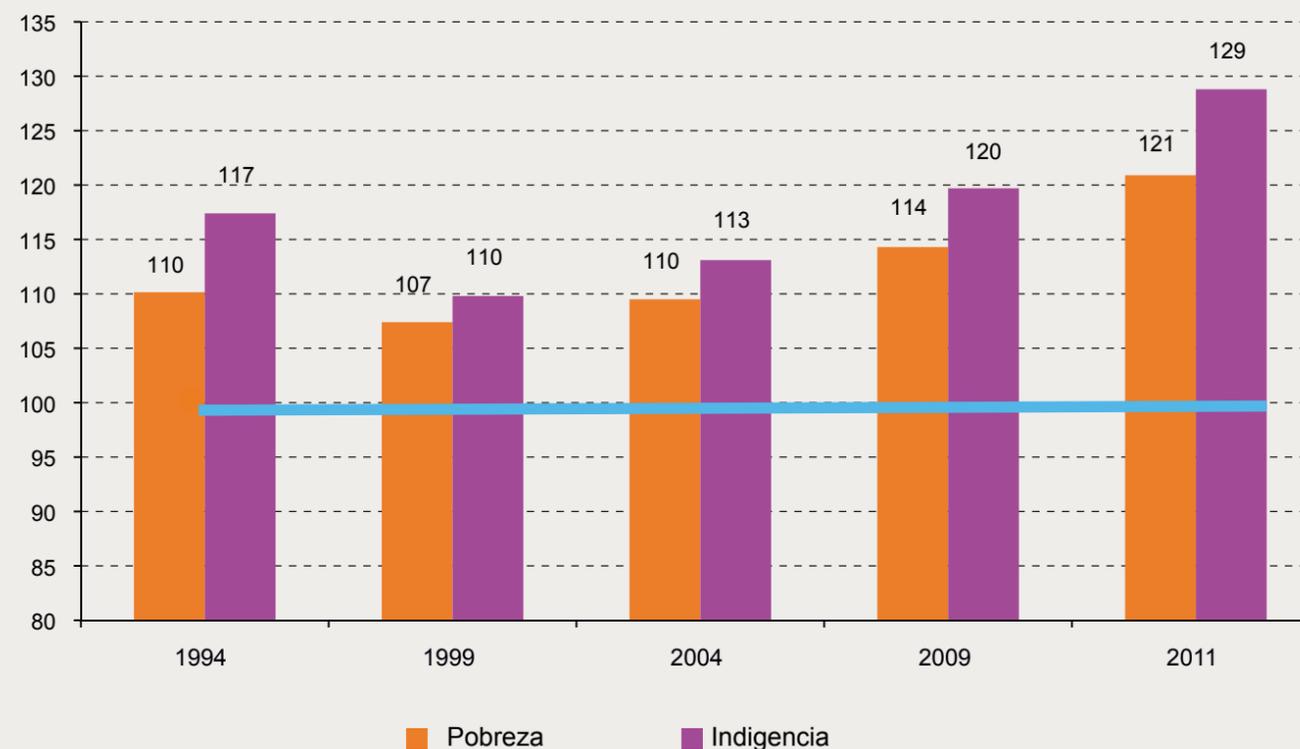
Esta situación produce una continua y creciente desigualdad para las mujeres respecto al goce de sus derechos económicos y sociales, situación que contribuye a su permanente subordinación, volviéndoles particularmente vulnerable a la violencia, la explotación y otras formas de abuso.

A fin de graficar estas desigualdades presentamos dos cuadros que dan cuenta de la feminización de la pobreza y la proporción del salario de las mujeres en comparación con los hombres.



Annie Griffiths / Ripple Effect

### América Latina (promedio simple de 16 países): Índice de feminidad de la pobreza e indigencia, alrededor de 1994 a 2011 (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

Estas relaciones económicas, a su vez están basadas en relaciones socio-culturales convenientes para un sistema capitalista, que se beneficia del trabajo gratuito de las mujeres. No es casualidad, que un alto porcentaje de mujeres trabajadoras se ubiquen en el sector informal de la economía,

en donde no cuentan con garantías, seguridad social, ni beneficios.

Con el creciente aumento de las mujeres en el trabajo asalariado, y en la esfera pública, sin una redistribución de las tareas domésticas, reproductivas y del cuidado en la esfera privada,

y sin que la sociedad, haya tomado en cuenta las nuevas demandas sociales y las exigencias que se derivan de los cambios en las formas de vida y trabajo, se refuerza la división sexual (desigual) del trabajo con graves consecuencias para las mujeres, como precariedad en el empleo, doble jornada, poca participación social, entre otros <sup>1</sup>.

## Impactos de la división sexual del trabajo en los derechos económicos

### Desvalorización del trabajo reproductivo

Como consecuencia de la organización social y económica patriarcal, en los hogares generalmente se asigna a las mujeres la responsabilidad del cuidado y reproducción, relegándolas al ámbito doméstico y privado, muchas veces esta responsabilidad es asumida de manera individual, como mandato familiar. **Gran parte del tiempo de las mujeres se emplea en actividades que no producen bienes o beneficios directos para las mujeres.**

Con esta lógica, las actividades realizadas por las mujeres, en el ámbito doméstico y comunitario, no son reconocidas como importantes y se naturalizan, es decir, se cree que es lo que corresponde hacer a las mujeres.

Esta división sexual del trabajo promueve que las mujeres desde temprana edad tengan menos oportunidades de desarrollo, de acceso a recursos como la educación, capacitación para el trabajo y beneficios que les permitan ganar autonomía económica e independencia.

### Mujeres responsables de los servicios sociales

La mayoría de los Estados latinoamericanos todavía no avanzan en el reconocimiento de su responsabilidad respecto a la provisión de servicios sociales básicos para la población en general y, particularmente, para los niño/as: cuidado, educación, salud, provisión social, y, en algunos casos alimentación, vivienda e ingresos mínimos. **Tanto el Estado como la sociedad, descargan toda la responsabilidad social en las mujeres, que al ejercer el trabajo de manera gratuita hacen una contribución importante a la economía familiar y a las economías de los estados<sup>2</sup>.**

Por ejemplo, durante los procesos de crisis económica, las mujeres asumen la labor social de alimentación de sus familias y comunidad de manera voluntaria y escasamente valorada por los gobiernos, menos aún remunerada.

### Discriminación de la mujer en actividades productivas

Debido al sistema sexo género vigente, se asigna a los hombres roles vinculados a la capacidad de uso de sus potencialidades para producir bienes y servicios. En tanto estos bienes y servicios aparecen más tangibles, gozan de mayor reconocimiento y valoración en la esfera económica y social. Por su parte, las mujeres continúan aisladas de los grandes sectores productivos con derechos, marginalizadas como trabajadoras, emprendedoras e inversionistas.



### Reducción del bienestar de las propias mujeres

La desigual división sexual del trabajo genera sobre carga en la vida de las mujeres, reduce el tiempo y su calidad de vida, su trabajo, su tiempo de descanso, ocio, cuidado de su salud y recreación, el acceso a la educación y a otras oportunidades.

## Desigualdad en el acceso a recursos económicos

Las mujeres vinculadas al mercado laboral formal e informal lo hacen en condiciones de desigualdad y de segregación laboral, pues reproducen los roles socialmente asignados, accediendo a profesiones y ocupaciones socialmente desvalorizadas, y por tanto mal remuneradas.

Las mujeres están segregadas a profesiones consideradas femeninas (enfermeras, profesoras, madres cuidadoras, sicólogas). Y generalmente, reciben salarios más bajos, por el mismo trabajo. Este orden de género en la economía se manifiesta en inequidades que están en relación directa con otro tipo de discriminaciones y desigualdades, de clase (ricos y pobres), de procedencia geográfica (rural-urbano), étnico-culturales.

Esta desigualdad en el goce de derechos se manifiestan en la **micro y macroeconomía**. En los hogares, se sustenta la fuerza del trabajo familiar, sobre la base del trabajo reproductivo y gratuito de las mujeres. Los hombres asisten a laborar gracias al quehacer de las mujeres que



Lynn Johnson / Ripple Effect

preparan los alimentos, lavan y planchan la ropa, cuidan del hogar y los hijos, etc.

Esta relación de sostenimiento de la macroeconomía, de la economía monetaria, por parte del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, todavía no ha sido analizada suficientemente. Por lo que es un supuesto equivocado que los hombres son los únicos proveedores del sustento familiar.<sup>3</sup> Sin embargo, en muchas oportunidades eso justifica el pagar salarios más bajos a las mujeres, por considerarlos complementarios en la economía familiar.

Al ingresar al mercado de trabajo, las calificaciones y aportes de las mujeres son considerados cualidades innatas de poco o ningún costo y, por ello, tienen menor valor en el mercado de trabajo, más allá del bien que produzcan.<sup>4</sup> En el conocimiento de que las mujeres asalariadas realizan dobles jornadas de trabajo debido a sus responsabilidades familiares, se presume que el tiempo y la dedicación al trabajo asalariado es menor que el de sus pares masculinos; por ello, las actividades que ellas realizan son sometidas a estrictos controles y programaciones, que deterioran su salud física y mental, y maltratan su dignidad y autoestima.<sup>5</sup>

# ¿Cómo abordar los derechos económicos en el desarrollo desde un enfoque de género?

En términos de contribución al cambio social, es muy importante que los proyectos puedan aportar a:



Annie Griffiths / Ripple Effect



- **Visibilizar el rol de mujeres y hombres** en las esferas productivas y reproductivas, buscando la flexibilización de roles y por lo tanto, desmontando estereotipos de género.
- **Vincular necesidades prácticas con intereses estratégicos** de género, de esta manera, la atención a necesidades inmediatas potencia la sostenibilidad de mejores condiciones de vida para las mujeres y sus hogares.
- **Evidenciar la desigualdad entre mujeres y hombres** en el uso y control de los recursos, esto aporta a equiparar las relaciones de poder entre los géneros.

En términos de planificación de los proyectos, se sugiere:

- **Profundizar en las diferencias de género.** Un primer elemento a considerar es el diagnóstico, el mismo que debe incluir dimensiones y preguntas sobre: a) división sexual del trabajo; b) cuantificar la inversión del tiempo en las actividades reproductivas; y c) elaborar una caracterización precisa sobre las actividades productivas realizadas por mujeres y hombres, asalariadas y/o remuneradas, o no remuneradas.
- **Precisar las brechas de género** en el campo de los derechos económicos, es decir, cuáles son las diferencias salariales, en condiciones laborales, promoción, ingresos, entre un mismo trabajo realizado por mujeres y hombres.
- **Incluir acciones** para revertir las desigualdades de género en el campo de la economía.

## Acciones para garantizar los derechos económicos de las mujeres

- Desarrollo de capacidades para implementar actividades productivas que generen ingresos para las mujeres.
- Acciones de concientización de hombres y mujeres para desarrollar un mayor conocimiento de los derechos económicos y la igualdad de género.
- Ampliar las habilidades en las mujeres para el uso y control de sus recursos.
- Aportar a la co responsabilidad familiar en el trabajo doméstico reproductivo.
- Promover los derechos de las mujeres a la co -propiedad y propiedad de la tierra, vivienda, agua, derechos contractuales.
- Incrementar las capacidades y bienes de las mujeres para vincularse a cadenas productivas de valor.
- Incluir tecnología doméstica para aliviar la carga doméstica/reproductiva.
- Reforzar la autoestima y libertad de las mujeres para relacionarse y movilizarse fuera del hogar.
- Promover el acceso de las mujeres a la información y servicios productivos, agentes comerciales, mercados.
- Aportar a la afiliación de las mujeres a grupos gremiales de productores/as y comerciantes.



Annie Griffiths /Ripple Effect

# Principales indicadores sensibles al género en materia de derechos económicos

A continuación se presentan algunos indicadores básicos a considerar dentro de los proyectos de desarrollo económico, útiles para brindar seguimiento y demostrar efecto/ impacto para cerrar brechas de inequidad económica entre mujeres y hombres.



- Tipo de actividades económicas de mujeres y de hombres por sector productivo.
- Porcentaje de ingresos generados por las personas, según sexo.
- Porcentaje de jefatura de hogar femenina.
- Principales ocupaciones de las mujeres jefas de hogar solas.
- Principales ocupaciones de las mujeres emparejadas.
- Porcentaje de mujeres en el sector formal / informal de la economía.
- Índice de ocupación parcial y desocupación de las mujeres y hombres.
- Porcentaje de población desempleada por sexo y grupo de edad.
- Número de horas que mujeres y hombres dedican al trabajo doméstico.
- Número y tipo de servicios locales para el cuidado de los niños/as.
- Uso y acceso a tecnologías domésticas ahorradoras de tiempo.
- Porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres con acceso al crédito, insumos productivos, oportunidades de capacitación.



# Herramientas útiles para proyectos de derechos económicos con enfoque de género

Como hemos visto en la sección A, parte 2 hay diversas herramientas que se pueden emplear para el análisis, sensibilización, planificación, monitoreo, evaluación de proyectos que incorporan el enfoque de género.

A continuación presentamos algunas herramientas a manera de ejemplos que se pueden aplicar en el contexto del diseño, monitoreo o evaluación de proyectos de derechos económicos.

1. Acceso y control de recursos
2. Encuesta del uso del tiempo
3. Análisis de las relaciones de género en el marco de la economía
4. Árbol de ingresos y egresos



## 1. Acceso y control de los recursos



**Dimensión de análisis:**  
Acceso y control de recursos.

**Propósito:** Permite describir y analizar el acceso, control y disfrute de los recursos por parte de hombres y mujeres en la comunidad.

**¿Para qué sirve?:** La información que se obtenga permitirá identificar las brechas entre hombres y mujeres y analizar sus causas y consecuencias.

También puede emplearse para conocer de qué manera el proyecto aporta con recursos a los grupos menos favorecidos, o genera mejores condiciones para el acceso, control y uso de recursos por parte de las mujeres que están en desventaja en las relaciones de género.

**¿En qué fase del ciclo de proyectos podemos emplear esta herramienta?:** Puede emplearse durante el diagnóstico, el monitoreo de los avances del proyecto o como parte de la evaluación del mismo.

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como papelotes o papel sabana, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva, tarjetas con dibujos de diversos recursos.

**¿Cuánto tiempo dura?:**  
Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

## Pasos a seguir:

Antes de realizar la dinámica, el equipo deberá investigar cuál es la situación media del lugar para plantear recursos que tengan sentido a lo/as participantes. Por ejemplo: si una comunidad es muy pobre lo más probable es que ninguno de los participantes posea un vehículo como bien familiar.

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo de la dinámica de trabajo.

### Paso 2

Se forma grupos de hombres y de mujeres, a cada grupo se le entrega un papelote con el formato dibujado y tarjetas con dibujos de recursos diversos tanto productivos como reproductivos, por ejemplo de billetes que representan dinero, alimentos, una casa, una parcela, un vehículo, herramientas, insumos, etc.

### Paso 3

El o la facilitadora también deberá de preparar con palabras sencillas la explicación sobre “acceso, uso y control de recursos”, de lo contrario no se podrá utilizar la herramienta, o se obtendrán otros resultados.

### Paso 4

Los y las participantes en sus respectivos grupos tienen que precisar si “acceden” o no y si “controlan” y “disfrutan” de los recursos sociales, culturales, económicos, ambientales, ocio que están en las tarjetas, entre otros, debatiendo primero entre todos y todas y luego completado la siguiente matriz.

CUADRO: ACCESO Y CONTROL A RECURSOS				
RECURSOS	ACCESO		CONTROL	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Dinero por trabajo realizado	SI	SI	SI	NO
Tierra	SI	NO	SI	NO
Semillas, abonos, fertilizantes	SI	NO	SI	NO
Capacitación y asistencia técnica para riego por aspersión y mejora del cultivo	SI	NO	SI	NO
Agua	SI	SI	SI	NO

### Reflexión

*Podemos observar en el cuadro que las mujeres tienen menor nivel de acceso a la mayoría de recursos, asimismo, su control sobre los mismos es casi nula, lo que afecta sus posibilidades de desarrollo económico y social.*

*Las mujeres tienen acceso a recursos económicos por el desarrollo de actividades como la venta de almuerzos en las ferias dominicales, venta de hortalizas, animales menores como cuyes, gallinas. Sin embargo, lo que ganan no está bajo su control, sino que suma a los recursos de la pareja, quien decide sobre su uso.*

*Otro recurso al que acceden las mujeres es el agua, ellas la acopian, en algunos casos la transportan, la emplean en las actividades de limpieza, aseo personal y de su familia, así como en la preparación de los alimentos. También apoyan en el riesgo del pasto o de los sembríos. Sin embargo, las mujeres no participan de las*

*organizaciones a cargo de la gestión del agua como los comités de regantes, menos tienen cargos directivos.*

*En el caso de los hombres observamos que tienen mayor nivel de acceso y control de los recursos económicos, sobre la tierra (porque son los propietarios de la misma), semillas, abonos y fertilizantes a los cuales acceden a través de créditos, para lo cual dan de garantía su propiedad.*

*Vemos también que el acceso a la capacitación y asistencia técnica es mayor en el caso de los hombres, mientras que las mujeres no tienen posibilidad de participar, debido a sus obligaciones domésticas y cuidado de los hijos e hijas -cuyo promedio por familia es de 4 hijos(as)- y las responsabilidades familiares recaen fundamentalmente en las mujeres. Esto afecta sus posibilidades y oportunidades de incrementar sus ingresos y los de sus familias.*

## Paso 5

Cada grupo socializa su trabajo en plenaria; se analizan ambos cuadros identificando si hay desigual en el acceso, control y disfrute por parte de hombres y mujeres y se profundiza en las causas y consecuencias de esa desigualdad. Estos aportes se anotan en papelógrafos.



### Preguntas para animar el debate y reflexión

- ¿Qué diferencias encontramos en el acceso y control de recursos por parte de mujeres y hombres?
- ¿Con qué recursos cuentan las mujeres y los hombres para el desempeño de sus actividades?
- ¿Con qué recursos cuentan las mujeres y hombres para poder potenciar su desarrollo social, económico, cultural y político?
- ¿A qué se debe esta desigualdad?
- ¿Qué consecuencias trae para la vida de las mujeres u hombres o la familia no poder acceder o tener control sobre los recursos?
- Esta reflexión se hace por cada recurso.



### Si se está validando un proyecto podemos preguntar:

- ¿Qué recursos proporciona el proyecto y a quiénes van dirigidos?
- ¿Quién y cómo se beneficia de los recursos que proporciona el proyecto?
- ¿Cómo aporta el proyecto a favorecer el acceso de mujeres a los recursos?
- ¿Cómo aporta el proyecto a favorecer el control de mujeres y hombres sobre los recursos?

## 2. Encuesta de uso del tiempo



**Dimensión de análisis:** Prácticas, roles y participación.

**Propósito:** Las encuestas de uso del tiempo (EUT) son un instrumento que mide el tiempo que distintos grupos dedican a distintas actividades en un período específico (generalmente un día o una semana). Se distingue la información por sexo, grupo de edad, situación socio económica.

**¿Para qué sirve?:** Esta encuesta sirve para generar información acerca de las actividades no remuneradas, raramente registradas en otras encuestas nacionales. Gracias a esta herramienta se evidencia el trabajo invisible y subvalorado de las mujeres, es decir se dimensiona el trabajo no remunerado de las mujeres y su aporte a la economía de las familias y a las cuentas nacionales.

Las encuestas de uso del tiempo son un insumo central en el análisis y definición de las políticas públicas de género. Hace referencia a que el o la informante debió responder cuanto tiempo destina generalmente en un día a realizar la actividad en cuestión. Se aplican cada año, y generalmente son a nivel nacional.

La EUT es un insumo importante para reconocer las tendencias de un país sobre la división sexual del trabajo entre mujeres y hombres.

### ¿En qué fase del ciclo de proyectos puede emplearse?:

Puede consultarse durante el diagnóstico.

Las EUT son producidas generalmente por las entidades rectoras de género y las instituciones nacionales de información estadísticas. Su aplicación requiere de un diseño metodológico y estadístico más complejo y riguroso, ya que es una combinación de aspectos cuantitativos y cualitativos. El universo de la Encuesta se define por muestreo estadístico, el número de personas encuestadas depende de los segmentos poblaciones por zona geográfica específica.



### Ejemplo de algunos indicadores que utilizan las encuestas de uso del tiempo <sup>6</sup>

- ➔ Promedio de horas que dedican en un día las personas por sexo, según trabajo productivo que realizan.
- ➔ Promedio de horas que dedican los jefes de hogar por sexo, según actividad que realizan durante el día.
- ➔ Promedio de horas que dedican en un día las personas por sexo, según trabajo en casa que realizan.
- ➔ Promedio de horas utilizadas en diversas actividades durante un día normal, según sexo y grupos de edad.

## Ejemplo: Encuesta del uso del tiempo de El Salvador (2010)

### Objetivos de la encuesta:

- Evidenciar el trabajo remunerado y no remunerado que realiza la población de 10 y más años de edad.
- Visibilizar la división del trabajo entre hombres y mujeres de 10 y más años de edad.
- Visibilizar la distribución de las tareas domésticas y el cuidado dirigido a niñas, niños y personas enfermas o dependientes, entre los integrantes del hogar.

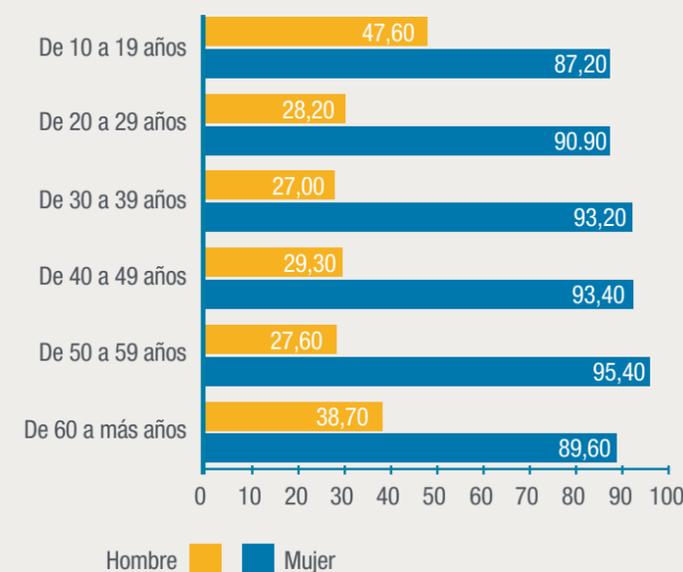
### Áreas temáticas de la Encuesta de El Salvador (2010)

- Compras cotidianas
- Gestiones externas
- Reparación o mantenimiento de la vivienda
- Cría de animales, recolección de fauna y flora
- Tareas de cuidado de niños del hogar
- Tareas de cuidado de personas dependientes o enfermas del hogar (hasta 59 años).
- Tareas de cuidado de personas dependientes o enfermas del hogar (de 60 y más años)
- Tareas de cuidado de otros familiares o de otros hogares en forma gratuita
- Tareas de cuidado personal
- Tareas comunitarias o de voluntariado
- Actividades de esparcimiento
- Actividades productivas y/o educativas

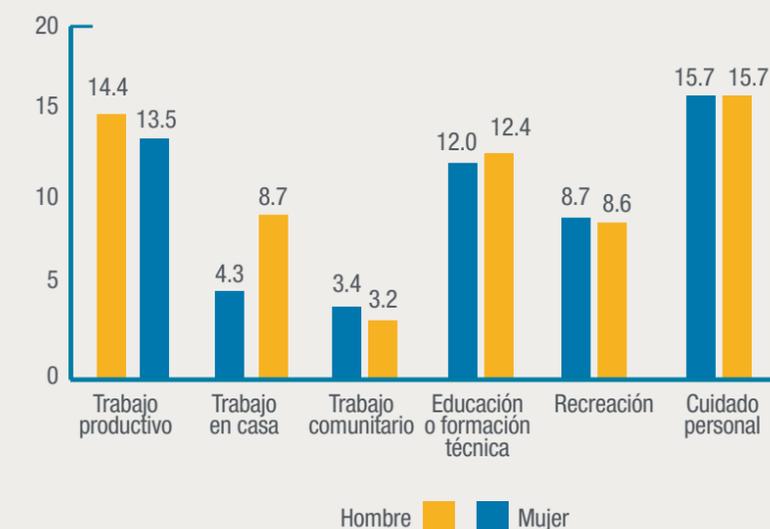
A continuación presentamos dos cuadros que dan cuenta de los resultados de la encuesta del uso de tiempo, donde se releva la participación de hombres y mujeres en las diversas actividades <sup>7</sup>.

## Encuesta del uso del tiempo de El Salvador (2010)

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN DE 10 AÑOS Y MÁS DE EDAD QUE PARTICIPA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO, POR SEXO, SEGÚN GRUPOS DE EDAD.



PROMEDIO DE HORAS QUE DEDICAN EN UN DÍA POR SEXO SEGÚN ACTIVIDAD QUE REALIZAN DURANTE EL DÍA



Como podemos observar en todos los grupos de edad, las mujeres asumen el trabajo doméstico en gran medida, ocupando el 87.20% cuando es niña o adolescente y el 90% a más en las otras etapas de vida. Respecto a los hombres podemos apreciar que la participación en el trabajo doméstico fluctúa entre el 27% y el 38.70% en el grupo de edad de 60 a más.

El segundo cuadro nos permite constatar que la mujer dedica el doble de horas que los hombres al trabajo doméstico, mientras que en relación a otro tipo de actividades dedican casi similar número de horas que los hombres.



Para conocer los resultados de la aplicación de las encuestas del uso del tiempo en diversos países te sugerimos revisar las siguientes páginas web:

- Bolivia - Encuesta de Uso de Tiempo de los Hogares 2010  
Instituto Nacional de Estadística [www.ine.gob.bo](http://www.ine.gob.bo)
- Ecuador – Encuesta del Uso del Tiempo 2010  
Instituto Nacional de Estadística y Censos [www.inec.gob.ec](http://www.inec.gob.ec)
- El Salvador – Encuesta del Uso del Tiempo 2010  
Dirección General de Estadística y Censos [www.digestyc.gob.sv](http://www.digestyc.gob.sv)
- Guatemala – ENCOVI 2006  
Instituto Nacional de Estadística [www.ine.gob.gt/np](http://www.ine.gob.gt/np)
- Perú – Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010  
Instituto Nacional de Estadística e Informática [www.inei.gob.pe](http://www.inei.gob.pe)

### 3. Análisis de las relaciones de género en el marco de la economía



**Dimensión de análisis:** Prácticas, roles y participación; acceso y control de recursos.

**Propósito:** Enriquecer el diagnóstico y diseño de un proyecto o propuesta para aumentar la generación de ingresos económicos en mujeres y hombres.

**¿Para qué nos sirve?:** El análisis de las relaciones de género en el marco de la economía nos servirá para conocer más sobre: **a)** la división sexual del trabajo; **b)** las capacidades y habilidades de las mujeres para el trabajo productivo; **c)** identificar las principales desigualdades en uso de recursos por parte de mujeres y hombres.

**¿En qué fase del ciclo de proyectos podemos emplear esta herramienta?**  
: Puede emplearse durante el diagnóstico o al momento de desarrollar el monitoreo de los avances del proyecto.

**¿Cómo lo hacemos?:** Se convoca a mujeres y hombres que van a participar de la propuesta, dependerá del contexto, si al inicio del proyecto las reuniones son con grupos mixtos o diferenciadas por sexo.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** 3 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como papelógrafos o papeles sabana, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

Se explica en plenaria la modalidad de trabajo en grupos focales<sup>8</sup>, también se explica el objetivo y metodología del ejercicio. Formar los grupos por sector productivo, afinidad y sexo.

### Paso 2

Se distribuye una guía de preguntas “mediada” es decir, en el lenguaje más sencillo y gráfico. Se brindan instrucciones y la persona que facilita acompaña las discusiones grupales.

### Paso 3

En cada grupo se nombra un/a moderador/a y una persona que exponga las conclusiones. El o la facilitadora ayuda a colocar las ideas en papelógrafos para facilitar la sistematización.



Lynn Johnson / Ripple Effect

## Preguntas tipo para grupo 1: mixto

- ¿Qué tipo de actividades económicas desarrollan hombres y mujeres?
- ¿Qué calificaciones suelen tener los hombres y mujeres de nuestro entorno?
- ¿Cuál es el ingreso mensual de hombres y mujeres?
- ¿En qué condición laboral se encuentran hombres y mujeres?
- ¿Cuántas horas dedican mujeres y hombres al trabajo remunerado?
- ¿Cuántas horas dedican mujeres y hombres al trabajo del cuidado no remunerado?

## Preguntas tipo para grupo 2: solo hombres

- ¿Qué acceso tienen hombres y mujeres a créditos?
- ¿Qué oportunidades de calificación tienen hombres y mujeres?
- ¿Qué nivel de acceso a la asistencia técnica tienen hombres y mujeres?
- ¿Qué posibilidad de aprendizaje y uso de las tecnologías de la información tienen hombres y mujeres?

## Preguntas tipo para grupo 3: solo mujeres

- ¿Hay jefas de hogar en este lugar?
- ¿Cuál es la situación de las mujeres jefas de hogar?
- ¿Hay políticas laborales que favorecen la co responsabilidad familiar?
- ¿Existen prácticas de discriminación en el trabajo hacia ciertos grupos de la población?
- ¿Las mujeres o jóvenes viven situaciones de violencia en el trabajo?

### Paso 4

Se invita a cada grupo a presentar sus trabajos y el o la facilitadora pregunta a hombres y mujeres a fin de que la opinión de ambos se registre. Esto se hace en el caso de la exposición de hombres invitando a las mujeres a complementar dando sus aportes y viceversa.

### Paso 5

En plenaria se precisan las principales desigualdades de género revisando toda la información producida en el ejercicio anterior. Para ello, se invita a las y los participantes a identificar las diferencias entre hombres y mujeres y ahondar en las causas y consecuencias de ello.

## A tomar en cuenta:

- Los pasos a seguir podrán ser adaptados dependiendo del nivel educativo de los y las participantes.
- Dependiendo del grupo, valorar si se trabajan todos los temas en una sesión o en varias.
- La guía de preguntas que se incluye emplea lenguaje técnico, categorías de análisis que deberá adecuarse al público, deberá ser mediada a un lenguaje comprensible. Incluimos dos ejemplos, pero tendrá que hacerse una guía de preguntas que el o la facilitadora tendrá que manejar:

### Ejemplo 1:

**Pregunta tipo:** ¿Qué tipo de actividades económicas desarrollan hombres y mujeres?

**Pregunta mediada:** ¿De dónde provienen los recursos de la familia? ¿Qué hacen los hombres? ¿Qué hacen las mujeres? ¿La familia vende su cosecha? ¿Alquilan tierras? etc.

### Ejemplo 1:

**Pregunta tipo:** ¿Qué calificaciones suelen tener los hombres y mujeres en nuestro entorno?

**Pregunta mediada:** ¿Para qué son buenos los hombres en esta comunidad, por qué? ¿Para qué son buenas las mujeres en esta comunidad, por qué?



Recordemos que esta información es de carácter cualitativa pero es importante complementarla con información cuantitativa. Sugerimos revisar los censos nacionales y locales, los diagnósticos socio económicos regionales o locales elaborados por otras organizaciones, indagar en distintos documentos que contengan información actualizada sobre el tema que se está trabajando.

*Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es un elemento fundamental en el análisis de género pues permiten dar cuenta de la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres, y facilitan el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación. Pueden revisarse también informes especializados hecho por organismos nacionales e internacionales como OIT, PNUD, ONU Mujeres, entre otros.*

## 4. Árbol de ingresos y egresos



**Dimensión de análisis:** Acceso y control de recursos.

**Propósito:** Permite profundizar en el conocimiento de los ingresos y egresos de la familia y la dinámica de toma de decisiones, identificando las desigualdades de género.

**¿Para qué nos sirve?:** Esta herramienta tiene que emplearse en el marco de un taller participativo donde trabajaremos con grupos, si estos son mixtos, o solo de hombres y mujeres va a depender del interés que tengamos. Puede servir trabajar con grupos de hombres y mujeres para poder comparar las percepciones que tienen ambos respecto al acceso y control de los recursos.

**¿En qué momento podemos emplear esta herramienta?:** Puede emplearse durante el diagnóstico o al momento de desarrollar el monitoreo de los avances del proyecto, o como parte de la metodología de evaluación final del proyecto.

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como dibujos de árboles en papelógrafos o papeles sabana, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva.

**¿Cuánto tiempo dura?:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo mostrando los papelógrafos con los árboles y explica en lenguaje sencillo el procedimiento.

### Paso 2

Se forman grupos de hombres y grupos de mujeres y a cada grupo se le entrega el árbol, cinta adhesiva, plumones de colores.

**Se explica que:**

- Las raíces representan los ingresos de la familia;
- Las ramas simbolizan los flujos de egresos,
- El tronco del árbol representa la toma de decisiones.

### Paso 3

- a. Los grupos escogen la experiencia de un voluntario/a.
- b. El voluntario/a explica la situación de su familia.
- c. Se toman notas y se colocan ideas en raíces, ramas y tronco.
- d. Con la información clasificada: Los grupos van a debatir sobre el ejemplo y sus experiencias particulares.





Lynn Johnson /Ripple Effect

### Paso 4

En plenaria se hace un debate sobre los diversos árboles, buscando que hombres y mujeres participen dando opinión, dialogando con su propia experiencia.

### Paso 5

Se concluye sobre las causas y consecuencias de esta forma de administración de recursos y la participación de hombres y mujeres en la creación de recursos y en la toma de decisiones sobre la administración y uso de los mismos.

### Paso 6

Se identifican acciones necesarias para corregir esta situación, las mismas que podrán ser incluidas en el proyecto.

## Notas bibliográficas “B” | Fascículo 2

---

- 1 División Sexual del Trabajo. CARE/ PEG LAC, 2010.
- 2 *Ibidem*.
- 3 Existen numerosos estudios que demuestran que: a) este rol proveedor nunca fue exclusivo de los hombres; b) el abastecimiento familiar no depende sólo del ingreso monetario; y, c) en todas las sociedades existe un alto porcentaje de jefatura familiar femenina y, por ello, únicas responsables del sustento familiar.
- 4 Existen numerosos estudios que demuestran que, a pesar de la alta productividad de algunas ocupaciones realizadas particularmente por mujeres, éstas son remuneradas por debajo de su valor.
- 5 Estudios de la participación de mujeres en la industria electrónica, laboratorios, confecciones y las maquilas, en general, dan cuenta de las penosas condiciones de las mujeres en la actividad productiva. Además de los tradicionales estudios sobre las condiciones de trabajo de las clásicas ocupaciones femeninas: enfermeras, maestras, obstetricas, parvularias, etc.
- 6 Encuesta de Uso del Tiempo, El Salvador, 2010.
- 7 Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos (2012) Medición del uso del tiempo en El Salvador .
- 8 Véase metodología de grupos focales: Minerva – CARE.

# Sección B

## Fascículo 3

### Derecho a la salud sexual, reproductiva y materna-neonatal

#### ORIENTACIONES BÁSICAS

##### Índice

1. Elementos conceptuales
2. ¿Cómo abordar el derecho a la salud sexual, reproductiva, materna y neonatal desde un enfoque de género?
3. Principales indicadores en materia de derechos a la salud sexual, reproductiva, materna y neonatal
4. Herramientas útiles para proyectos de salud sexual, reproductiva y materna-neonatal con enfoque de género



# Elementos conceptuales

## ¿SABIAS QUÉ?

Algunas cifras que grafican la vulneración de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres

- Por cada 100 mil nacidos vivos en Latino América y el Caribe, hay 81 madres que mueren dando a luz (CEPAL, 2012).
- Un promedio de 38% de las mujeres de la región se embarazan antes de cumplir los 20 años (UNICEF, 2012).
- De los 4.4 millones de abortos realizados en la región en 2008, el 95% fueron inseguros (OMS, 2011).
- Cerca de un millón de mujeres en América Latina y el Caribe son hospitalizadas anualmente para ser tratadas por complicaciones derivadas de abortos inseguros (OMS, 2011).

## Derechos sexuales y derechos reproductivos: los más humanos de todos los derechos<sup>1</sup>

Los derechos sexuales están relacionados con el ejercicio de la sexualidad plena, libre, con decisión propia y autónoma como acto de la vida humana, sin distinción alguna de sexo, orientación sexual e identidad de género, cultura, grupo social, edad, capacidades diferentes. Toda persona tiene derecho a construir identidades propias más allá de los mandatos y roles estereotipados de género socialmente establecidos.

### Algunos de los derechos sexuales son:

- Derecho a vivir una sexualidad responsable, libre y plena.
- Derecho a la integridad y dignidad corporal, libre de toda forma de violencia.
- Derecho a una vida sexual previniendo los embarazos no deseados e infecciones de transmisión sexual, incluido las infecciones por el VIH/SIDA.
- Derecho a la elección, acceso libre e informado de métodos anticonceptivos.
- Derecho a acceder a una educación para el pleno ejercicio de la sexualidad.

Los derechos reproductivos están vinculados al reconocimiento de la autodeterminación de la actividad reproductiva, entendida como la capacidad de decisión sobre la procreación, que se refiere a la cantidad de hijos/as que desea tener una pareja o la mujer y en qué momento de su vida tenerlos, y están igualmente vinculados al goce de una salud integral y reproductiva plena.

### Algunos de los derechos reproductivos son:

- Derecho a una planificación familiar plena, a decidir libre y responsablemente el número de hijas o hijos, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre cada hija o hijo.
- Derecho a la elección libre, informada y responsable de los métodos anticonceptivos.
- Derecho a recibir una atención integral de salud con calidad, calidez y pertinencia cultural durante las etapas de embarazo, parto y puerperio, incluyendo la solución a las complicaciones y emergencias obstétricas.
- Derecho a una maternidad segura.
- Derecho a la autonomía e integridad corporal para tomar decisiones libres e informadas sobre su sexualidad y reproducción.

El reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos (SSRR) garantiza la atención integral a la salud sexual y reproductiva que incluyen, entre otros:

- Derecho a la información, orientación y servicios de salud de planificación familiar de calidad y adecuados a las necesidades de mujeres y varones.
- Derecho al consentimiento previo, voluntario, amplio e informado y libertad de decisión sobre su cuerpo y salud.
- Derecho al acceso a servicios de salud de calidad y adecuados a la necesidad de todas las personas en todo su ciclo vital.
- Derecho a la reserva, confidencialidad, privacidad, imparcialidad y respeto en los temas de sexualidad y reproducción consultados por toda persona.
- Derecho a la atención con calidad y calidez, pre natal, del parto, post natal, respetando las prácticas culturales en relación al embarazo y parto, siempre y cuando no atente contra la salud de las mujeres, los niños y niñas.
- Derecho a la atención oportuna, adecuada y digna en el tratamiento de la interrupción del embarazo.
- Derecho al asesoramiento sobre infertilidad.



**Salud SSRR**<sup>2</sup> “Es un estado general de bienestar físico, mental y social, y no mera ausencia de enfermedad o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo y sus funciones y procesos.

En consecuencia la salud reproductiva entraña la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria, sin riesgo de procrear y la libertad para decidir hacerlo o no hacerlo, cuándo y con qué frecuencia. Esta última condición lleva implícito el derecho de hombres y mujeres a obtener información y atención efectiva en torno a la terapia anticonceptiva de su elección, así como a otros métodos de regulación voluntaria de la fecundidad.

En consonancia con esta definición de salud reproductiva, la atención de la salud reproductiva se define como el conjunto de métodos técnicos y servicios que contribuyan a la salud y al bienestar reproductivo, al evitar y resolver problemas relacionados a la salud reproductiva. Incluye también la salud sexual cuyo objetivo es el desarrollo de la vida y de las relaciones personales y no meramente el asesoramiento y la atención en materia de reproducción y de enfermedades de transmisión sexual, por tanto no es una mera ausencia de enfermedades o dolencias.”

**Salud sexual**<sup>3</sup> “Estado de bienestar físico, psíquico, emocional y social en relación a la sexualidad; no es

solamente la ausencia de enfermedad, disfunción o debilidad. La salud sexual requiere un enfoque respetuoso y positivo hacia la sexualidad y las relaciones sexuales, así como hacia la posibilidad de tener relaciones sexuales placenteras y seguras, libres de coerción, discriminación y violencia. Para poder alcanzar y mantener la salud sexual, los derechos sexuales de todas las personas deben ser respetados, protegidos y satisfechos.”

**La violación a los derechos sexuales y los derechos reproductivos se expresa en problemáticas como la mortalidad materna, el incremento del embarazo adolescente, las prácticas discriminatorias y excluyentes hacia las diversidades sexuales y genéricas, el incremento del VIH y el SIDA, y la violencia hacia las mujeres.**

**El ejercicio libre de los derechos sexuales y derechos reproductivos requiere eliminar definitivamente el sexismo, el racismo, la homofobia, la lesbofobia, la transfobia, la bifobia, misoginia (ver glosario) y todo tipo de poder y control que prohíbe, discrimine y excluya la posibilidad de vivir la sexualidad en libertad.**

## Derechos a la vida y a la salud de las madres y de las y los recién nacidos (neonatos) <sup>4</sup>

Cuando una gestante tiene un problema de salud, el feto o el recién nacido es vulnerable. Las muertes perinatales están asociadas a complicaciones derivadas de la maternidad, al empleo de técnicas inadecuadas durante el trabajo de parto, el parto y el estado nutricional de la madre antes y durante el embarazo. Es importante recordar que las causas subyacentes de mortalidad materna y neonatal son muy similares, por lo tanto mejorar la salud de las madres y de los neonatos tiene un efecto sinérgico.

Por otro lado, hay un grupo de muertes neonatales que ocurren por prácticas inadecuadas de cuidado del neonato por las madres y padres en el hogar y la ausencia de sistemas comunitarios para el traslado oportuno de neonatos con complicaciones a los servicios de salud con capacidad resolutoria.

### Algunos derechos humanos de los neonatos son:

- El derecho a la salud de las niñas y niños es un derecho fundamental, de aplicación inmediata, por tratarse de personas de especial protección por su nivel de vulnerabilidad.
- Darle importancia al bebé significa valorarlo en su real dimensión como ciudadano con derechos desde su nacimiento.
- La supervivencia del neonato y su calidad de vida es responsabilidad de los servicios de salud y de su madre y padre.
- Derecho a la lactancia materna exclusiva (solo leche materna durante los primeros 6 meses de vida), al inicio de la misma dentro de la primera hora después del parto; y al contacto precoz piel a piel con su madre inmediatamente después del parto y por lo menos durante una hora, con lo cual la niña o niño ganará seguridad para toda su vida futura.
- Derecho a recibir del establecimiento de salud todas las atenciones (preventivas, curativas y seguimiento) que requiere para su bienestar.
- El personal de salud debe promover el consentimiento al tratamiento y el acceso a la información como derechos fundamentales de las niñas y niños. Los neonatos también son personas, deben gozar del “derecho al respeto del paciente”, se debe evaluar hasta dónde los benefician las intervenciones invasivas de alta tecnología.

Los más excluidos y vulnerables son las y los recién nacidos. En el Perú, a nivel global, anualmente ocurre 5000 muertes neonatales, de las cuales aproximadamente el 50% son muertes evitables mediante intervenciones sencillas y de bajo costo.

Surge entonces la pregunta ¿Por qué la mortalidad neonatal continúa elevada a través de los años? ¿Por qué el más básico de los derechos humanos, el derecho a la vida, no ha sido adecuadamente atendido?



Lynn Johnson/Ripple Effect

# ¿Cómo abordar el derecho a la salud sexual, reproductiva, y materna-neonatal desde un enfoque de género?

Los proyectos de CARE pueden abordar los derechos a la salud sexual, reproductiva y materna neonatal desde un enfoque de género, considerando los siguientes objetivos<sup>5</sup>:



a. **Que no deben haber diferencias evitables entre niñas y niños, hombres y mujeres** en las oportunidades de sobrevivir y disfrutar de salud. Asimismo hombres y mujeres no deben padecer enfermedades, discapacidad, muerte prematura por causas previsibles.

b. **En el acceso a la atención, los recursos que se asignen y los servicios** que se reciban deben considerar las necesidades particulares de cada persona, el ciclo y etapa de vida, el contexto cultural y socio-económico, independientemente de la capacidad de pago de las personas.

c. **En los determinantes socioeconómicos de la salud los hombres y mujeres deberán tener igual acceso**, control y disfrute de los recursos que condicionan el ejercicio de los derechos a la salud tales como alimentación, servicios, información y orientación, ingresos, educación, recreación, entre otros.

Cuando se elabora una propuesta de proyecto o programa en relación a esta temática debemos tomar en cuenta todos los pasos mencionados en el fascículo de Planificación, Monitoreo y Evaluación, y además de manera específica se sugiere:

➤ Considerar en el diagnóstico, las características de hombres y mujeres en cuanto al conocimiento de sus derechos, las condiciones materiales para ejercerlos, las relaciones que establecen entre ambos en relación a la sexualidad, reproducción, maternidad y cuidado de los niños y niñas, el uso del tiempo, los recursos y la toma de decisiones en torno a la vida y salud de mujeres y hombres.

➤ Tomar en cuenta las principales problemáticas como la desinformación y limitado acceso a métodos anticonceptivos, el embarazo en adolescentes, la morbilidad materna, el VIH y el SIDA, enfermedades de transmisión sexual, inadecuados e insuficientes servicios de salud sexual y reproductiva, entre otros, y analizar el impacto en la vida de mujeres y hombres.

## Estrategias y acciones concretas para revertir las desigualdades de género en el campo de los derechos SSRR

- **Desarrollar el componente de educación, información y comunicación**, que promuevan el desarrollo de capacidades para que mujeres y hombres conozcan y ejerzan sus derechos sexuales y reproductivos.
- **Promover el acceso oportuno a métodos anticonceptivos** y orientación a las y los adolescentes y personas adultas para evitar embarazos no deseados.
- **Concientizar a hombres y mujeres acerca de las desigualdades de género** en el campo de la salud sexual y reproductiva, de tal forma que se desarrolle una opinión crítica ante la vulneración de los derechos de las mujeres.
- **Aportar a la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el cuidado durante el embarazo**, el parto, el postparto, y la crianza y cuidados de los recién nacidos, niños y niñas. Esta involucra no sólo el cuidado de los niños y niñas, sino la participación en todo el trabajo del hogar, para evitar sobrecargas de trabajo en las mujeres.

- **Incrementar el conocimiento de la población** respecto a la ruta de atención de los servicios públicos y organismos privados.
- **Fortalecer capacidades en los proveedores de servicios públicos** para mejorar el conocimiento del enfoque de género y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y hombres.
- **Generar procesos que permitan a mujeres a tomar conciencia y tener las capacidades**, los recursos y el poder para alcanzar una autonomía y auto-determinación sexual (libertad de decidir y actuar), acceder a servicios de calidad y participar en igualdad de condiciones en la gestión de la salud.
- **Contribuir a procesos de incidencia favorables a la adopción de políticas públicas** para el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos y los temas sensibles.
- **Crear instancias o redes para la labor preventiva donde participen mujeres y hombres estudiantes**, profesores y padres y madres de familia o en la comunidad, aportar a la institucionalidad de género y salud sexual y reproductiva.

## Análisis de género en el contexto de derechos SSRR

- **Acceso:** Planificación de actividades tomando en cuenta los tiempos y ocupaciones en labores productivas, reproductivas y comunitarias, de cada grupo participante.
- **Creencias y percepciones:** A través de los discursos y metodologías aportar a la deconstrucción de las masculinidades y feminidades tradicionales para la vivencia integral de la sexualidad y la eliminación de la violencia en razón de género en particular.
- **Participación:** Trabajar en la gobernabilidad para favorecer la participación de mujeres en los espacios locales y nacionales, de decisión donde se definan políticas para el ejercicio de derechos SSRR.
- **Derechos y marco jurídico:** Tomar como paraguas y eje articulador de todos los temas el ejercicio de los derechos humanos y dentro de ellos, los derechos SSRR
- **Poder:** Aplicación de metodologías educativas y de capacitación en derechos SSRR y sexualidad, que trabajen por separado con hombres y con mujeres, y propiciar un espacio de encuentro para compartir percepciones, negociar, persuadir y llegar a acuerdos, en las situaciones que sean posibles (la violencia no se negocia, ni concilia).

# Principales indicadores en materia de derechos a la salud sexual, reproductiva y materna-neonatal

A continuación se presentan algunos indicadores referidos a la problemática de salud sexual, reproductiva y materna neonatal que servirán para hacer seguimiento y evaluación de los resultados, efectos e impacto de los proyectos desarrollados en este campo.



- Número de hombres y de mujeres que reconocen sus derechos sexuales y derechos reproductivos y realizan acciones para la atención de su salud sexual y reproductiva
- Número de mujeres con habilidades para negociar el uso de preservativos u otro método anticonceptivo con sus parejas
- Número de mujeres adolescentes embarazadas y hombres adolescentes que embarazan
- Número de muertes maternas al año según edad y lugar de procedencia
- Porcentaje de personas (población general) con actitudes de no-discriminación frente a las personas que viven con VIH
- Porcentaje de personas (población general) con actitudes de no-discriminación frente a las personas con diferente orientación sexual e identidad de género
- Porcentaje de posiciones de liderazgo en organizaciones que gestionan servicios de salud sexual y salud reproductiva, según sexo
- Número de hombres que son corresponsables del cuidado del recién nacido
- Número de hombres y mujeres que reciben atención a la violencia de género, como parte de los servicios de salud sexual y salud reproductiva
- Número de mujeres que acceden a control del embarazo y número de veces que se atienden durante el embarazo
- Número de mujeres que emplean el parto vertical como método y número de mujeres que emplean el método occidental
- Número de hombres que asisten al control del embarazo con su pareja
- Número de mujeres que acceden a atención segura, digna y de calidad en caso de aborto (o atención post aborto de calidad)



# Herramientas útiles para proyectos de salud sexual, reproductiva y materna-neonatal con enfoque de género

La Sección A, parte 2 presenta diversas herramientas útiles que pueden adaptarse para el tratamiento del tema en las distintas fases del proyecto. A manera de ejemplo desarrollamos cuatro de ellas, que pueden emplearse para el diagnóstico, planificación, monitoreo y evaluación de proyectos referidos a los derechos a la salud sexual, reproductiva, y materna-neonatal con enfoque de género:

1. Normas y actitudes de género
2. Reloj de un día
3. Roles diferenciados por género
4. El poder y toma de decisiones

## 1. Normas y actitudes de género<sup>6</sup>



**Dimensión de análisis:** Conocimientos, las creencias y las percepciones

**Propósito:** Comprender las normas y actitudes de género celebradas entre hombres y mujeres y demostrar como refuerzan las desigualdades y subordinación de las mujeres en las relaciones de género.

**¿Para qué nos sirve el análisis de género?:** Permite reconocer cuales son las normas y actitudes de género que hombres y mujeres de distintas edades han internalizado y emplean en su vida cotidiana en el campo de la sexualidad, reproducción y salud materno neonatal. También puede emplearse para conocer de qué manera el proyecto aporta con recursos a los grupos menos favorecidos,

o genera mejores condiciones para el acceso, control y uso de recursos por parte de las mujeres que están en desventaja en las relaciones de género.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Enriquece el diagnóstico ya que recoge el parecer de hombres y mujeres en base a afirmaciones propuestas sobre lo que corresponde hacer a hombres y mujeres. Luego de que cada participante responde una encuesta se puede desarrollar un debate colectivo para profundizar o se puede procesar las encuestas y elaborar un informe. También puede ser empleada para la capacitación como un ejercicio motivacional a partir del cual se debate sobre el tema.

**¿Cómo lo hacemos?:** En el marco de un taller participativo con hombres y mujeres adultos o jóvenes. Se considera la aplicación de una entrevista individual.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Escala de igualdad de género para los hombres. Esta escala debe ser adaptada de acuerdo al contexto y la realidad que viven los hombres en las zonas donde trabajamos, de acuerdo a la investigación participativa que realizamos y a la información estadística correspondiente. Escala de género para hombres y mujeres adaptada para el trabajo, que puede emplearse en el marco de un taller de desarrollo de capacidades.



Esta herramienta se utiliza a partir de la realización de una encuesta individual en la que los y las participantes tienen que responder en una escala determinada previamente. Se emplea esta escala:

1	2	3	4
Estoy de acuerdo	Estoy de acuerdo en parte	No estoy de acuerdo	No se

La Escala de género inequitativo fue desarrollado para su uso con hombres jóvenes en Brasil. La hemos adaptado de acuerdo al tema que se está abordando.

Los siguientes cuadros precisan ejemplos de preguntas que pueden formar parte de la encuesta. Los cuadros 1, 4 y 5 muestran afirmaciones que dan cuenta de normas y actitudes discriminatorias hacia las mujeres. Los cuadros 2 y 3 dan una perspectiva más equitativa.

**Cuadro 1:  
Las normas desiguales de género**

1. Es el hombre quien decide qué tipo de relación sexual debe tener la pareja.
2. El papel más importante de una mujer es cuidar de su casa y cocinar para su familia.
3. Los hombres necesitan más sexo que las mujeres.
4. Las mujeres que llevan condones son “fáciles”.
5. Un hombre necesita otras mujeres, aunque las relaciones con su esposa están bien.
6. Cambiar pañales, dar de comer, darles un baño a los niños/as son responsabilidad de la madre.
7. Es responsabilidad de la mujer evitar quedar embarazada.
8. Un hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones en su casa.
9. Los hombres están siempre dispuestos a tener relaciones sexuales.
10. Yo estaría indignado si mi esposa me pide que use un condón.
11. Está bien que un hombre golpee a su esposa si ella no desea tener relaciones sexuales con él.

**EJEMPLO 1:**

Preguntas	1	2	3	4
	Estoy de acuerdo	Estoy de acuerdo en parte	No estoy de acuerdo	No se
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			

Una vez que todos los y las participantes han concluido sus respuestas, se solicita que voluntariamente alguien pueda presentar sus respuestas y sobre esa base se realiza el análisis de cómo las normas sociales y los mandatos de género pueden reforzar los roles establecidos, generando condiciones de injusticia y subordinación para las mujeres y a la vez fomentan actitudes que también afectan a los hombres. En el ejemplo, vemos como quien responde ha asumido todos los mandatos y prejuicios de un sistema machista, discriminatorio y violento. El ejemplo nos puede servir para analizar la construcción social de roles de género, la vivencia de la sexualidad y la naturalización de la violencia.

**Cuadro 2:  
Normas equitativas de género**

1. Una pareja debe decidir juntos si quieren tener hijos.
2. En mi opinión, una mujer puede sugerir el uso de preservativos al igual que un hombre.
3. Si un joven embaraza a una mujer, el cuidado del niño o niña es responsabilidad de ambos.
4. Un hombre debe saber lo que su pareja le gusta durante la relación sexual.
5. Es importante que un padre esté presente en las vidas de sus hijos, aunque él ya no esté con la madre.
6. Un hombre y una mujer deben decidir juntos qué tipo de anticonceptivo deben utilizar.
7. Es importante tener un amigo varón con quien se pueda hablar de los problemas personales.

Las respuestas en este ejemplo evidencian que la persona tiene información sobre sus derechos sexuales, sus derechos reproductivos y la vivencia placentera de la sexualidad. Este puede ser analizado como un ejemplo de lo que necesitamos alcanzar conjuntamente en torno a la igualdad de derechos y como deconstruir las normas sociales de género. Las respuestas individuales también nos darán evidencias de cuáles son las percepciones de mujeres y hombres en la localidad donde trabajamos sobre estos temas y definir las estrategias que vamos a implementar.

La siguiente escala puede ser adaptada cuando trabajamos con adolescentes, jóvenes y adultos y su énfasis puede estar centrado en:

- Igualdad de Derechos.
- Las normas sociales de género.
- Responsabilidades de género.

**EJEMPLO 2:**

Preguntas	1	2	3	4
	Estoy de acuerdo	Estoy de acuerdo en parte	No estoy de acuerdo	No se
1	x			
2	x			
3	x			
4	x			
5	x			
6	x			
7	x			

**Cuadro 3:  
Igualdad de Derechos**

1. Los hombres y las mujeres tienen el mismo derecho a decidir sobre el tipo de métodos anticonceptivo que van a emplear.
2. Las mujeres y los hombres tienen derecho a gozar de su vida sexual y decir no cuando no deseen tener relaciones sexuales y la pareja tendrá que respetar su decisión.
3. La pareja debe ponerse de acuerdo en el número de hijos que desea tener y de acuerdo a la salud de la mujer el periodo para espaciar los embarazos.
4. Tanto el padre, como la madre compartirán las responsabilidades del cuidado del recién nacido, y el padre apoyará a la madre en la lactancia.
5. La salud de los niños y niñas son de responsabilidad de ambos padres, quienes tienen que asumir su cuidado cuando estos se enferman.

**EJEMPLO 3:**

Preguntas	1	2	3	4
	Estoy de acuerdo	Estoy de acuerdo en parte	No estoy de acuerdo	No sé
1				x
2				x
3				x
4				x
5				x

Si la mayoría de las personas responden de esta manera, nos demuestra que necesitamos hacer una estrategia de información, formación y comunicación sobre los derechos reproductivos y la corresponsabilidad en el cuidado de hijos e hijas, para superar el desconocimiento.

De esta forma el diagnóstico da cuenta de las percepciones y el proceso de formulación e implementación nos demanda una estrategia de respuesta, que luego tiene que ser monitoreada, evaluada y evidenciar los cambios que se provocan con su aplicación. Puede servir como herramienta para hacer una línea de base y al cerrar el proyecto se vuelve a aplicar para evidenciar los cambios.

**Cuadro 4:  
Las normas sociales de género**

1. Los chicos no pueden esperar para iniciarse sexualmente, mientras que las chicas sí pueden controlarse más.
2. Para ser un hombre, uno tiene que ser fuerte.
3. Si un niño les dice a sus amigos que tiene miedo, va a parecer débil.
4. Si alguien me insulta, tengo que defender mi reputación aún con violencia.
5. Para reafirmar la virilidad un hombre tiene que demostrar que es fuerte, que tienen más de una pareja sexual.
6. Los hombres tiernos y afectuosos con sus esposas e hijos no son tan hombres.
7. Para ser femenina la mujer tiene que ser débil y requerir de alguien que la proteja.
8. Una mujer debe aceptar tener relaciones sexuales con su pareja, así ella no quiera, es su deber.
9. La maternidad es algo que todas las mujeres deben desear.
10. La mujer no tiene capacidad para tomar decisiones sobre la sexualidad y reproducción, por eso el hombre tiene que hacerlo por ella, el sabe más de esos temas.

**EJEMPLO 4: Encuesta aplicada a hombres jóvenes en una comunidad**

Preguntas	1	2	3	4
	Estoy de acuerdo	Estoy de acuerdo en parte	No estoy de acuerdo	No se
1	X			
2	x			
3	x			
4	x			
5	x			
6			x	
7			x	
8			x	
9		x		
10			x	

Si analizamos las respuestas podemos evidenciar que si bien se van dando cambios en torno a los roles establecidos socialmente para mujeres y hombres entre los jóvenes, lo cual influye en sus percepciones sobre sus relaciones y actitudes, lo más difícil de abordar es la vivencia de la masculinidad dominante y ello implica que tendremos que hacer un trabajo especial con los hombres para analizar lo que implica la masculinidad hegemónica y como afecta sus vidas y plantear propuestas sobre las masculinidades alternativas. Esta constatación influirá mucho en la gestión de nuestro programa, definiendo quienes son los públicos prioritarios de nuestra acción.

**Cuadro 5:  
Las actitudes acerca de la  
responsabilidad de género**

1. Ser proveedores de la familia es responsabilidad del padre.
2. La mujer debe hacerse cargo del cuidado de la salud de la familia.
3. La mujer debe cuidarse para no salir embarazada, pero bajo el consentimiento del esposo.

## Metodología complementaria

Una **segunda forma** de emplear esta herramienta es en el marco de un taller participativo, como parte de la capacitación del personal o participantes. Este ejercicio puede ser adaptado como para clarificar posiciones sobre normas y valores socialmente aceptados.

### Pasos a seguir:

#### Paso 1

En diferentes rincones de la sala, el o la facilitadora coloca tres carteles con las frases: Estoy de acuerdo. Estoy en desacuerdo. No lo sé.

#### Paso 2

Después de introducir el ejercicio y haciendo hincapié en la importancia de respetar a las personas con opiniones diferentes, el o la facilitadora lee en voz alta una serie de declaraciones que reflejan una opinión o un valor.

Con cada declaración, las y los participantes se colocan debajo de cada cartel según sea su opinión.

Estas declaraciones deben adaptarse al contexto y pueden incluir lo siguiente:

**Un hombre necesita otras mujeres, aunque las cosas con su esposa estén bien.**

**PARA REFLEXIONAR:** Muy a menudo oímos que los hombres tienen necesidad de cumplir con su deseo. ¿Crees que los hombres tienen más necesidad de tener relaciones sexuales que las mujeres? Las mujeres a menudo aprenden a disciplinar sus deseos, ¿Crees que los hombres pueden disciplinar sus propios deseos?

**Las niñas embarazadas deben ser expulsadas de la escuela.**

**PARA REFLEXIONAR:** ¿Por qué muchas escuelas deciden expulsar a las estudiantes embarazadas?, ¿Qué pasa si la chica está embarazada como resultado de una violación o incesto o abuso sexual por parte de un maestro? ¿Merecen ser castigados? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Cuáles podrían ser las consecuencias sobre el futuro de la niña si ella es expulsada de la escuela?, ¿Cuáles podrían ser las consecuencias para el hijo o hija de la niña?

**Las mujeres que llevan condones en ellas son “fáciles”.**

**PARA REFLEXIONAR:** ¿Por qué una mujer que es responsable y cuida su salud y la de su pareja sería “fácil”? ¿Por qué no decimos lo mismo si se trata de un hombre?

**La mujer debe aceptar siempre tener relaciones con su pareja, así ella no quiera.**

**PARA REFLEXIONAR:** ¿Por qué los hombres consideran que tienen derecho a violentar el deseo de sus compañeras?, ¿Cómo afectan las relaciones sexuales impuestas a las mujeres y su relación de pareja? ¿Por qué los hombres creen que las mujeres son de su propiedad?

**Es responsabilidad de la mujer evitar quedar embarazada.**

**PARA REFLEXIONAR:** ¿Cuáles son diferentes formas de evitar un embarazo no deseado?, ¿Qué medios son controlados por las mujeres?, ¿Cuáles son controlados por los hombres?, ¿Por qué un hombre se preocupa de evitar un embarazo no deseado?, ¿Por qué una mujer?

**En tu comunidad, ¿Hay consecuencias sociales para los hombres que tienen hijos, por no asumir su responsabilidad? ¿Qué pasa con las madres que no asumen la responsabilidad?**

Un hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones que se toman en su casa.

**PARA REFLEXIONAR:** ¿Por qué una mujer no puede tener opinión sobre las decisiones del hogar?, ¿Qué pasaría si los hombres y las mujeres comparten la toma de decisiones?



Lynn Johnson / Ripple Effect

Respuestas de participantes	HOMBRE			MUJER		
	1	2	3	1	2	3
Un hombre necesita otras mujeres, aunque las cosas con su esposa están bien.						
Las niñas embarazadas deben ser expulsadas de la escuela.						
Las mujeres que llevan condones en ellas son "fáciles".						
Es responsabilidad de la mujer evitar quedar embarazada.						
Un hombre debe tener la última palabra sobre las decisiones que se toman en su casa						
La mujer debe aceptar siempre tener relaciones con su pareja, así ella no quiera						

**Leyenda:**

- 1:** De acuerdo  
**2:** Estoy en desacuerdo  
**3:** No se.

### Paso 3

Después de llenar el cuadro se plantean las preguntas de reflexión que se van registrando en audio o en un papelógrafo a manera de ideas fuerza. Así tenemos la tendencia en las opiniones desagregadas por sexo y las razones que motivan dichas opiniones que servirá como información cualitativa del diagnóstico.

### Paso 4

**Adicionalmente podemos preguntar:**

- ¿Qué pueden hacer las mujeres para tomar decisiones por sí mismas o de manera compartida con la pareja?
- ¿Qué pueden hacer los varones para cambiar su actitud y aprender a compartir las decisiones con sus compañeras?

La idea es proponer preguntas que ayuden a plantear posibles iniciativas a favor de relaciones y actitudes de respeto, democráticas en la pareja.

### Paso 5

Para concluir el ejercicio, los y las facilitadoras dan gracias a los y las participantes por su honestidad y la franqueza con la que han discutido.

Se plantea la necesidad de evaluar nuestras actitudes a medida que vamos aprendiendo y creciendo a través de nuevas experiencias y conocimientos.

**La sesión termina con dos preguntas para la reflexión personal:**

- ¿Cómo va a contribuir a este ejercicio en su trabajo?
- ¿Cómo va a contribuir a su crecimiento personal?

## 2. Reloj de un día



**Dimensión de análisis:** Prácticas, roles y participación.

**Propósito:** Esta herramienta identifica la división de tareas que mujeres y hombres desarrollan durante un día (productivas, reproductivas, comunales, otras) y se utiliza a nivel comunitario / local.

**¿Para qué nos sirve el análisis de género?:** Es útil para determinar la diferencia de actividades por género durante un día. Y permite evidenciar las actividades invisibilizadas como trabajo que generalmente son ejecutadas por las mujeres.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Puede ser adaptada para todo el ciclo de proyecto, ideal incorporarla desde el diagnóstico

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente de 1 a 2 horas. .

**¿Qué necesitamos?:** Papel periódico, marcadores, cinta adhesiva.



### Pasos a seguir:

#### Paso 1

El o la facilitadora presenta el objetivo y dinámica que se va a desarrollar.

#### Paso 2

Separar a participantes por sexo. Se conforman dos grupos: mujeres y hombres por grupo de edad (adolescentes, adultos), dependiendo de la conformación de las y los participantes.

#### Paso 3

Se pide a cada grupo que dibuje dos relojes grandes y se marquen las 24 horas (uno representa la mañana y otro la tarde y noche).

#### Paso 4

Cada grupo debe pensar en las actividades de un día normal, empezando cuando se levantan y finalizando en el momento que se duermen. En cada hora del reloj se van anotando las actividades que son comunes para el grupo.

- **Por ejemplo,** el promedio de hora en que se levantan las mujeres. (recordemos que hemos dividido adultas de jóvenes).

Cada grupo deberá de mencionar y discutir si las actividades que realizan son comunes al grupo:

- **Por ejemplo,** prepara desayuno; recolectar agua; atender las siembras, etc.

Cuando los relojes están completados, se comparte la información y se comentan los resultados.

## Paso 5

El o la facilitadora deberá aportar información para generar discusión sobre:

➤ **Promedio de horas que dedican** en un día las personas por sexo, **según trabajo productivo** que realizan.

➤ **Promedio de horas que dedican** en un día las personas por sexo, **según trabajo en la casa**.

➤ **Promedio de horas** utilizadas en **actividades de recreación**, ocio según sexo y grupos de edad.

➤ **Preguntas a las mujeres** ¿cómo se sienten al inicio del día?

➤ **Preguntar a los hombres** ¿cómo se sienten al final del día?

➤ **¿Cómo afecta a la vida** de las mujeres y los hombres esta forma de trabajo en el hogar y fuera de él?

➤ **Preguntar a las mujeres** ¿para qué otras cosas quisieran tener tiempo durante el día?

➤ **Preguntar a mujeres y hombres** ¿cómo podemos cambiar la situación actual?

De acuerdo a los planteamientos se puede proponer realizar un plan de acción para trabajar sobre los problemas identificados.



5:30 am.	Me despierto, hago el almuerzo, desayuno y la lonchera de los niños
6:00 am.	doy de comer a los animales
7:30 am.	limpio la casa
8:30 am.	voy al mercado
11:30 am.	cocino
1:00 pm.	recojo a los niños de la escuela



CARE

### 3. Roles en el cuidado y atención de la salud sexual y reproductiva



#### Dimensión de análisis: Prácticas, roles y participación

**Propósito:** Esta herramienta permite identificar los roles y nivel de participación de hombres y mujeres en el cuidado y atención de la salud sexual y reproductiva.

**¿Para qué nos sirve el análisis de género?:** Para conocer como hombres y mujeres se vinculan con el cuidado y atención de la salud sexual y reproductiva, las actividades en las cuales participa y debatir sobre las razones que motivan dichas prácticas respecto a la sexualidad, la reproducción y la maternidad y paternidad.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Puede emplearse en el momento del diagnóstico o como un instrumento de evaluación del avance del proyecto.

**¿Cómo lo hacemos?:** Se propone desarrollar un taller donde participen hombres y mujeres, de ser posible invitar a parejas a fin de conocer la opinión de ambos en relación al tema y a su propia experiencia de vida.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como papelógrafos o papeles sabana, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva, cuadro de los grupos de trabajo.

### Pasos a seguir:

#### Paso 1

El o la facilitadora presenta el objetivo de la sesión y la dinámica de trabajo.

#### Paso 2

Se forman grupos de hombres y grupos de mujeres. Cada grupo llenará el cuadro con la lista de roles que desempeñan los hombres y las mujeres en el cuidado de la salud sexual y reproductiva.

ROLES EN EL EJERCICIO DE DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS	HOMBRE	MUJER
Educación para la sexualidad	NO	NO
Prevención de embarazos no deseados usando anticonceptivos	SI	SI
Anticoncepción	SI	NO
Prevención del cáncer cérvico uterino	NO	SI
Interrupción del embarazo (aborto) o cuidados post aborto	NO	NO
Prevención de Infecciones de Transmisión Sexual, incluido el VIH	NO	NO
Embarazo y parto	SI	SI
Salud materna	NO	SI
Salud de hombres (cáncer de próstata, otros)	NO	NO
Cuidados del recién nacido	NO	SI



### Paso 3

Luego de concluir con los listados, presentan sus trabajos a la plenaria y se llegan a conclusiones. Si hay diferencia entre las percepciones de hombres y mujeres se hacen evidentes.

A manera de ejemplo se presenta estas conclusiones de trabajo:

➤ **Mujeres y hombres no tienen posibilidad de demandar educación para la sexualidad**, ambos son actores pasivos.

➤ **Respecto a la prevención del embarazo**, observamos que hombres y mujeres se preocupan y son activos en el control de la fecundidad. Hay avances respecto al uso de métodos anticonceptivos, sin embargo sigue siendo el hombre quien decide que método se emplea.

➤ **Las mujeres tienen mucho temor de acudir al médico** para el descarte de cáncer de cuello uterino y mamas. Sin embargo están haciéndose sus controles en un mayor número que antes.

➤ **Ambos no tienen ningún rol respecto al tema del aborto**, aunque se comentó que son los hombres quienes deciden más al respecto.

➤ **En el embarazo y el parto participan ambos** y las familias quienes acompañan a la parturienta.

➤ **Los recién nacidos son sobre todo cuidados por la madre**, el padre es relegado o el mismo se ubica en un rol pasivo y son las mujeres mayores (madre, suegra) la que apoya a la madre en la atención a los y las bebés.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitador/a presenta el objetivo del taller y la dinámica a desarrollar.

### Paso 2

Se forman grupos de hombres y grupos de mujeres o si es un taller solo con mujeres se arman los grupos en función al número de participantes.

Emplear las siguientes preguntas para poder ubicar los servicios e instituciones que toman decisiones:

- **Sobre la accesibilidad a los servicios:** ¿Qué servicios conocemos que atienden la problemática de salud sexual y reproductiva? ¿A dónde vamos si necesitamos atención? ¿Es factible llegar a esas instituciones? Si algunas son poco accesibles consultar ¿Cuáles son las trabas para la atención?
- **Sobre las entidades que toman decisiones:** ¿Quién hace las leyes? ¿Quién implementa las leyes?
- **Sobre espacios de concertación o redes sociales comunitarias:** ¿Quiénes brindan servicios en la comunidad? ¿Quiénes apoyan en la comunidad? ¿Toman decisiones?

## 4. El poder y toma de decisiones



**Dimensión de análisis:** Poder y toma de decisiones

**Propósito:** Identificar actores, instituciones, y espacios de poder que brindan servicios o intervienen en las decisiones sobre la salud sexual, reproductiva y materna-neonatal.

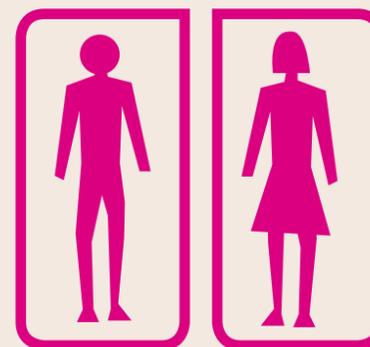
**¿Para qué nos sirve el análisis de género?:** Nos permite conocer diversos espacios (servicios, instituciones, organizaciones) que tienen o ejercen poder respecto a los derechos y la salud sexual y reproductiva de hombres y mujeres y la salud materna-neonatal.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Se puede emplear al momento de elaborar el diagnóstico. También luego de desarrollar un proyecto en esta línea para evaluar si hay cambios en el reconocimiento de actores y espacios de poder y toma de decisiones, diferenciando como se involucran hombres y mujeres. A su vez puede servir para elaborar iniciativas de incidencia.

**¿Cómo lo hacemos?:** En caso se emplee para el diagnóstico, se sugiere realizar un taller mixto, y distinguir a hombres y mujeres, para luego comparar entre los grupos. En caso de ser parte de la evaluación se tendría que elegir una muestra de las y los participantes del proyecto.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como papelógrafos o papeles sabana, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva. Tarjetas con los perfiles de mujeres y hombres, cuadro para el trabajo de grupos.



### Paso 3

Cada grupo dibuja la silueta de un hombre y una mujer, alrededor de ellos, deberán dibujar o listar a las y los actores, autoridades e instituciones que toman decisiones sobre las políticas, planes y servicios públicos de salud sexual y reproductivo.

Deberán dibujar más cerca a las siluetas de aquellas que tiene más poder y más lejos quien tiene menos poder.

### Paso 4

Una vez concluidos los trabajos de grupo se realizará la presentación y reflexión en plenaria sobre quiénes deciden, qué deciden, cómo deciden y el poder que tienen.



### Paso 5

Luego, nuevamente en grupos se llenará el cuadro sobre los espacios de toma de decisiones, describiendo la participación de hombres y mujeres en cada espacio y qué tipo de decisiones toma cada uno con relación a los servicios.

**Veamos el siguiente ejemplo:**

TOMA DE DECISIONES	HOMBRE	MUJER
Espacios de toma de decisiones sobre los derechos sexuales y derechos reproductivos incluidos los servicios de salud sexual y salud reproductiva		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesa de concertación de salud a nivel local.</li> </ul>	No participa	Participa como representante de su organización
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión multisectorial a cargo de la gestión del programa nacional de salud materna</li> </ul>	No participa	No participa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Decisiones que toman respecto a los derechos sexuales y derechos reproductivos de sí mismos y sus familias, incluidos los servicios de salud sexual y salud reproductiva</li> </ul>	Uso de preservativo Aborto Cuando tener relaciones sexuales	Asistencia al control ginecológico Examen de mamas y útero para descartar cáncer Atención del embarazo y parto
<ul style="list-style-type: none"> <li>Decisiones e incidencia en decisiones en relación a las normas, políticas y servicios de salud sexual reproductiva y materna neonatal.</li> </ul>	No participa	La organización de mujeres participa a nivel local y eventualmente si hay un proceso de consulta sobre la ley o norma.

### Paso 5

Concluyendo los trabajos, las y los participantes lo presentan al conjunto de participantes en plenaria y se llegan a conclusiones, evidenciando las diferentes opiniones.

Se deben anotar todos los puntos clave de las reflexiones identificando si perteneces a hombres y mujeres.

A manera de ejemplo se presenta estas conclusiones de trabajo:

➤ **No existe espacios donde adolescentes** mujeres y hombres participen en las decisiones sobre su salud sexual y salud reproductiva.

➤ **Las mujeres son responsables de cuidar su salud sexual** y salud reproductiva, sin embargo no deciden si usan o no un método anticonceptivo, estas decisiones están delegadas a los hombres.

➤ **Los hombres no realizan ningún cuidado** más allá del uso del preservativo, en el mejor de los casos.

➤ En la pareja, los hombres generalmente deciden si emplear o no preservativos, algunos se oponen al uso de este método con la pareja por temor a que le engañe.

➤ Ellos deciden el uso de anticonceptivos en especial en lo que se refiere a acceso a información.

➤ En cuanto a la atención de la salud sexual y reproductiva ambos tiene limitaciones.

➤ Las decisiones referidas a los derechos sexuales y reproductivos están principalmente en manos de los hombres que ejercen cargos políticos.

➤ Ni los hombres, ni las mujeres participan en espacios donde se decida sobre el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos. Eventualmente la organización de mujeres ha opinado sobre un plan o ley.

## Metodología complementaria

En caso se trate de evaluar la incidencia respecto a una propuesta o política pública.

### Paso 1

Se forman grupos de hombres y grupos de mujeres o si es un taller solo con mujeres se arman los grupos en función al número de participantes.

### Paso 2

Cada grupo identifica la propuesta que va a presentar y elabora un mapa de poder empleando la siguiente tabla. Se colocan las ideas fuerza luego de dialogar en el grupo.

### Actores que deciden

- ¿Quiénes son los actores que toman las decisiones respecto a nuestras propuestas?
- ¿Cómo se toman las decisiones?

### Actores que influyen

- ¿Quiénes pueden influir en los que toman las decisiones?

### Actores con los que nos podemos aliar

- ¿Con quiénes coordinar para que nos apoyen en esta iniciativa?
- ¿Con quiénes podemos hacer alianzas?

### Actores que se oponen

- ¿Hay organizaciones o personas con influencia que se oponen a la iniciativa?
- ¿Son un riesgo importante para el logro de la iniciativa de incidencia política?
- ¿Cómo podemos neutralizar o reducir el efecto negativo de estos opositores?

### Paso 3

Una vez concluidos los trabajos de grupo se realizará la presentación y reflexión en plenaria sobre que quiénes deciden, cómo se toman las decisiones, se analizará a los actores que tienen influencia para ver el modo de llegar a ellos, y luego se discutirá sobre los posibles opositores y aliados/as.

Mostramos un ejemplo:

#### Actores que deciden

- El director de la red de salud
- Para tomar decisiones tienen un comité y coordinan con la dirección regional de salud

#### Actores que influyen

- Los médicos de los centros de salud
- Las autoridades locales

#### Actores con los que nos podemos aliar

- Las organizaciones vecinales y la mesa de concertación de desarrollo
- El gobierno local

#### Actores que se oponen

- No hay actores que se opongan a la propuesta porque esta evitará muertes maternas en la comunidad



Erin Lubin /CARE

Recordemos que este instrumento puede complementarse con otro de capacitación en incidencia política y este análisis sirve de base para el diseño de la estrategia de incidencia en los tomadores de decisión.

## Notas bibliográficas “B” | Fascículo 3

---

- 1 “Los derechos sexuales y derechos reproductivos son derechos de todos y todas”, ADESPROC LIBERTAD, cuadernillo de trabajo, elaborado en el marco de las acciones de la Mesa de derechos sexuales y derechos reproductivos, Bolivia, 2012. Son considerados los más humanos de todos los derechos pues tienen que ver con el cuerpo como territorio de vivencia de los derechos.
- 2 Plan de Acción de la Conferencia de Población y Desarrollo Cairo 1994, (Párrafo 7.2).
- 3 WAS (World Association for sexology).
- 4 El periodo neonatal comprende a las niñas y niños menores de 28 días de edad.
- 5 Las conceptualizaciones corresponden al manual de “Indicadores básicos para el análisis de género en salud” OPS/OMS, 2004.
- 6 CARE (2011). Power to Lead Alliance: empowering girls to learn and lead program final report.

# Sección B

## Fascículo 4

### Derecho a una vida libre de violencia

#### ORIENTACIONES BÁSICAS

##### Índice

1. Elementos conceptuales
2. Compromisos y estrategias de CARE para poner fin a la violencia de género
3. Principales indicadores en materia de derecho a una vida libre de violencia
4. Herramientas útiles para proyectos que incluyan la prevención y atención de violencia de género



## Elementos conceptuales

Se define a la violencia de género como **“todas las formas mediante las cuales se intenta perpetuar el sistema de jerarquías impuesto por la cultura patriarcal. Se trata de una violencia estructural que se dirige hacia las mujeres con el objeto de mantener o incrementar su subordinación al género masculino hegemónico”**.<sup>1</sup>

La violencia de género es la violación de derechos humanos más frecuente, pero menos reconocida, en el mundo. En su base se encuentran especialmente las niñas y mujeres que viven en situación de pobreza, discriminación y exclusión.

La violencia de género incluye el abuso físico, sexual y psicológica de las mujeres y las niñas en el hogar, la comunidad, las instituciones y en las escuelas, el tráfico de personas, las prácticas tradicionales como la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y los crímenes de honor (por celos) y la violencia sexual generalizada y la explotación, durante y después de los conflictos y desastres naturales.

A nivel mundial una de cada tres mujeres es golpeada, forzada a tener relaciones sexuales, o es maltratada psicológicamente, privada de sus recursos o impedida de tomar decisiones sobre su vida.



Allen Clinton / CARE

Muchas veces cuando las mujeres dejan de desarrollar los roles tradicionalmente asignados por la división sexual del trabajo, sufren violencia por parte de sus parejas, quienes buscan a través de la fuerza, coactar a las mujeres para evitar que ellas transgredan lo establecido y se liberen de relaciones de subordinación.

La violencia de género se refiere a cualquier daño perpetrado contra la voluntad de una persona, en relación con su identidad de género, que ha sido asignada por la sociedad a mujeres y hombres, y que genera desigualdad de poder entre hombres, mujeres, niños y niñas. Las mujeres y las niñas son las que con mayor frecuencia viven situaciones de violencia, debido a las normas sociales y creencias que perpetúan su condición social como ciudadanas de segunda clase.

La Organización Mundial de la Salud reconoce que si no se erradica este problema social y estructural que atenta contra la vida especialmente de las mujeres, no se logrará cumplir con las metas propuestas en los objetivos del milenio.

## Tipos de violencia de género

Las normas sociales y culturales que naturalizan la violencia contra las mujeres y los grupos que tienen menos poder en la sociedad, y que responden al mandato patriarcal, se expresan en todas las instituciones y estructuras tales como la iglesia, la escuela, el Estado, la familia, y la comunidad que las reproducen. La violencia es la expresión más cruel de las relaciones inequitativas de poder.

La violencia de género es resultado de estas concepciones y visiones patriarcales, que junto con las desigualdades por situación socioeconómica, por etnia y cultura que fundamentan el racismo, por edad, por orientación sexual, **naturalizan y perpetúan la violencia de género y la violencia estructural** (noción inter-seccional de la violencia de género, que supone que las diversas estructuras de opresión son múltiples y actúan sobre la persona al mismo tiempo y la desempoderada).<sup>2</sup>

La violencia basada en género tiene diversas formas o tipos: violencia psicológica, sexual, física, económica o patrimonial, entre otras. Estas formas se combinan, no se presentan de manera exclusiva o pura, pueden darse simultáneamente. Se hace la diferenciación o tipología para identificar, atender, sancionar y cuestionar la violencia en todas sus manifestaciones.

➤ **Violencia física** Se refiere, en general, a todas las agresiones más visibles: empujones, golpes, quemaduras, pellizcos, patadas, sopapos, heridas por arma u otro objeto, etc.

➤ **Violencia psicológica** Se refiere al tipo de violencia que incluye gritos, amenazas, intimidaciones, chantajes, aislamiento, insultos, humillaciones, descalificaciones, control, privación de afecto o de asistencia, entre otras formas.

➤ **Violencia sexual** Está referida a toda forma de coerción sexual contra las mujeres, niños, niñas, adolescentes, con o sin violencia física, psicológica y económica. Puede incluir o no violación, abuso sexual, considerando también violencia sexual y trata de personas, en contextos de desastres naturales o conflictos sociales. El abuso sexual en la niñez puede incluir contacto físico, masturbación, relaciones sexuales (incluso penetración) y/o contacto anal u oral. Pero también puede incluir el exhibicionismo, voyerismo, la pornografía y/o prostitución infantil. El abuso sexual en personas mayores incluye también la imposición forzada de éstas y otras prácticas sexuales. La violación es la coerción emocional, física o la amenaza de utilizarla, para penetrar a una persona en forma vaginal, oral o anal contra su voluntad.

➤ **Violencia económica y patrimonial**<sup>3</sup> Es toda acción u omisión que al afectar los bienes propios y/o gananciales de la mujer, ocasiona daño o menoscabo de su patrimonio, valores o recursos; controla o limita sus ingresos económicos y la disposición de los mismos, o la priva de los medios indispensables para vivir.



# Compromisos y estrategias de CARE para poner fin a la violencia de género

La prevención y respuesta a la violencia de género es una parte muy importante que da integralidad al compromiso de CARE para promover la igualdad de género y la erradicación de la pobreza. Desde hace 16 años se desarrollan diversas experiencias para abordar la violencia basada en género, tanto en sus programas que enfrentan los conflictos armados, los desastres naturales o la búsqueda de desarrollo sostenible, articulándose como eje estratégico en los ámbitos de salud, educación y desarrollo económico.

Para hacer frente a las complejas y múltiples causas de la violencia de género, CARE trabaja con individuos, parejas y familias, comunidades y sociedades a través de una combinación de estrategias de prevención y respuesta, en alianza con socios en todos los niveles, contando con la participación y articulación con los movimientos sociales.

## Las estrategias siguientes se utilizan comúnmente en la programación de CARE:

- ➔ **Influir para que cambien las normas sociales que naturalizan y perpetúan la violencia.** CARE busca contribuir al cambio del comportamiento de mujeres y hombres y a desafiar las normas sociales que promueven relaciones de poder inequitativas y generan desigualdad especialmente para las mujeres. Implica también que los hombres y los niños participen activamente en el cambio, cuestionándose sus roles impuestos para ejercer el poder y en muchas ocasiones ejercer violencia.
- ➔ **Desarrollar mecanismos y estrategias de protección, atención y acogida a las personas que viven violencia de género.** Para ello, impulsa la construcción de planes de acción comunitaria que consideran la conformación de grupos de vigilancia y casas de acogida y seguridad para las personas sobrevivientes de violencia.

- ➔ **Apoyar el desarrollo de programas, proyectos y acciones específicas tales como el desarrollo económico, la educación, el liderazgo y la formación para la vida cotidiana,** de tal manera que se fortalezcan las capacidades de niñas y mujeres, y ellas logren su empoderamiento y aporten a la reducción de las condiciones de vulnerabilidad que afrontan.
- ➔ **Incidir en las políticas públicas locales y nacionales para garantizar el derecho a una vida libre de violencia.** CARE contribuye a la formulación, aplicación y vigilancia social para el cumplimiento de estas leyes y políticas, con la activa participación de las mujeres, sus organizaciones y la sociedad en su conjunto.
- ➔ **Mejorar la prestación de los servicios para las personas que viven situaciones de violencia basada en género.** CARE trabaja con socios locales para ofrecer servicios de calidad e integrales, incluida la atención médica,

apoyo psicosocial y jurídico, y la reintegración socioeconómica.

- ➔ **Generar evidencias a través de la investigación que aporte a comprender las profundas y complejas causas y consecuencias de la violencia basada en género.** Se desarrollan espacios de aprendizaje sobre las estrategias para reducir la violencia y cómo esta información puede ser utilizada para mejorar la programación. CARE ha desarrollado herramientas innovadoras para ayudar al personal y a las comunidades a entender y clarificar sus propios valores en relación a las normas sociales de género que fomentan y naturalizan la violencia, incorporando la categoría de división sexual del trabajo como base de la subordinación, exclusión, discriminación y violencia que viven especialmente las niñas y mujeres.
- ➔ **CARE hace un esfuerzo porque los programas, proyectos e iniciativas que impulsa consideren el enfoque de igualdad de género** como un factor fundamental para enfrentar las relaciones inequitativas e injustas. Para ello, invierte en capacitación de su personal y cuenta con recursos conceptuales, metodológicos y didácticos para su aplicación.



## Un ejemplo a compartir

Durante los últimos tres años CARE ha generado espacios de debate en los que han participado hombres y mujeres de diferentes organizaciones de Ecuador, Perú, Bolivia y Centro América, en las que se ha visibilizado el aporte de las mujeres con el trabajo doméstico remunerado y no remunerado y las horas de trabajo que implica esto, evidenciando las diferencias en la carga global de trabajo entre hombres y mujeres. El brindar evidencias de esta situación ha dado lugar a que mujeres y hombres comprendan la necesidad de generar nuevas normas de relación y corresponsabilidad en el hogar, mayor valoración de la presencia y participación de las mujeres, y la necesidad de contar con espacios de diálogo y vigilancia ciudadana, para erradicar la violencia basada en género, que afecta especialmente a las niñas y mujeres y sobre todo a las mujeres indígenas y afro-descendientes.

# Principales indicadores en materia de derecho a una vida libre de violencia <sup>4</sup>

A continuación presentamos algunos indicadores útiles para medir los cambios en relación a la prevención, atención y reducción de la violencia. Esta información servirá tanto a nivel de diagnóstico, como para evaluar los avances e impactos de un proyecto de desarrollo:



- Porcentaje de presupuesto del gobierno nacional, regional, local asignado a la lucha contra la violencia de género.
- Número de personal del proyecto de CARE y socios, capacitados/as en prevención y atención de la violencia con un enfoque de género.
- Número de autoridades y personas que trabajan en el sector público capacitadas en prevención y atención de la violencia con un enfoque de género.
- Número de planes comunitarios de acción que incorporan contingencias, sistemas y servicios para la prevención y atención de violencia.
- Número de medios de comunicación que mejoran el tratamiento de la violencia de género.
- Número de espacios de concertación creados para trabajar cooperativamente en la comunidad para prevenir y atender la violencia de género.
- Número de hombres y mujeres con actitudes favorables para prevenir la violencia de género.
- Disminución de los porcentajes de casos de violencia de género en mujeres.
- Incremento de resoluciones favorables de restitución de derechos violentados en las denuncias de violencia de género hacia mujeres.



# Herramientas útiles para proyectos que incluyan la prevención y atención de violencia de género<sup>5</sup>

Actividades y estrategias para abordar la violencia en hogares y comunidades se pueden incorporar en programas y proyectos de cualquier índole; pues, para ser coherentes con el compromiso de promover la igualdad de género no podemos ignorar una de sus manifestaciones más nefastas de las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Contrarrestar la masculinización de la violencia es responsabilidad de todos los proyectos, y no solo los centrados en la prevención y atención de la violencia basada en género.

La Sección A, parte 2 presenta diversas herramientas útiles que pueden adaptarse para el tratamiento del tema en las distintas fases del proyecto. A manera de ejemplo desarrollamos cuatro de ellas, que pueden emplearse para el diagnóstico, planificación, monitoreo y evaluación de actividades proyectos que promueven el derecho a una vida libre de violencia.

1. Árbol de la violencia
2. Historias de vida
3. Con o sin poder
4. Mapeo de normas y políticas

## 1. Árbol de la violencia



**Dimensión de análisis:** Conocimientos, creencias y percepciones.

**Propósito:** Esta herramienta permite identificar conocimientos y percepciones de un grupo de personas sobre la violencia basada en género.

**¿Para qué nos sirve el análisis de género?:** Puede servir para construir con la población elementos del diagnóstico previo a la elaboración de una propuesta o proyecto. También puede ayudar a relevar la problemática de violencia para que esta sea reconocida como un problema de interés público en la comunidad.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Se puede emplear al momento de elaborar el diagnóstico o como parte de la estrategia de sensibilización sobre la problemática en la comunidad..

**¿Cómo lo hacemos?:** Se convoca a hombres y mujeres líderes o no de la comunidad. Se realiza mediante un taller participativo.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como papelógrafos o papeles sabana, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva, tarjetas de colores.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo del taller.

### Paso 2

Dividir en grupos de 6 a 8 personas. Si el grupo es mixto debe haber grupo de mujeres y hombres, y distribuirles papelógrafos, plumones, tarjetas de colores y cinta adhesiva.

- Pedir que los y las participantes hagan un inventario de las situaciones y tipos de violencia que se dan en su comunidad.
- Una vez hecha ésta tarea, elegir una forma de violencia que consideren que en su comunidad, escuela o familia se da con mayor frecuencia.

### Paso 3

Dibujar un árbol, señalando sus diferentes partes y explicando lo que representa cada una y estableciendo las relaciones causa-efecto, para poder encontrar las causas de fondo.

- **Raíz:** las causas de la situación o tipo de violencia identificado.
- **Tronco:** el problema central, es decir, la situación o tipo de violencia identificado.
- **Copa:** las consecuencias que ocasiona ese tipo de violencia en la comunidad o escuela, en hombres, mujeres, jóvenes, niñas y niños, grupos diversos, adultos/as mayores.



### Paso 4

Cada grupo elaborará su dibujo y comenzará el análisis del problema, situación o tipo de violencia planteado. La persona que facilita debe hacer seguimiento al trabajo de los grupos, para poder orientarlos metodológicamente en el tipo de trabajo que desarrollarán.

- **Deberán considerar las situaciones o tipos de violencia identificados**, escribiendo éste en el tronco (debe ser alguna de las identificadas en el inventario de situaciones de violencia).
- **Debatirán sobre las razones que dan origen al problema seleccionado**, priorizando las causas de acuerdo con su importancia y su identificación con las raíces del problema.
- **Anotarán en la copa de árbol "como si fueran sus frutos u hojas"** – las consecuencias que ocasiona este problema, en diferentes niveles, desde los individuales, hasta los comunitarios.

Es necesario remarcar en los grupos que la pregunta clave para encontrar las causas raíz del problema es ¿Por qué? El objetivo de este ejercicio es impulsar a las y los participantes a hacer el mayor esfuerzo por encontrar las causas reales de fondo que motivan a una persona a ejercer violencia sobre otra.

### Paso 5

Concluido el trabajo de los grupos, se realizará una exposición en plenaria respecto al trabajo realizado. Por un lado, el grupo de hombres y por otro, el de mujeres. Se concluirá con las coincidencias de los grupos y las diferencias. Si es posible llegar a consensos sobre las causas y efectos de la violencia basada en género.

Durante la exposición de grupos, realizar las preguntas de reflexión:

- ¿Cuáles son las causas centrales del problema? ¿Por qué?
- ¿Quiénes ejercen más violencia? ¿Por qué?
- ¿Hombres y mujeres perciben de la misma forma el problema, sus causas y consecuencias? ¿Por qué?
- ¿La violencia afecta igual a hombres y mujeres?
- ¿Qué consecuencias tiene la violencia? ¿Quiénes la sufren en su entorno, en la comunidad?
- ¿En qué edades es más frecuente?
- ¿Cómo podemos generar cambios para detener la violencia?

## Posibles reflexiones de un grupo

### Las causas:

- La causa central del problema es que muchos hombres se creen superiores a las mujeres y por eso las violentan.
- Otra causa es que las mujeres no conocen sus derechos y no saben dónde acudir, no tienen medios para desplazarse o creen que es natural vivir en medio de la violencia.
- También las familias y población creen que es un asunto privado y no apoyan a la víctima.
- Algunos piensan que es natural que su esposo pegue a la esposa de vez en cuando para que ella se sepa comportar como le corresponde.

### El problema: La violencia en la pareja. Las consecuencias del problema:

- La mujer sufre mucho, se enferma, pierde el ánimo, se descuida ella y sus hijos, a veces deja de trabajar.
- En otros casos la familia se separa y todos se ven afectados, en especial la mujer, los hijos e hijas.
- A veces la violencia es tan fuerte que el hombre mata a la mujer, no importa si deja huérfanos a los niños y niñas.
- Los hombres también sufren porque ellos no saben cómo dejar de ser violentos
- Los hijos e hijas se trauman, se afectan emocionalmente por la violencia entre sus padres, a veces tienen cólera a su papá porque maltrata a su mamá. La violencia se reproduce.

## 2. Historias de vida



**Dimensión de análisis:** Prácticas, roles y participación.

**Propósito:** Identificar los roles y prácticas de hombres y mujeres en las situaciones de violencia y los efectos en sus vidas y posibilidades de desarrollo.

**¿Para qué nos sirve el análisis de género?:** Permite debatir sobre los tipos de violencia, los contextos donde ocurren, el perfil de quien sufre violencia y de quien ejerce violencia, los roles de cada uno, en base a las experiencias de vida y aportes de hombres y mujeres.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Sugerimos emplearla al momento de realizar el diagnóstico.

**¿Cómo lo hacemos?:** Se sugiere realizar un taller con un grupo no muy grande a fin de que puedan hacerse grupos pequeños de 5 personas que discutirán en base a una pauta que alude a experiencias de vida. Esto con la finalidad de generar mayor confianza en el grupo.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente de 1 a 2 horas

**¿Qué necesitamos?:** Hojas en blanco, bolígrafos, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva, tarjetas grandes.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo.

### Paso 2

Dividir en grupos de 6 a 8 personas, las que deberán sentarse en círculo. Si el grupo es mixto dividir en grupo de mujeres y grupos de hombres. Señalar que este será un espacio donde se compartirán historias entre compañeros/as.

- Una vez conformados los grupos, cada participante debe contar brevemente una historia de violencia que conoce o haya conocido de su entorno cercano.
- El grupo deberá seleccionar una de las historias de violencia para contarla en la plenaria.

### Paso 3

Se invita a las y los participantes a compartir la historia seleccionada. Cuando todos los grupos hayan presentado la historia, facilite una discusión en plenaria sobre la violencia que existe en la comunidad con las siguientes preguntas:

- ¿Qué sensación les produjo las historias contadas?
- ¿Qué tipos de violencia hemos identificado?
- ¿En qué espacios, ámbitos o lugares se da con mayor frecuencia situaciones de violencia?
- ¿Qué les hubiera gustado hacer ante esa situación?
- ¿Por qué algunas personas (de las historias) ejercen violencia?
- ¿Por qué otras personas (de las historias) sufren violencia?
- ¿Qué personas tienen más probabilidades de sufrir violencia en la sociedad, por qué?
- ¿Qué hace la familia y las personas cercanas frente a un caso de violencia?

El o la facilitadora debe anotar en una tabla lo que dicen los hombres y las mujeres en cada pregunta realizada. Puede emplearse tarjetas para escribir las ideas y estas se van pegando en los papelotes para que todos y todas las participantes puedan verlas.



Erin Lubin / CARE

### Paso 4

Se comparte la lectura del cuadro y se sacan conclusiones en base a las intervenciones de los y las participantes, aportando a construir una opinión crítica sobre la problemática de la violencia de género.

**EJEMPLO:**

Preguntas	Respuestas de hombres	Respuestas de mujeres
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de violencia identificada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Violencia entre muchachos en la calle</li> <li>Violencia en la pareja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Violencia contra las mujeres</li> <li>Violencia sexual</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ámbitos donde se da la violencia con mayor frecuencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Casa, colegio, barrio</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas que sufren violencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hombres jóvenes</li> <li>Mujeres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres de distintas edades</li> <li>Niños, niñas y adolescentes, jovencitas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas que ejercen violencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los propios hombres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hombres , docentes y familiares</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupos de la población con mayores posibilidades de sufrir violencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres y niños y niñas</li> <li>Hombres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres</li> <li>Niños, niñas, adolescentes</li> <li>Jovencitas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Roles de personas que sufren violencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Son jóvenes sin posibilidades de estudiar que participan en grupos del barrio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Son amas de casa que tienen una relación de pareja</li> <li>Son estudiantes, ayudan en sus casas</li> <li>Hijos e hijas que viven con familiares</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Roles de las personas que ejercen violencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jóvenes líderes de estos grupos que basan su autoridad en demostrar quién es más fuerte, algunos son estudiantes otros no</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Son los esposos, trabajan y vienen a la casa borrachos a veces</li> <li>Tíos, sobrinos, abuelos, padrastros que viven cerca al entorno de la persona violada</li> <li>Tiene más poder esa persona y posibilidad de acceder a la casa donde está la joven, la amenaza</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comportamiento de la familia donde un miembro sufre violencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A veces la familia se desentiende del problema</li> <li>Otros tratan de ayudar a sus hijos a salir de esos grupos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La familia brinda apoyo, pero a veces les dicen a las mujeres que ellas se buscaron esa pareja y allí se quedan, otras les ayudan a buscar ayuda.</li> <li>A veces por vergüenza se calla la violación o porque es un familiar cercano, otras se denuncia.</li> </ul>

### 3. Con o sin poder



**Dimensión de análisis:** Poder y toma de decisiones.

**Propósito:** Identificar como viven y perciben mujeres y hombres el poder y la relación que tiene con la violencia.

**¿Para qué nos sirve el análisis de género?:** Para debatir sobre el poder y como es vivido en el entorno familiar, comunal, laboral, distinguiendo la experiencia de hombres y mujeres. También permite dialogar acerca de como un poder mal comprendido puede convertirse en un factor para el ejercicio de la violencia en las relaciones de género y que se puede hacer para repensar y actuar compartiendo el poder y ejerciéndolo de manera responsable.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Al iniciar un proyecto en el diagnóstico para conocer las concepciones y prácticas asociadas al ejercicio del poder entre hombres y mujeres, sirve de insumo para el diseño

de estrategias de intervención. También puede emplearse para evaluar como se está avanzando en el campo del empoderamiento e igualdad entre hombres y mujeres.

**¿Cómo lo hacemos?:** Convocando a mujeres y hombres, líderes o no de la comunidad a un espacio de trabajo cooperativo y participativo. Si se está evaluando tendría que tenerse de referencia el informe de este primer taller para poder compararlo con el taller de evaluación y de preferencia promover que asistan las mismas personas o del entorno.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente de 1 a 2 horas

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como papelógrafos o papeles sabana para cada participante, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo de la sesión.

### Paso 2

Repartir media hoja de papelógrafo y marcadores a cada persona. Previamente, cada hoja tendrá escrita la palabra “sin poder” en unas y “con poder” en otras. Cuidar que hombres y mujeres tengan tanto las hojas “con poder”, como las hojas que dicen “sin poder”.

Pedir que cada persona se sienta cómoda, relajada, que dirija su atención hacia ella misma, hacia su propio interior, y de acuerdo con la hoja que le tocó, dibuje o escriba la situación “con poder” o “sin poder”. Se trata de explorar experiencias personales de sentir poder y otras de sentirse sin poder. Se le dará 20 minutos para el ejercicio.

### Paso 3

Una vez concluidos, se pedirá que cada persona pase a presentar su idea y explicar brevemente de qué se trata. Si es posible que haya desconfianza entre los y las participantes, se puede hacer esto primero en grupos segregados por sexo, y luego presentar los cuadros de cada grupo en plenaria.

Tomar nota de las exposiciones en dos papelógrafos, para mujeres y otro para hombres, dividido en dos partes una que diga “con poder” y otra parte “sin poder”. Debe escribir las emociones que las mujeres y que los hombres utilizan en sus presentaciones para describir las situaciones “con poder” en un lado y de “sin poder” en el otro. Señalar las palabras que las personas han utilizado para describir sus experiencias con el poder, ilustrando su disconformidad por ejemplo, con palabras como: control, violencia, abuso, fuerza y otras.



Miryam Moya / CARE

Mujeres	
Con poder	Sin poder
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando decido lo que se hace en la casa Decido que se va a cocinar</li> <li>• Cuando oriento a mis hijos y me hacen caso</li> <li>• Cuando aprendí a cuidarme yo misma</li> <li>• Cuando le digo a mi esposo que también tiene que ayudar en la casa que no es solo mi responsabilidad</li> <li>• Cuando le digo a mi jefe que no hare más de lo que me corresponde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No pude estudiar lo que quería, mi papá no quiso que salga del pueblo</li> <li>• Cuando tuve muchos hijos y no pude decidir no embarazarme</li> <li>• Cuando mi esposo quiere tener relaciones y yo no puedo decir que no</li> <li>• Cuando mi esposo grita o me pega en casa</li> <li>• Cuando los compañeros de trabajo abusan de una, aprovechándose de sus cargos</li> </ul>

Hombres	
Con poder	Sin poder
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando pude defenderme de otros hombres por la fuerza</li> <li>• Cuando puedo mantener a mi familia</li> <li>• Cuando mis hijos y esposa hacen lo que yo digo por ser jefe de familia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando me quedé desempleado</li> <li>• Cuando mi jefe me trató mal en el trabajo</li> <li>• Cuando mi esposa dice que se va a quejar en la comisaría y que no la regañe</li> </ul>

## Paso 4

Después de las presentaciones individuales, agradecer el haber compartido sus experiencias y la confianza puesta en el grupo. Luego, el o la facilitadora junto con el grupo, identificarán las similitudes y diferencias encontradas en el conjunto de las experiencias personales expuestas.

Hacer las preguntas de reflexión sobre aquellos aspectos que no fueron abordados en las presentaciones.

- ¿Las mujeres y los hombres sienten las mismas emociones, utilizan las mismas palabras cuando se sienten con poder o sin él?
- Si hay diferencias ¿por qué las hay?
- ¿Cómo usamos el poder?
- ¿A qué conduce esta forma en la que usamos el poder?
- ¿Cómo nos gustaría usar el poder?
- ¿En qué momento el poder se convierte en violencia?
- ¿Cómo podríamos usar el poder de manera horizontal o constructiva?

Anotar en una tabla lo que dicen las mujeres y lo que dicen los hombres en cada pregunta planteada.

## 4. Mapa de normas y políticas



**Dimensión de análisis:** Derechos, estatus legal y marco jurídico.

**Propósito:** Identificar de manera participativa las normas y políticas públicas existentes en relación a la violencia basada en género.

**¿Para qué nos sirve el análisis de género?:** Permite reconocer los avances del estado en relación a la adopción de normas y políticas públicas que contribuyan a la prevención y reducción de la problemática de violencia basada en género y si este conocimiento es un factor de empoderamiento para los hombres y mujeres. También permite contextualizar la acción institucional y contar con la base normativa de las propuestas que se elaboren.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Puede emplearse a propósito del diagnóstico para conocer el grado de información de las y los participantes de un proyecto, o durante

el monitoreo y evaluación para saber cómo se está avanzando en el conocimiento y manejo de las normas y políticas públicas. También se puede usar esta herramienta para capacitar al equipo de trabajo antes de iniciar la ejecución de un proyecto.

**¿Cómo lo hacemos?:** A través de un taller con hombres y mujeres de la comunidad o con decisores (autoridades y funcionarios públicos) para identificar el conocimiento y uso de las normas y políticas públicas. En caso del equipo de trabajo puede asumirse como una reunión y contarse con un o una facilitadora que maneje el tema.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como cuadro de normatividad, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo de la actividad.

### Paso 2

En los grupos se hace un mapeo de leyes, ordenanzas u otros instrumentos legales existentes.

Una posibilidad es buscar previamente algunas normas o leyes existentes y colocar sus nombres en tarjetas, el objetivo sería promover su conocimiento.

### Paso 3

Se pide al grupo que identifique las normas y políticas públicas nacionales, regionales y locales en relación a la promoción del derecho a una vida libre de violencia. Pueden ser una norma o política específica u objetivos y artículos dentro de otra política más amplia vinculada a la igualdad entre hombres y mujeres, los derechos humanos de las mujeres, etc.

### Paso 4

Llenar un cuadro con el nombre de la normativa, los años de vigencia, las características generales que tiene y en la última parte escribir de qué manera la norma incide en el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres.

En el mismo cuadro, se precisan las políticas públicas nacionales y sectoriales relevantes y si aportan al ejercicio de los derechos de hombres y mujeres.

## EJEMPLO:

CUADRO : NORMAS EXISTENTES EN EL PERÚ					
Ley, plan o programa vigente relacionado al derecho a una vida libre de violencia	Nivel de gobierno	Año	Características generales de la normativa	Impacto de la norma	
				HOMBRE	MUJER
<b>Ley de protección frente a la violencia familiar, Ley No 26260.</b> <b>Texto único</b>	Nacional	1993	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esta ley establece la política del Estado y de la sociedad frente a la violencia familiar, así como las medidas de protección. En el artículo 3 señala las acciones que pueden realizarse contra la violencia familiar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece las sanciones, medidas cautelares que tiene que respetar el agresor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece competencias y funciones, procedimientos, sentencias que corresponden en caso exista violencia familia.</li> </ul>
<b>Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley 27942</b> <b>Modificatoria Ley 29430.</b>	Nacional	2003 2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esta ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se precisa de manera diferenciada a hombres y mujeres, se describe los conceptos de hostigamiento, el proceso de investigación, las responsabilidades del empleador, las sanciones.</li> </ul>	
<b>Plan Nacional de lucha contra la violencia hacia la mujer</b>	Nacional	2009-2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Plan es un instrumento de política que implica la acción conjunta del Estado y de la Sociedad, en tres ámbitos: i) la implementación de acciones tendientes a garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. ii) el acceso a servicios públicos de calidad y; iii) la promoción de cambios en los patrones socio-culturales hacia nuevas formas de relaciones sociales entre mujeres y hombres basadas en el respeto pleno de los derechos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantea la importancia del cambio en las relaciones de poder de género.</li> <li>Establece acciones para proteger a los niños que también son víctimas de violencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Este Plan reconoce la existencia de mujeres peruanas que todavía no gozan de igualdad, de derechos, debido a su condición femenina.</li> <li>Se plantea un conjunto de objetivos y resultados referidos a la adopción de políticas, acceso a servicios, y cambios socio culturales en la perspectiva de relaciones sociales de género diferentes.</li> </ul>
<b>Plan Nacional de Igualdad de Género</b>	Nacional	2012-2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Plan es el instrumento cuyo objetivo es transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas del Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, garantizando la igualdad y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Plan no menciona el trabajo específico con los hombres o dirigido a ellos.</li> <li>El objetivo 6 señala que hay que reducir la violencia de género en todas sus formas.</li> <li>Este objetivo enfatiza en la labor preventiva, la lucha contra el asesinato por orientación sexual de la víctima y el fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos regionales para implementar políticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El diagnóstico prioriza en la violencia de género que afecta sobremanera a las mujeres.</li> </ul>

## Paso 5

La información obtenida en los grupos se socializa en plenaria.

Se puede complementar con información sobre acuerdos internacionales, normas nacionales y locales previamente documentadas por el o la facilitadora.

Se sugiere que el o la facilitadora, previo a la aplicación de la herramienta, busque y revise la bibliografía sobre toda la normativa relacionada al ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad de género a nivel nacional.

Si se trata del nivel regional o departamental, investigar en la web de dicho gobierno o en el sector a cargo de la rectoría de las políticas de género, generalmente estas instituciones producen información relativa a las normas.



Lynn Johnson /Ripple Effect

## Notas bibliográficas “B” | Fascículo 4

---

- 1 CORSI Jorge, “La violencia hacia las mujeres como problema social”, Fundación Mujeres, Octubre 2008.
- 2 Este concepto lo acuñó Kimberlé Williams Crenshaw en 1995. Ver *Violencia Interseccionales, debates feministas, marcos teóricos en el tema de pobreza y violencia contra las mujeres en Latinoamérica*. Patricia Muñoz Cabrera, Honduras, 2011.  
<http://www.cawn.org/assets/Violencias%20Interseccionales.pdf>, 26 de junio 2013.
- 3 Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia. Estado Plurinacional de Bolivia 2013.
- 4 Tomando en cuenta el documento *Indicadores para conocer y profundizar sobre la violencia de género*. Documento elaborado por el grupo de trabajo. Observatorio Aragonés de Violencia sobre la Mujer. INDICADORES 2011, Mayo 2012.  
[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Areas/grupo\\_trabajo\\_indicad.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Areas/grupo_trabajo_indicad.pdf), 6 de junio 2013.
- 5 Adaptación de la Guía educativa para la prevención de la violencia basada en género, CARE, Bolivia, 2011.

# Sección B

## Fascículo 5

# Adaptación al cambio climático

## ORIENTACIONES BÁSICAS

### Índice

1. Elementos conceptuales
2. ¿Cómo abordar el cambio climático desde el enfoque de género?
3. Principales indicadores en materia de cambio climático
4. Herramientas útiles para proyectos de cambio climático con enfoque de género
5. Recursos adicionales



## Elementos conceptuales

### ¿SABIAS QUÉ?

- Las mujeres son dueñas del 1% de la propiedad del mundo (UNDP, 2009).
- Las mujeres predominan en la producción agrícola, pero les pertenece menos del 10% del terreno (UNDP, 2009).
- 450 millones de niñas y mujeres no saben leer o escribir (Banco Mundial).
- 30% de los hogares en la región son encabezados por mujeres jefas de hogar (CEPAL, 2012).



### Género y cambio climático

Los impactos del cambio climático afectan el medio ambiente, los derechos humanos, el desarrollo sostenible, la salud y todos los sectores de la sociedad. El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), reconoce que las personas más vulnerables al cambio climático son aquellas pobres y marginadas, quienes tienen menos capacidad

para responder a los impactos de la variabilidad climática y que además, dependen de los recursos naturales para su subsistencia.<sup>1</sup>

La capacidad de adaptación de las personas es un determinante importante de su vulnerabilidad ante el cambio climático. Algunas personas poseen mayor capacidad que otras en el manejo de los riesgos climáticos, presentes y futuros, y esta capacidad varía dentro de cualquier territorio

determinado. Por ejemplo, la sequía no afecta por igual a quienes habitan en una comunidad, o incluso al interior de una misma familia<sup>2</sup>.

La distribución desigual de los derechos, recursos y poder, como también las reglas y normas culturales, limitan la capacidad de muchas personas para adaptarse al cambio climático. Para mujeres y niñas en particular, el rol socialmente predestinado como cuidadoras puede restringirles sus derechos y limitar sus oportunidades, capacidades y opciones para la adaptación, aumentando su vulnerabilidad, la de sus familias y sus comunidades. Su capacidad de adaptación está determinada por relaciones de género, que por lo general son inequitativas convirtiéndose en un obstáculo fundamental para la adaptación al cambio climático. Por lo tanto, tomar en cuenta la perspectiva de género, constituye un factor clave para entender la vulnerabilidad frente al cambio climático.

## Género y vulnerabilidad

Las manifestaciones de las inequidades que aumentan la vulnerabilidad de mujeres y niñas a los efectos del cambio climático y limitan sus opciones de adaptación incluyen:

**Feminización de la pobreza:** La población rural es altamente sensible al cambio climático por los niveles de pobreza: aproximadamente 53% de la población rural de Latino Americana es pobre y para cada 100 hombres viviendo en condición de pobreza hay 121 mujeres.<sup>3</sup> A nivel mundial, las mujeres rurales conforman el mayor grupo de personas en condición de pobreza, por lo cual, son las más afectadas por el cambio climático. El hecho de que muchas mujeres rurales no tengan acceso a servicios de educación, porque su valor es considerado mayor cuando se queda en casa que cuando va a estudiar en la escuela, sumado a la mayor tendencia de migración de hombres a zonas urbanas en búsqueda de trabajo, incrementa el porcentaje de mujeres en la área rural o urbana. Como resultado ellas asumen la carga global de la jefatura de hogar, las responsabilidades reproductivas y la generación de ingresos.

**Dependencia de las mujeres rurales de los recursos naturales:** Las mujeres que habitan en áreas rurales dependen fuertemente de los recursos naturales para cumplir con sus tareas domésticas



o reproductivas: leña o estiércol para cocinar, agua para lavar y cocinar, suelos para sembrar etc. Estableciendo una relación cotidiana con muchos de los recursos, en consecuencia ellas desarrollan conocimientos específicos –a lo largo de su ciclo de vida – sobre la gestión, aprovechamiento y preservación de estos recursos, especialmente en el actual contexto de cambio climático, donde muchos de éstos recursos se encuentran en riesgo. El conocimiento específico de las mujeres para el mantenimiento de la biodiversidad, a través de la conservación y la domesticación de semillas de plantas silvestres comestibles, es clave para la adaptación al cambio climático.

**La división sexual del trabajo en el orden social de la realidad rural:** La adaptación al cambio climático desde la perspectiva de género, demanda considerar los roles que se le adscriben tradicionalmente a mujeres y varones en los ámbitos productivo y reproductivo. La globalización de las economías tiene un gran impacto en la agricultura y por ende, en la estructura del empleo y el trabajo agrícola, así como en las relaciones de género que se establecen en este contexto productivo. Los procesos de reorientación del mercado de productos agrícolas hacia la exportación y la modernización del agro que están experimentando algunos países de la región traen como consecuencia significativa

cambios entre los que se encuentra la denominada “feminización del mercado de trabajo agrícola”<sup>4</sup>. Esta “nueva” división del trabajo por género constituye a las mujeres de las zonas rurales en importantes colaboradoras en la agricultura, en las responsables de las etapas decisivas en la producción y elaboración de alimentos, la atención y el cuidado de los huertos y del ganado doméstico. Este énfasis obedece a que tradicionalmente la agricultura “orientada al mercado” se ha considerado un sector predominantemente masculino.

**Exclusión de las mujeres de espacios de toma de decisiones:** A pesar que mujeres son desproporcionadamente afectadas por el cambio climático, tienen menos oportunidades para participar en la toma de decisiones debido a su sobrecarga de trabajo, la expectativa de seguir en su rol doméstico, menos oportunidades de capacitación y la falta de confianza y preparación para participar en espacios públicos. Es particularmente desmesurado dado su relación cercana con los recursos naturales y consciencia sobre medidas de conservación.

**El acceso y control limitado de las mujeres a los recursos y medios de vida:** En muchas comunidades pobres, las mujeres tienen acceso limitado a recursos tales como la tierra, animales,

herramientas, crédito y bienes. Muchas veces algunas mujeres tienen acceso a la tierra pero su control es limitado porque no son las dueñas, así que no pueden tomar decisiones respecto a su uso, a pesar de su rol central en la agricultura.<sup>5</sup> Diariamente, las mujeres más pobres enfrentan la carencia o las dificultades de acceso a los recursos como el agua potable, y si bien son las principales responsables de conseguirlos, transportarlos y almacenarlos, generalmente no participan en la administración de las fuentes.<sup>6</sup> Asimismo, los hombres marginados de bajos recursos frecuentemente deben luchar contra limitaciones similares.

La importancia del rol reproductor en la capacidad adaptativa de los hogares, y los costos que implican a las mujeres el manejo diario de la vulnerabilidad a la variabilidad climática a nivel de las familias, así como la existencia de determinadas prácticas no sostenibles, sumadas a las limitaciones que enfrentan, como la pobreza, la falta de recursos y de capacitación, muestran la interacción género y adaptación al cambio climático.

Sumado a ello, los proyectos de adaptación al cambio climático, mientras forman una ayuda económica y técnica importante, tienen la desventaja de agravar las brechas de género. Muchas veces excluyen a las personas que no son titulares de propiedad y sus programas

de capacitación técnica favorecen a personas con más educación o se realizan en horarios o periodos que no convienen a las mujeres.

## Cambio climático y adaptación

El enfoque de CARE sobre adaptación se centra en aumentar la capacidad de las personas, en particular de los grupos más vulnerables, para adaptarse al cambio climático. Esto incluye el apoyo a medios de vida resilientes al clima, reducción de riesgo de desastres, y empoderamiento, incidencia política y movilización social para abordar las causas subyacentes de la vulnerabilidad, incluyendo la gobernabilidad deficiente, la desigualdad de género y el acceso inequitativo a los recursos y servicios.

Vemos la adaptación como un proceso enfocado en reducir la vulnerabilidad, lo que usualmente implica la construcción de la capacidad adaptativa. En algunos casos, implica reducir la exposición o susceptibilidad a los impactos del cambio climático.

De hecho, la adaptación va más allá de la reducción de la vulnerabilidad; se trata de asegurar que las iniciativas de desarrollo no aumenten inadvertidamente la vulnerabilidad.<sup>7</sup>



Annie Griffiths / Ripple Effect

La participación inclusiva y significativa de mujeres y hombres de todos los grupos de la comunidad, particularmente los más vulnerables, es necesaria en todas las fases del proyecto (desde el diseño a la implementación, pasando por el monitoreo y la evaluación). Esto permite

consolidar la confianza, la responsabilidad y el liderazgo de hombres y mujeres, lo cual es vital con miras a una adaptación y un desarrollo sostenible y positivo.

# ¿Cómo abordar el cambio climático desde el enfoque de género?

## Adaptación basada en la comunidad

La adaptación basada en la comunidad (AbC) describe el proceso de reducción de impactos negativos del cambio climático sobre poblaciones vulnerables -comunidades, hogares e individuos- desde abajo. Existen muchas definiciones de AbC, sin embargo, CARE ha desarrollado un marco de AbC que provee un enfoque analítico holístico para que hombres y mujeres de las comunidades puedan ganar en capacidad adaptativa y planear acciones de adaptación que partan de la ciencia climática y de la observación local de cambio climático, lo mismo que de un entendimiento de los riesgos crecientes y de las incertidumbres que puede conllevar el cambio climático.

Este enfoque reconoce que hay cuatro elementos claves necesarios para una adaptación exitosa a nivel comunitario, cada uno de los cuales proviene de análisis del clima, de los riesgos climáticos y del contexto de las políticas nacionales.

En cada contexto es primordial tener en cuenta las situaciones diferenciadas de mujeres y hombres.



La Adaptación al cambio climático basada en la Comunidad (AbC) permite a personas vulnerables prepararse y adaptarse a los impactos del cambio climático. La AbC se basa en una buena práctica de desarrollo donde la participación equitativa y activa de mujeres y hombres es central.

## Elementos de una adaptación exitosa

- 1) Promoción de estrategias para medios de vida resistentes al clima, tales como la diversificación en el uso de la tierra y de las fuentes de ingresos, siempre considerando las capacidades y potencialidades de hombres y mujeres tanto como sus limitaciones.
- 2) Estrategias de reducción de riesgos de desastre para reducir los impactos de los crecientes desastres naturales relacionados con el clima en los hogares más vulnerables, siempre recopilando información segregada por sexo y analizando las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres para el diseño de las estrategias.
- 3) Fortalecimiento de capacidades, asegurando que tanto hombres, como mujeres tengan acceso a oportunidades de capacitación y educación sobre:
  - a) la capacidad adaptativa de la comunidad, que supone el acceso a información sobre el clima y el manejo de riesgos e incertidumbre,
  - b) instituciones locales del gobierno y sociedad civil que den un mejor apoyo a los esfuerzos de adaptación.
- 4) Empoderamiento en los niveles local y nacional, apoyo y movilización social para:
  - a) abordar las causas subyacentes de la vulnerabilidad, tales como acceso limitado a servicios y recursos, distribución inequitativa de trabajo, movilidad limitada, poco autonomía y participación en la toma de decisiones; e
  - b) influenciar en las políticas propicias para el ambiente e igualdad de género, promoviendo la consideración de la atención a las necesidades estratégicas de las mujeres.

## Para incorporar el enfoque de género podemos:

- ➔ Sensibilizar sobre la situación de desigualdad y sobre los grupos que son afectados y sufren discriminación, exclusión y están sub-representados en los espacios de gestión ambiental.
- ➔ Reconociendo que el género tiene que ver con relaciones de poder, consideramos que es insuficiente monitorear y evaluar las dinámicas de género en números absolutos (números de participantes mujer/hombre) o aislados (impactos sobre hombres versus impactos sobre mujeres), creemos que deben observarse y evaluarse los impactos relativos y relacionales (incrementos o reducciones en las brechas de género, cambios en las relaciones de género).
- ➔ Promover una opinión informada y crítica sobre las relaciones de poder asimétricas, las desventajas para el ejercicio de derechos y el acceso y control desigual a los recursos por parte de las mujeres.
- ➔ Evaluar el conocimiento, actitudes y prácticas relacionadas con el género dentro de la AbC para una implementación exitosa de adaptación basada en la comunidad.”<sup>8</sup>
- ➔ Monitorear y documentar los logros en materia de género en proyectos de AbC ayudan a generar conocimiento crítico y evidencia, lo que puede ser usado para apoyar y contribuir a un ambiente propicio para el desarrollo de políticas AbC en los niveles comunitarios, locales nacionales y globales.

# Principales indicadores en materia de adaptación al cambio climático

A continuación se presentan algunos indicadores básicos a considerar dentro de los proyectos de cambio climático, útiles para brindar seguimiento y demostrar efecto/ impacto para cerrar brechas de inequidad entre mujeres y hombres.



- Índice de feminidad en procesos de análisis de vulnerabilidad y capacidades para la adaptación al cambio climático (  $N^{\circ}$  de Mujeres/  $N^{\circ}$  de Hombres X100)
- Número de medidas de adaptación que mejora el acceso de mujeres a recursos naturales importantes para respuestas ante riesgos climáticos
- Número de personas participantes en actividades de capacitación sobre adaptación al cambio climático, según sexo
- Número de medidas de adaptación al cambio climático que mejoran capacidades de mujeres
- Número de medidas de adaptación al cambio climático que mejoran capacidades de otros grupos vulnerables (adultos mayores, personas con discapacidad, niñas, niños, personas migrantes, etc.)
- Número de personas que acceden a sistemas de información climática a escala local
- Número de normas o medidas que formalizan la titularidad de las mujeres a los recursos importantes para respuestas ante riesgos climáticos
- Número de Instituciones que implementan medidas de acción positiva para mujeres y grupos vulnerables en las políticas públicas de cambio climático.

# Herramientas útiles para proyectos de adaptación al cambio climático con enfoque de género

Como hemos visto en la sección A, parte 2 hay diversas herramientas que se pueden emplear para el análisis, sensibilización, planificación, monitoreo o evaluación de proyectos que incorporan el enfoque de género.

A continuación presentamos algunas herramientas a manera de ejemplos que se pueden aplicar en el contexto del diseño, monitoreo o evaluación de proyectos y actividades de adaptación al cambio climático.

1. Marco analítico de ACC con enfoque de género
2. Mapa de amenazas
3. Calendario estacional
4. Diagrama Venn

## 1. Marco analítico de ACC con enfoque de género



**Dimensión de análisis:** Acceso y control de recursos y servicios; prácticas, roles y participación

**Propósito:** Realizar un análisis de la adaptación al cambio climático que integre el enfoque de género para aportar al diagnóstico participativo y el desarrollo de propuestas en relación al tema.

**¿Para qué nos sirve el marco analítico de ACC?:** Esta herramienta permite identificar y analizar el acceso y control a los recursos, las prácticas, planificación, participación, el manejo de información y conocimientos de hombres y mujeres y las familias en diversos contextos en lo referido a cuatro aspectos centrales como son los medios de vida resilientes, la reducción de riesgo de desastres, el desarrollo de capacidades, y las causas subyacentes de la vulnerabilidad.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Puede emplearse durante el diagnóstico, en evaluaciones de medio término y final.

**¿Cómo lo hacemos?:** A través de talleres participativos con la población donde asistan hombres y mujeres, líderes y pobladores de distintas edades. También puede convertirse en aspectos a consultar a las familias a manera de encuesta. Orienta también el trabajo de gabinete del equipo a cargo del proyecto.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Papelotes o papel sabana pegados entre sí para que tengamos una base grande donde se ubican los ejes y preguntas, marcadores o plumones gruesos y delgados, cinta adhesiva.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo.

### Paso 2

Si el grupo es mixto podemos dividir en uno de mujeres, otro de hombres y otro mixto. Cada grupo debe realizar un trabajo. A cada grupo se le reparte los materiales.

### Paso 3

Se entrega el papelote sabana con las preguntas y se invita al grupo a debatir y responder en sus papelógrafos.

Una alternativa puede ser que se responda al eje “Medios de vida resilientes” y luego socializan en plenaria sus respuestas, se propicia un debate y se concluye. Luego regresan al trabajo de grupos, desarrollando el eje “Reducción de riesgos de desastres” y siguen el mismo procedimiento, así sucesivamente tratan los ejes “Desarrollo de capacidades”, y “Causas subyacentes de la vulnerabilidad”.

Ejes	Preguntas Orientadoras
Medios de Vida Resilientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son los recursos de subsistencia más importantes para los diferentes grupos dentro de la comunidad? ¿Qué recursos tienen los hombres y las mujeres?</li> <li>• ¿Qué cambios en el clima está observando la comunidad? ¿Los sistemas tradicionales de pronóstico del tiempo están operativos?</li> <li>• ¿Qué estrategias de enfrentamiento se emplean actualmente para situaciones de shock y estrés? ¿Qué estrategias se tienen para las mujeres y los hombres?</li> <li>• ¿Las personas están generando y usando la información sobre el clima para planificar? ¿Quiénes están planificando con la información que se genera?</li> <li>• ¿Los hogares están aplicando prácticas agrícolas resilientes al clima? ¿Quiénes dentro del hogar están aplicando las prácticas y cómo se aplican?</li> <li>• ¿Los hogares tienen estrategias de subsistencia diversificadas? ¿Están incluidas estrategias no relacionadas con la agricultura? ¿Qué estrategias tienen las mujeres y que estrategias tienen los hombres?</li> <li>• ¿Las personas manejan los riesgos mediante la planificación e inversión en el futuro? ¿Qué riesgos manejan las mujeres y los hombres?</li> </ul>
Reducción de Riesgos de Desastre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las mayores amenazas climáticas que se enfrentan, y cuáles son las amenazas no climáticas? ¿Las amenazas afectan igual a los hombres y a las mujeres?</li> <li>• ¿Qué probabilidades hay de que las amenazas cambien con el transcurso del tiempo como resultado del cambio climático?</li> <li>• ¿Los hogares tienen reservas de alimentos e insumos agrícolas protegidos? ¿Quiénes se encargan de prever las reservas en el hogar?</li> <li>• ¿Los hogares tienen techos seguros?</li> <li>• ¿Los activos principales están protegidos de las amenazas?</li> <li>• ¿Las personas tienen acceso a alertas tempranas de amenazas climáticas? ¿Cuál es el rol de hombres y mujeres?</li> <li>• ¿Las personas tienen movilidad para escapar del peligro si se producen amenazas climáticas? ¿Las mujeres y los hombres tienen las mismas capacidades y posibilidades de escapar del peligro? ¿Qué sucede con los niños y niñas en estos casos? ¿Quién se encarga de ayudarlos?</li> </ul>

Desarrollo de Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Hay redes de seguridad económica y social a disposición de los hogares? ¿Quién se encarga de establecer y gestionar estas redes?</li> <li>• ¿Hay servicios financieros a disposición de los hogares? ¿Quiénes tienen acceso a estos servicios?</li> <li>• ¿Las personas tienen conocimientos y habilidades para aplicar estrategias de adaptación?</li> <li>• ¿Qué conocimientos y habilidades tienen las mujeres y los hombres para aplicar estrategias de adaptación? ¿Qué estrategias aplican las mujeres y los hombres?</li> <li>• ¿Las personas tienen acceso a pronósticos estacionales e información climática de otro tipo? ¿Las mujeres y los hombres tienen acceso a información climática y de otro tipo?</li> <li>• ¿Quién es el que utiliza esta información cuando se presenta un problema climático?</li> </ul>
Abordar las Causas Subyacentes de la Vulnerabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los hombres y las mujeres están trabajando juntos para enfrentar los desafíos? ¿En qué trabajan las mujeres y los hombres para enfrentar los desafíos?</li> <li>• ¿Los hogares tienen control sobre los principales recursos de subsistencia? ¿Quiénes tienen control? ¿Quiénes deciden qué hacer con estos recursos?</li> <li>• ¿Las mujeres y otros grupos que viven en situaciones de marginación tienen igual acceso a la información, habilidades y servicios?</li> <li>• ¿Las mujeres y otros grupos que viven en situaciones de marginación tienen los mismos derechos y el mismo acceso a los recursos para enfrentar situaciones de riesgo?</li> <li>• ¿Qué otros factores sociales, políticos o económicos hacen que determinados pobladores de la comunidad sean más vulnerables que otros?</li> <li>• ¿Pueden los grupos que viven situaciones de vulnerabilidad enfrentar las causas de la desigualdad y de qué manera lo pueden hacer?</li> </ul>

### Paso 4

Para finalizar se socializan las conclusiones en cada eje tratado enfatizando en el aprovechamiento de las capacidades identificadas para afrontar las vulnerabilidades encontradas.

## 2. Mapa de amenazas



**Dimensión de análisis:** Conocimiento, creencias y percepciones. Acceso y control de recursos.

**Propósito:** Crear un mapa de los cambios en las amenazas climáticas y planificar la reducción de riesgos en la que participen y se beneficien mujeres y hombres.

**¿Para qué nos sirve el mapa de amenazas?:** Permite identificar de manera participativa los recursos de subsistencia que son importantes para mujeres y hombres de la comunidad y quién tiene acceso y control sobre ellos, a su vez mapea las áreas y recursos vulnerables a amenazas climáticas y sus repercusiones en hombres y mujeres.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Puede emplearse durante el diagnóstico y monitoreo.

**¿Cómo lo hacemos?:** Se propone desarrollar un taller donde participen hombres y mujeres de la comunidad de varias edades.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Papelotes o papel sabana pegados entre sí para que tengamos una base grande para desarrollar un mapa, marcadores o plumones gruesos y delgados, cinta adhesiva, fotocopias de los símbolos ampliados para pegar al mapa **(ver página 58)**.

### Pasos a seguir:

#### Paso 1

Presentar el objetivo y la dinámica del taller.

Si el grupo es mixto dividir en uno de mujeres y otro de hombres. Cada grupo debe realizar un

#### Paso 2

trabajo. A cada grupo se le reparte los materiales.

Explicar a las y los participantes que le gustaría dibujar un mapa de su comunidad, identificando puntos de referencia y límites.

Solicitar a cada grupo señalar las áreas pobladas, los establecimientos y recursos importantes en la comunidad. Deben incluir viviendas (no es necesario que todas las casas aparezcan en el mapa, pero sí debe aparecer el área general donde están situadas las viviendas), instituciones tales como iglesias/mezquitas, dispensarios, escuelas, y recursos tales como áreas boscosas y cursos de agua.



#### Paso 3

Se indica a los grupos de trabajo que cuando concluyan sus mapas, identifiquen las áreas vulnerables y los distintos tipos de amenazas. Ellas deben incluir:

- Desastres naturales
- Crisis de salud, como VIH/SIDA o malaria, dengue
- Problemas sociopolíticos, tales como conflictos o redistribución de la tierra, etc.

Las amenazas que se mencionen que no sean características de un determinado lugar deben señalarse en el informe.

## Paso 4

Terminados los trabajos, pedir que se hagan presentaciones en plenaria y pedir que comparen el trabajo de hombres y mujeres, si el grupo fuera mixto, para recoger las diferentes percepciones. En los casos necesarios la discusión terminará en un consenso. Debe anotar todo lo que se plantee y no esté expresado en el mapa.



ynn Johnson /Ripple Effect

### Preguntas para orientar el debate y reflexión en plenaria:

- ¿Quién tiene acceso a los recursos que aparecen en el mapa? ¿Quién controla el acceso?
- ¿Cuáles son los impactos de las amenazas identificadas en la vida de las mujeres y en la de los hombres?
- ¿Son las amenazas actuales o diferentes a las de 10/20/30 años atrás (depende de la edad del participante)? ¿En qué se diferencian?
- ¿Hay en la comunidad lugares que están libres de amenazas?
- ¿Los lugares seguros se usan para protegerse contra las amenazas (p.ej.: para guardar alimentos e insumos, o para guardar el ganado)?
- ¿Quiénes están más expuestos a las diferentes amenazas? ¿Por qué?
- ¿Cómo enfrentan las mujeres y los hombres los impactos de amenazas concretas identificadas? ¿Las actuales estrategias de afrontamiento están dando resultados? ¿Son sostenibles?

### Ejemplo de Mapa de Amenazas



### Discusión

Es importante señalar las diferencias interpretadas por mujeres y hombres en el desarrollo de sus mapas para entender como cada grupo concibe las amenazas y qué estrategias tienen para enfrentarlas. Identificar las que funcionan y las que no, y promover la participación de hombres y mujeres en procesos de planificación y procesos de toma de decisiones sobre la adaptación comunal. Para finalizar se puede enfatizar como el acceso, tanto como el control de los recursos, debe ser equitativo e igualitario para asegurar que todos y todas pueden responder a las amenazas naturales y humanas sociales, sobre todo las personas más vulnerables.

### 3. Calendario estacional



**Dimensión de análisis:** Prácticas, roles y participación

**Propósito:** Identificar las estrategias diferenciadas de afrontamiento a los cambios ambientales y las oportunidades de adaptación de mujeres y hombres en los periodos de vulnerabilidad.

**¿Para qué nos sirve el Calendario Estacional?:** Esta herramienta sirve para identificar periodos de estrés, amenazas, enfermedades, hambre, deudas, migración, que viven las mujeres y los hombres, así como comprender las estrategias de subsistencia y afrontamiento de las mujeres y los hombres.

A su vez, se puede analizar los cambios en las actividades estacionales que realizan los hombres y las mujeres y evaluar el uso de la información sobre el clima en la planificación que realiza las familias y la comunidad.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Aporta al diagnóstico, para la planificación, el diseño de las medidas de adaptación, así como al monitoreo y evaluaciones intermedias y finales de los proyectos o programas.

**¿Cómo lo hacemos?:** A través de un taller que cuente con la participación de hombres y mujeres de la comunidad. Incluyendo líderes, autoridades y representantes de instituciones.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente de 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Papelotes o papel sabana, marcadores o plumones gruesos y delgados, cinta adhesiva.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

Presentar el objetivo y la dinámica del taller.

Si el grupo es mixto dividir en uno de mujeres y otro de hombres. Cada grupo debe realizar un trabajo. A cada grupo se le reparten los materiales.

### Paso 2

Explicar a las y los participantes que van a dibujar un calendario. Depende del espacio donde se trabaje puede hacerse en la tierra o sobre un papelote. Deberían ubicar los meses del año sobre el eje horizontal y luego indicar los principales estaciones, eventos y actividades que se dan a lo largo del año en el eje vertical.

La lista debe incluir, entre otros:

- Feriados y festividades
- Estaciones de cultivo y cosecha
- Épocas para las principales actividades pecuarias
- Periodos de escasez de alimentos



- Épocas de migración
- Frecuencia y duración de las amenazas/desastres tales como ciclones, sequías e inundaciones
- Cuando se producen enfermedades estacionales comunes

### Paso 3

Una vez que se ha indicado los eventos importantes, indicar su frecuencia y duración en la tabla en cuanto las y los participantes de cada grupo se pongan de acuerdo.

## Paso 3

Paso 4: Pedir al grupo de mujeres y hombres que expongan sus trabajos en plenaria. Hacer notar la diferencia en las percepciones de las mujeres y los hombres. Procurar lograr un solo calendario llegando a consensos entre los grupos. La persona encargada de tomar apuntes debe anotar los eventos en los que el grupo tuvo dificultades para precisar la frecuencia.

### Para orientar el debate y reflexión en la plenaria:

- ¿Cuáles son las diferencias entre lo que perciben las mujeres y los hombres?
- ¿Cuáles son las estrategias de subsistencia más importantes que se emplean en diferentes momentos del año?
- ¿Quiénes deciden aplicar las estrategias? ¿Hay estrategias diferenciadas que realizan los hombres y las mujeres?
- ¿Cuáles son las actuales estrategias de afrontamiento durante las épocas difíciles? ¿Están funcionando? ¿Quiénes las implementan?
- ¿Hay diferencias en la frecuencia de las estaciones y los eventos en comparación con los últimos 10/20 años?
- ¿Las estrategias de subsistencia/afrontamiento han cambiado en función del cambio de las estaciones o los eventos?
- ¿Cómo se toman las decisiones sobre el momento oportuno de aplicar estrategias de subsistencia?
- ¿Se distribuye de manera equitativa las tareas y labores entre hombres y mujeres a lo largo del año?

### Ejemplo de Calendario estacional (combinando aportes de hombres y mujeres)

Eventos y actividades	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Fiesta navideña												X
Día de la bandera						X						
Día de la madre					X							
Prepara terreno							X		X			
Siembra de papa										X		
Siembra de maíz									X			
Cosecha de papa					X							
Cosecha de maíz						X						
Limpieza del reservorio de agua	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Migración temporal			X								X	
Inundación de cultivos	X	X										
Vientos fuertes								X	X			
Enfermedades respiratorias						X	X					
Enfermedad papa rancha		X	X									
Limpieza de corales					X							



### Discusión

Cuando se discute sobre las estrategias de afrontamiento y los cambios, pueden presentarse oportunidades para examinar si dichas estrategias de afrontamiento están dando resultados a ambos hombres y mujeres, en el contexto del ambiente en constante proceso de cambio. También se pueden considerar si hay algunas estrategias innovadoras que han desarrollado mujeres u hombres a raíz de los cambios, que se podría implementar de manera más amplia. Para finalizar se socializan las conclusiones sobre la importancia que todos y todas participen en los espacios de toma de decisiones sobre las estrategias de subsistencia, porque no todas las personas en la comunidad tienen las mismas capacidades y el mismo nivel de vulnerabilidad frente los cambios.

## 4. Diagrama Venn



**Dimensión de análisis:** Poder y toma de decisiones;  
Acceso y control de los recursos y servicios.

**Propósito:** Esta herramienta muestra de manera gráfica las diversas organizaciones e instituciones importantes, presentes en nuestro entorno, y la participación y relaciones que establecemos con ellas, analizando el ejercicio de poder.

**¿Para qué nos sirve el Diagrama Venn?:** Permite hacer un balance y reflexión sobre el conocimiento de los actores presentes en la comunidad y el tipo de relaciones que establecemos con ellos. Igualmente ayuda a definir el nivel de participación de mujeres y hombres en los procesos de planificación del desarrollo ambiental. Nos sirve para evaluar el acceso a los servicios y disponibilidad de redes de seguridad social que tienen hombres y mujeres.

**¿En qué fase podemos emplear esta herramienta?:** Puede emplearse en el momento del diagnóstico o en el marco de un taller formativo.

**¿Cómo lo hacemos?:** Pueden participar hombres y mujeres de la comunidad y los y las líderes que tienen participación en los espacios de trabajo en torno a la gestión ambiental.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente entre 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Papel sabana o papelógrafos, marcadores o plumones gruesos y delgados de colores, lápices, cinta adhesiva, cartulinas y tijeras.

### Pasos a seguir:

#### Paso 1

El o la facilitadora presenta el objetivo del taller y la dinámica de trabajo.

#### Paso 2

Dividir en un grupo de mujeres y otro de hombre, si se trabaja con un grupo mixto.

#### Paso 3

Hay muchas formas de hacer el Diagrama Venn. Se puede dibujar y escribir con una vara sobre tierra suave o se puede hacer en un papelógrafo.

Si decide usar papel, las y los participantes primero deben usar un lápiz para poder hacer cambios. Otra opción es cortar círculos de diferentes tamaños en cartulina de colores y dejar que los y las participantes decidan qué tamaño de círculo representa a las instituciones.

Si a los participantes les resulta difícil comprender esta herramienta, mostrarle un ejemplo podría ser de gran utilidad para ellos y ellas.

#### Paso 4

Preguntar a los y las participantes por las organizaciones/instituciones/grupos hay en la comunidad y qué otras organizaciones/instituciones/grupos de otras comunidades están trabajando con ellos y ellas. Además, motivarles para que piensen en los grupos informales y las organizaciones basadas en la comunidad.

#### Paso 5

Escribir los nombres de todas las instituciones que sean mencionadas y dar a cada organización un símbolo que todos puedan comprender.

#### Paso 6

Paso 6: Solicitar a las y los participantes que dibujen un círculo grande en medio del papel o sobre la tierra que les represente a ellos.



CARE

## Paso 7

Pedir a las y los participantes que discutan la importancia que tiene para ellos y ellas cada una de las organizaciones. Dibujar un círculo grande para las más importantes y círculos más pequeños para las menos importantes. Solicitar al grupo que compare los tamaños de los círculos y que les hagan cambios para que los tamaños de los círculos representen la importancia relativa de la institución, organización o grupo.

- Cada organización/grupo debe llevar un nombre o símbolo.

## Paso 8

Pedir a cada grupo que discutan en qué formas se vinculan y benefician ellos con estas organizaciones o instituciones.

- El encargado de los apuntes debe transcribir la discusión y escribir porque las organizaciones son consideradas importantes o menos importantes para los hombres y las mujeres.

## Paso 9

Pedir a las y los participantes que muestren el grado de contacto/cooperación entre ellos, ellas y las instituciones según la distancia entre los círculos.

- Las instituciones con las que no tienen mucho contacto deben estar lejos de su círculo grande.
- Las instituciones que están en contacto directo con ellos, ellas y con las cuales cooperan deben estar muy cerca a su círculo.

## Paso 10

Cuando el diagrama del grupo de mujeres y de hombres esté completo pedir que presenten los trabajos a la plenaria.

## Paso 11

En plenaria pregunte lo siguiente:

- ¿Alguna de las organizaciones mencionadas admite únicamente socios hombres o mujeres? ¿Alguna de ellas ofrece servicios únicamente a los hombres o las mujeres?
- ¿Hay otros grupos a los que no se les admite como socios o que no pueden prestar servicios a las organizaciones identificadas?
- ¿Alguna de las organizaciones presta apoyo en tiempos de crisis?
- ¿Cómo recibe información de las diferentes organizaciones?
- ¿Cómo da a conocer la información a las diferentes organizaciones?
- ¿La información es la misma para los hombres y para las mujeres? ¿Cuáles son las diferencias?
- ¿Cómo participan hombres y mujeres en dichas organizaciones? ¿En qué cargos? ¿En qué momentos?

## Ejemplo de Diagrama Venn

### Un segundo momento de trabajo

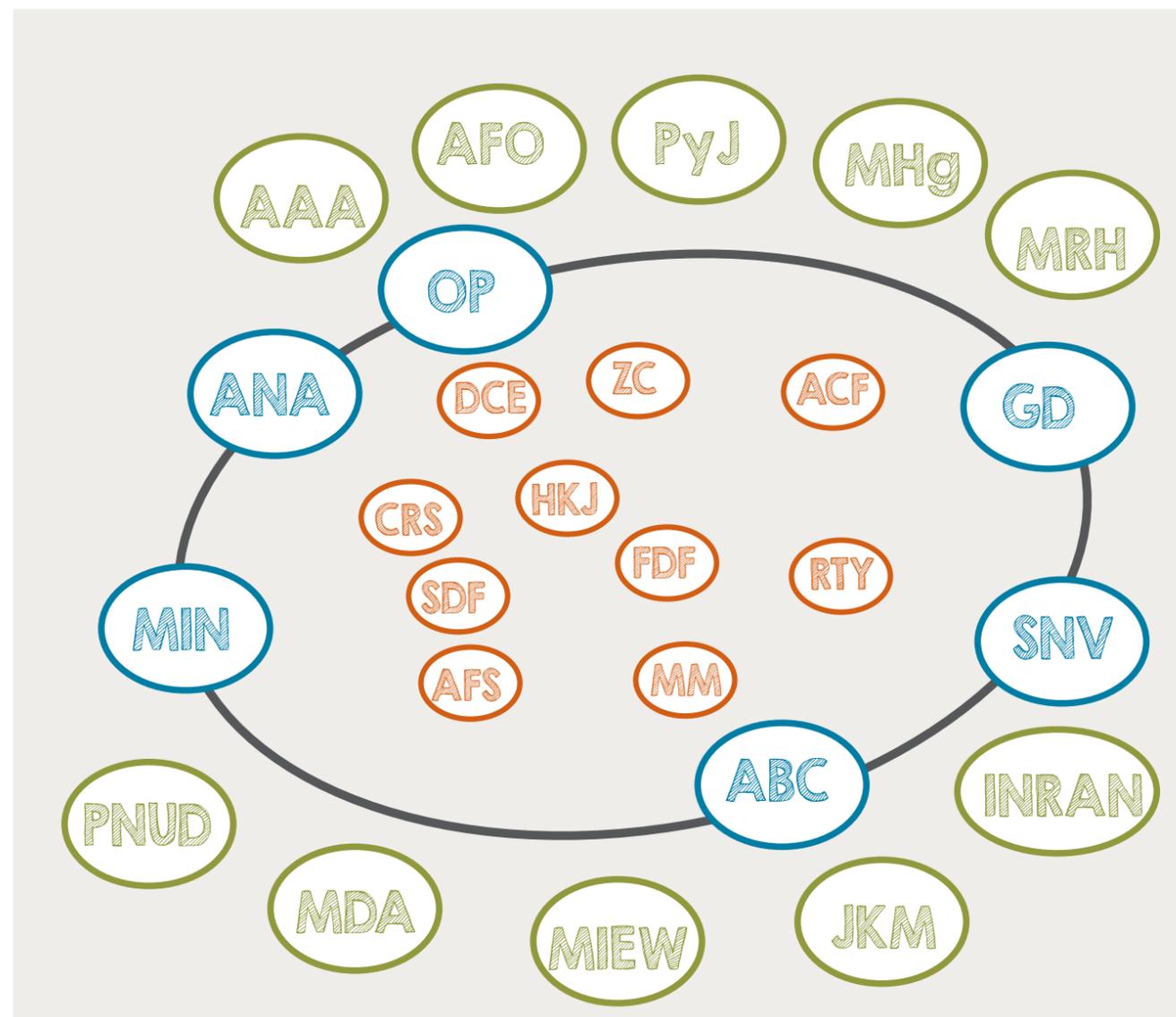
Se invita a cada grupo a analizar los procesos de planificación del desarrollo.

#### Paso 1

Los grupos que han trabajado vuelven a reunirse y en base a una batería de preguntas dialogan.

La pauta es la siguiente:

- ¿Las mujeres y hombres participan en los procesos de planificación del plan de desarrollo comunal y/o socio-ambiental? ¿Cómo participan?
- ¿Mujeres y hombres acceden a los espacios de toma de decisiones locales para influir en los procesos de debate y toma de decisiones en relación a la gestión ambiental? ¿En cuáles?



#### Paso 2

Se socializa en plenaria y se compara la participación entre hombres y mujeres.

En la plenaria podemos ahondar:

- ¿Qué dificultades tienen hombres y mujeres para participar?
- ¿En qué afecta a mujeres y hombres no poder participar?
- ¿Qué problemas u objetivos dejan de planificarse cuando mujeres u hombres no participan?

## Recursos adicionales

A continuación referimos metodologías validadas para la adaptación al cambio climático con enfoque de género:

- Monitoreo, evaluación, reflexión y aprendizaje participativos para la adaptación basada en la comunidad. [http://www.careclimatechange.org/files/CARE\\_PMERA\\_Manual\\_2012\\_SPANISH.pdf](http://www.careclimatechange.org/files/CARE_PMERA_Manual_2012_SPANISH.pdf)
- Metodología CVCA - Climate Vulnerability and capacity Assesment (por sus siglas en inglés) nos ayuda a entender las implicancias del cambio climático sobre las vidas y medios de vida de las personas. Combina los conocimientos locales con información científica. Provee un marco para el diálogo dentro de las comunidades, como también entre las comunidades y partes interesadas. Los resultados proveen un cimiento sólido para la identificación de estrategias prácticas para facilitar la adaptación al cambio climático desde las comunidades.  
[http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/CARE\\_CVCA\\_Handbook-2009-Spanish.pdf](http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/CARE_CVCA_Handbook-2009-Spanish.pdf)
- Kit de herramientas para incorporar la adaptación al cambio climático en proyectos; Este kit de herramientas está diseñado para facilitar la incorporación de la adaptación al cambio climático en proyectos de desarrollo.  
<http://www.careclimatechange.org/tk/integration/es/>



## Notas bibliográficas “B” | Fascículo 5

---

- 1 Brody, A., Demetriades, J. and Esplen, E., (2008). Gender and climate change: mapping the linkages - A scoping study on knowledge and gaps. BRIDGE, Institute of Development Studies, UK.
- 2 Adaptación, género y empoderamiento femenino, (2010). Informe sobre Cambio Climático (Octubre 2010), CARE INTERNACIONAL,
- 3 Observatorio de Igualdad de Género de América Latina, (2012). Informe Annual 2012. Organizaciones de las Naciones Unidas, Chile.
- 4 CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), (1998). “Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo”, serie Mujer y desarrollo, N° 25 (LC/L.1144), Santiago de Chile.
- 5 UNDP, (2012). Gender, Climate Change and Community-based Adaptation. UNDP, New York.
- 6 CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), (1998). “Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo”, serie Mujer y desarrollo, N° 25 (LC/L.1144), Santiago de Chile.
- 7 CARE, (2012). Manual de MERAP. Un manual para practicantes locales.
- 8 Tomado de CARE, (2012). Manual de MERAP. Un manual para practicantes locales.

# Sección B

## Fascículo 6

### Gestión de riesgos

#### ORIENTACIONES BÁSICAS

##### Índice

1. Elementos conceptuales
2. ¿Cómo abordar la gestión de riesgos desde el enfoque de género?
3. Principales indicadores referidos a la gestión de riesgos
4. Herramientas útiles para proyectos de gestión de riesgos con enfoque de género
5. Recursos adicionales



# Elementos conceptuales

## ¿SABIAS QUÉ?

- De acuerdo a estudios desarrollados, las mujeres y niñas y niños son 14 veces más propensos a morir durante un desastre que los hombres (Peterson, 2007).
- Según las Naciones Unidas, 80% de las personas desplazadas y refugiadas en el mundo son mujeres, niñas y niños (UNICEF, 2012).
- El 36% de las mujeres en situación de desplazamiento en Colombia han sido forzadas a tener relaciones sexuales con desconocidos (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2003).
- En 1994, entre 250,000 y 500,000 de mujeres fueron violadas durante la guerra de genocidio en Ruanda (ONU Mujeres, 2010).

## Gestión de riesgos: Una aproximación integral

La noción de gestión del riesgo desarrollada y promovida por la Red de Estudios Sociales en Prevención de Desastres en América Latina (LA RED) ofrece una aproximación integral a las causas de los desastres y sus posibilidades de manejo.

Pone en revisión la posibilidad de que los desastres no se producen sólo por causas naturales sino por las actividades humanas, que alteran la normalidad del medio ambiente. Además incorpora el concepto de **construcción social de los riesgos, colocando un gran énfasis en las personas, las comunidades y sus respectivas capacidades**. Este marco conceptual ha sido actualizado bajo el término “gestión de riesgo de desastres”, y ha sido adoptado formalmente por los países en la Conferencia Mundial sobre la Reducción de los Desastres (Hyogo, Japón, 2005).

En este marco, se incluye el mandato principal en relación con la igualdad de género y el

empoderamiento de la mujer en el contexto de la reducción de riesgo de desastres. Allí queda establecido que **“se debe integrar la perspectiva de género en todas las políticas de desastres sobre gestión de riesgo, planes y procesos de toma de decisión, incluyendo aquellos relacionados a la evaluación del riesgo, alerta temprana, manejo de la información, educación y capacitación”**.

CARE busca para el año 2020, ser una agencia humanitaria líder que tenga impactos duraderos en las necesidades de las mujeres, hombres, niños y niñas pobres afectados por crisis humanitarias, y de otro lado, reconocidos por nuestra capacidad específica para apoyar acciones que busquen empoderar a las mujeres y las niñas en situaciones de emergencia.

Para lograr este objetivo, existe el compromiso de consolidar el mandato humanitario, e integrarlo

en los programas desde un enfoque de equidad e igualdad de género.

## Emergencia: CARE en Acción

Responder a las emergencias humanitarias es una parte esencial del trabajo de CARE para combatir la pobreza y la injusticia, reconociendo que las emergencias son causa y efecto de ambos.

CARE ayuda a las personas a hacer frente a las crisis a través de la reducción de riesgo de desastres, la ayuda en situaciones de emergencia, la preparación y posterior recuperación de la crisis.

Reconociendo que las personas tienen el derecho fundamental a una vida digna, el objetivo principal de la respuesta humanitaria es satisfacer las necesidades inmediatas de las poblaciones afectadas en las comunidades más pobres del mundo.

## Inclusión de grupos vulnerables en decisiones y acciones de respuesta ante el riesgo y la emergencia

Es importante previo, durante y después del riesgo o emergencia, considerar los siguientes puntos clave de análisis y de orientación de la respuesta.

- Las redes sociales debieran tener un protocolo claro de atención en emergencia que consideren un enfoque equitativo de género.
- Se consideran las capacidades e iniciativas comunitarias en los planes de emergencia con los aportes por género, grupos etarios, y personas con necesidades especiales.
- Se establecen mecanismos sistemáticos y transparentes mediante los cuales las personas afectadas por el desastre o el conflicto armado puedan dar su opinión y ejercer influencia sobre los programas, y que los espacios de reunión e intercambio sean seguros y apropiados.
- Se considera una normativa de prioridad en la utilización de mano de obra local, con materiales que garanticen la sostenibilidad del medio ambiente y empresas con responsabilidad social, a fin de beneficiar la economía local y promover la recuperación, enfatizando en apoyar economías comunitarias y familiares lideradas por mujeres.
- Se considera una estrategia de información, educación y comunicación (IEC) que permita informar a la población afectada sobre la organización humanitaria y sus proyectos, y sobre los derechos de las personas, en un lenguaje y una forma comprensibles.

**CARE también se esfuerza por hacer frente a las causas subyacentes de la vulnerabilidad de las personas.**

CARE sigue un conjunto de principios programáticos en la atención a las emergencias, la rehabilitación y el proceso de desarrollo a largo plazo. Los principios de CARE están alineados con los de muchos organismos humanitarios e incluyen<sup>1</sup>:

- Promover el empoderamiento
- Trabajar en asociación con otros
- Garantizar la rendición de cuentas y promover la responsabilidad
- Abordar la discriminación
- Promover la resolución pacífica de los conflictos
- Buscar resultados sostenibles

En este contexto, las preocupaciones humanitarias esenciales en materia de protección son asegurar que no se ejerza ningún tipo de violencia, ni de coerción contra las personas y que no se las prive deliberadamente de los medios necesarios para subsistir dignamente.

“Todas las organizaciones humanitarias deben velar por que sus acciones no expongan a las personas a daños adicionales; 1) esas actividades beneficien en particular a las personas más afectadas y vulnerables; 2) contribuyan a proteger a las personas afectadas por la violencia y otros abusos de los derechos humanos; 3) y ayuden a las personas afectadas a recuperarse de los abusos (principio de protección 4)”. (Carta humanitaria y normas mínimas de respuesta humanitaria en caso de desastres – Proyecto Esfera). Las funciones y responsabilidades de las organizaciones humanitarias en materia de protección son en general secundarias frente a la responsabilidad jurídica del Estado u otras autoridades competentes. La acción de protección a menudo supone apoyar a las autoridades en las acciones de acuerdo a normativas vigentes y motivar una respuesta oportuna de la sociedad civil de manera que la corresponsabilidad sea un principio básico de acción.

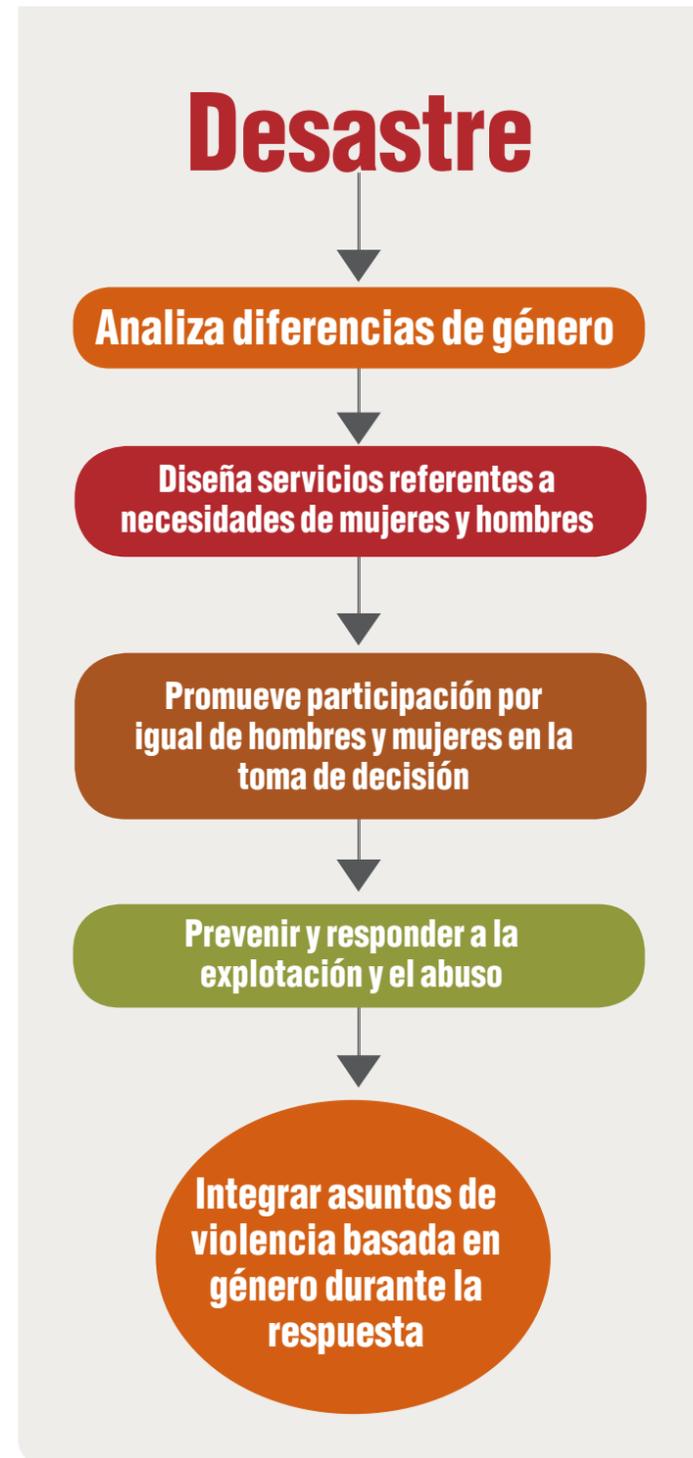
# ¿Cómo abordar la gestión de riesgos desde el enfoque de género?

## Empezamos por el análisis de género

CARE se compromete a garantizar un enfoque de igualdad de género en las situaciones de emergencia, que indica que comprendemos y abordamos las diferentes necesidades, impactos, oportunidades y soluciones para mujeres y hombres, en todas las etapas de nuestras operaciones.

Nuestra herramienta fundamental es el análisis de género que nos permite acercarnos a la realidad, distinguiendo las necesidades específicas, la situación y las contribuciones de mujeres y hombres, considerando su etnia, su edad, su situación socio-económica y su procedencia geográfica.

Desde este análisis los equipos de CARE deberán tomar decisiones y definir estrategias que respondan de manera adecuada a esta realidad diferenciada, y en muchos casos desigual, de mujeres y hombres.



## ADAPTar y ACTuar Colectivamente para asegurar la igualdad de género:

El marco de programación con enfoque de género es una herramienta que se usa con el personal del proyecto, permite revisar los proyectos o programas con “el lente” de género. El orden de los pasos en el marco puede variar de una situación a otra. El punto es que los nueve pasos del marco ADAPT y ACT deben tenerse en cuenta cuando se desarrollan las acciones de protección y asistencia humanitaria para validar que los servicios que prestan y el apoyo que dan en situaciones de emergencia, cumplen con las necesidades y preocupaciones de las mujeres, niñas, niños y hombres, de manera equitativa.

A	D	A	P	T	A	C	T	C
Analice las diferencias de género en el contexto de su intervención.	Diseñe servicios para satisfacer las necesidades de todos y todas.	Asegure el acceso de mujeres, niñas, niños y hombres a servicios, recursos y beneficios, en igualdad de derechos y oportunidades.	Promueva la participación activa e igualitaria de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones.	Transmita información y capacite a mujeres y hombres, considerando sus tiempos y necesidades específicas para que no haya una sobrecarga de trabajo en los hombros de las mujeres.	Aborde estrategias de prevención y atención a la violencia basada en género en los programas.	Compile, analice y comunique datos desglosados por sexo y edad que aporten a la toma de decisiones y a la definición de normas y políticas.	Tome medidas focalizadas a partir de un análisis de género.	Coordine las medidas con aliados y aliadas locales que fortalezcan esta actuación por la igualdad de género.

*Antes de todo realizar un análisis de género – ver sección A, parte 2 para más información sobre la metodología de análisis de género.*

La perspectiva de género nos permite analizar la realidad y poner en evidencia que los roles de género son asignaciones culturales, comportamientos aprendidos de los sujetos de un grupo social determinado, comunidad o

sociedad. Estas asignaciones sociales determinan comportamientos y condicionan la percepción y el modo de actuar frente al otro u otra en las relaciones cotidianas y en situaciones de emergencia.



## Recomendaciones para incorporar el enfoque de género en la gestión de riesgos

- Asegúrese de que en todos los equipos se mantenga un equilibrio entre hombres y mujeres para la toma de decisiones y que exista un punto focal para dar seguimiento a las relaciones de género.
- Analizar cómo la crisis ha afectado a hombres y mujeres, niños y niñas de manera diferenciada.
- Asegúrese que la información recogida contemple la situación específica de las mujeres y sea recogida con metodologías acordes a su realidad, vivencias y disponibilidad de sus tiempos.
- Establecer una línea base con datos desagregados por sexo, edad, situación socio-económica, etnia, procedencia geográfica, discapacidad y/o orientación sexual, para medir los impactos y cambios
- Asegúrese de que los sistemas de monitoreo detecten los impactos deseados y no-deseados de ayuda de emergencia para las mujeres y los hombres.
- Reconocer a las organizaciones de mujeres y hombres (comunales, de base, vecinales, de riego, etc) y promover la representación equilibrada de mujeres y varones para que esta base organizativa funcione y contribuya en la toma de decisiones.
- Asegúrese que los recursos del proyecto, plazos y planes de ejecución son sensibles a las diferentes necesidades y capacidades de las mujeres y los hombres.
- Mantener el personal y a los socios responsables con información clara sobre los objetivos de igualdad de género como norte.
- Integrar asuntos de violencia basada en género (VBG) en toda la respuesta mediante el establecimiento de sistemas de referencias y contra-referencia sobre VBG. Facilitar el acceso a orientación y atención a quienes denuncian o han sufrido violencia.



## Lo que no se debe hacer

- Un análisis de género deficiente podría llevarnos a ignorar las causas por las cuales las mujeres, niñas y niños están expuestas a situaciones de mayor riesgo y vulnerabilidad, sobre todo a la violación y explotación sexual.
- No favorecer a los hombres en los programas de medios de vida. Programas que proporcionan mayores privilegios a los hombres, sin considerar las necesidades específicas de las mujeres, podrían ponerlas en situación de mayor pobreza y vulnerabilidad.
- Programas de agua y saneamiento, vivienda y diseño de los campamentos que no tomen en cuenta las diferencias de género y las relaciones de poder entre mujeres y hombres, pueden sobrecargar el trabajo de las mujeres y colocarlas en situación de mayor riesgo y vulnerabilidad en todos los ámbitos de la realidad económica, social y cultural, y dejarlas expuestas a la violencia de género.

Presentamos un cuadro para la planificación de género que los equipos tendrían que elaborar para orientar su labor:

Componente	Acciones previstas para responder a las necesidades y prioridades diferentes de las mujeres, niñas, niños, hombres	Responsable	Tiempo / Fechas
Análisis de género para la evaluación de daños			
Diseño y planificación de programas y servicios desde una mirada de igualdad de género			
La participación en la toma de decisiones			
La igualdad de acceso a los recursos y participación en los servicios y beneficios del programa			
Prevención y respuesta a la violencia basada en género			
Monitoreo de género, evaluación, y rendición de cuentas			
La coordinación con otros actores			
Capacidad interna de género (agencia y socio/s)			
Prevención de la explotación y el abuso sexual			
Recursos disponibles en la oficina de país			
Apoyo solicitado por la oficina de país			

# Principales indicadores en materia de gestión de riesgos



## En la gestión de riesgos podemos señalar algunos indicadores útiles:

- Número de hombres, mujeres, familias y tipos de familias que han sido afectadas
- Porcentajes de recursos destinados a la prevención y mitigación de riesgos, considerando las necesidades diferenciadas de mujeres y varones, en su diversidad
- Número de estudios destinados a conocer los factores de riesgo, efectos y participación de mujeres y hombres en la gestión integral de riesgos
- Número de organizaciones mixtas con representación femenina a cargo de la operativización de la asistencia en situación de emergencia
- Número de programas o servicios especializados en atender problemas como violencia, trata, tráfico de niños y niñas, y explotación sexual en contextos de post-desastre natural
- Número de planes de reconstrucción que incluyen una perspectiva de género
- Número de personas que han sido capacitadas en gestión de riesgo, segregado por sexo

Los indicadores de género deben recoger y presentar datos desagregados por sexo para identificar y documentar diferencias reales entre géneros. También nos ayuda para proyectar en el corto y largo plazo necesidades específicas, planear programas, revisar y modificar las normas institucionales vigentes que incluyan la equidad de género, realizar auditorías de recursos financieros, procesos democráticos y de derechos humanos que analicen el impacto de género en la respuesta y reconstrucción, así como evitar el uso de lenguaje neutro o sexista, entre otros.<sup>2</sup>

# Herramientas útiles para proyectos de gestión de riesgos con enfoque de género

Hay diversas herramientas que se pueden emplear para el análisis, sensibilización, planificación, monitoreo, evaluación de proyectos que incorporan el enfoque de género.

A continuación presentamos a manera de ejemplos, algunas de ellas, que se pueden aplicar en el contexto del diseño, monitoreo o evaluación de proyectos y actividades de gestión de riesgos:

1. Gestión de riesgos y división sexual del trabajo
2. Gestión de riesgos y necesidades e intereses estratégicos de género
3. Análisis de capacidades y vulnerabilidades frente a riesgos
4. Incorporación de estrategias antidiscriminatorias de género para la reducción del riesgo o emergencia

## 1. Gestión de riesgos y división sexual del trabajo



**Dimensión de análisis:** Prácticas, roles y participación

**Propósito:** Identificar los roles y funciones productivas, reproductivas y comunales de mujeres y hombres en el espacio familiar y público, a fin de tomarlos en cuenta en el diseño de propuestas de intervención en la prevención y gestión de riesgos.

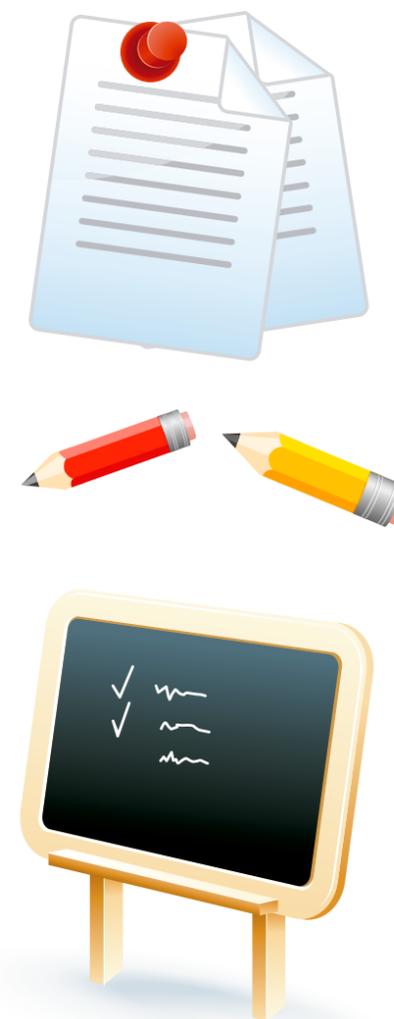
**¿Para qué nos sirve?:** Nos permite reconocer y analizar los roles y funciones de mujeres y hombres a nivel familiar y comunitario, y el tipo de labor productiva y reproductiva que realizan, debatir sobre la sobrecarga de trabajo doméstico en las mujeres y las limitaciones de no compartir las responsabilidades familiares. Asimismo, dialogar sobre el posible rol de mujeres y varones en la prevención y gestión de riesgos.

**¿En qué fase del ciclo de proyectos podemos emplear esta herramienta?:** Puede emplearse en el diseño de proyectos, en las acciones de preparación, mitigación y respuesta. Así como en la fase de monitoreo y evaluación del proyecto.

**¿Cómo lo hacemos? :** Se convoca a varones y mujeres de la comunidad, con quienes se trabaja a través de un taller participativo.

**¿Cuánto tiempo dura el ejercicio?:** Aproximadamente de 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como papelógrafos o papeles sabana, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva. Cuadro para el trabajo de grupos.



## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta el objetivo del taller y la dinámica de trabajo.

### Paso 2

Si el grupo es mixto dividir en dos grupos, uno de mujeres y otro de hombres. Cada grupo debe conversar y compartir sus ideas y luego llenar la matriz.

Veamos un ejemplo:

#### Matriz de Gestión de Riesgos y División Sexual del Trabajo

Rol Productivo de las Mujeres	Rol Reproductivo de las Mujeres	Rol de las Mujeres en la Gestión Comunitaria
<p>Actividades que generan ingresos para las familias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crianza de animales - gallinas, cuyes- para la venta</li> <li>• Cuidado del huerto</li> <li>• Ordeña a las vacas</li> <li>• Prepara queso</li> <li>• Hace comida para vender en las ferias dominicales</li> </ul>	<p>Actividades domésticas que aumentan los ingresos de las familias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cocina para la familia, lleva el almuerzo al esposo, cuida de los hijos</li> <li>• Limpia la casa, recoge leña y agua</li> <li>• Pasa buena parte de su tiempo en la casa y la chacra</li> </ul>	<p>Provisión y asignación de recursos comunitarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es promotora voluntaria de salud, visita a las familias cuyos niños/as tienen desnutrición</li> </ul>
Rol Productivo de los Hombres	Rol Reproductivo de los Hombres	Rol de los Hombres en la Gestión Comunitaria
<p>Actividades que generan ingresos para las familias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comercialización de leche y manjar</li> <li>• Venta de animales en feria</li> <li>• Comerciante de abarrotes</li> <li>• jornalero</li> </ul>	<p>Actividades domésticas que aumentan los ingresos de las familias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se registran</li> <li>• Se ausenta de la casa porque va a trabajar a su puesto en el mercado o como jornalero</li> </ul>	<p>Provisión y asignación de recursos comunitarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en la organización comunal, es dirigente</li> <li>• Hace las gestiones con entidades públicas y privadas</li> </ul>

### Paso 3

Luego se presenta la matriz en plenaria, se debate y se concluye.

Puede apreciarse que mujeres como varones en la familia comparten las actividades productivas y aportan a la economía familiar.

En el caso de las mujeres a esto se suma las actividades reproductivas como son el cuidado de la familia y atención en el hogar, acopio de insumos para la preparación de alimentos, aseo, etc.

Respecto a la participación, el varón se encarga de las gestiones públicas y asiste a capacitaciones, además de ser miembro titular en su organización. Mientras que las mujeres participan en eventos que posibiliten el acceso de beneficios familiares, son limitadas las oportunidades de participar en otros espacios organizativos o formativos y de toma de decisiones y si lo hacen, ello implica una sobrecarga a sus jornadas diarias de trabajo.

### Paso 4

Se vuelven a armar los grupos y debaten acerca del rol de mujeres y varones en la prevención y gestión de riesgos.

Rol de las mujeres en la prevención de riesgos	Rol de hombres en la prevención de riesgos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Participa en la formulación del plan de emergencia con voz (cuando es jefa de hogar).</li> <li>Prepara y reparte los alimentos para los participantes de las jornadas comunales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participa en la formulación del plan con voz y voto.</li> <li>Participa en la jornada comunal de limpieza del río.</li> <li>Apoya con mano de obra para la construcción de muros de contención</li> <li>y de defensa riverseña.</li> </ul>
Rol de mujeres en la gestión de riesgos	Rol de los hombres en la gestión de riesgos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Canalizan la ayuda a través de sus organizaciones.</li> <li>Se hacen cargo del cuidado de las y los niños.</li> <li>Preparan los alimentos en olla común para los grupos de familias.</li> <li>Apoyan en la atención a los heridos.</li> <li>Se hace cargo de su familia íntegramente, en caso que su compañero migre en busca de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colaboran con la reconstrucción, limpieza de canales, remover escombros, levantar carpas.</li> <li>Gestionan ayuda con entidades públicas y privadas.</li> <li>Reciben el apoyo económico o en bonos para levantar sus viviendas y ayudan en su construcción.</li> </ul>

## Paso 5

Se presentan los papelotes de cada grupo y se debate y complementan las ideas centrales respecto a la división sexual del trabajo y los roles de hombres y mujeres.

## 2. Gestión de riesgos y necesidades e intereses de género



### Dimensión de análisis: Prácticas, roles y participación

**Propósito:** Identificar las necesidades e intereses reales que tienen las mujeres y hombres en la preparación, respuesta y mitigación del riesgo o emergencia.

**¿Para qué nos sirve?:** Nos permite precisar las necesidades prácticas de varones y mujeres, así como sus intereses estratégicos, que suponen cambios en sus relaciones de poder y en la posición de las mujeres.

**¿En qué fase del ciclo de proyectos podemos emplear esta herramienta?:** Se puede emplear durante el diagnóstico.

**¿Cómo lo hacemos?:** Se sugiere realizar un taller mixto, y constituir grupos de varones y mujeres a fin de establecer sus necesidades e intereses de manera diferenciada.

**¿Cuánto tiempo dura?:** Aproximadamente de 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como papelógrafos o papeles sabana, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva. Cuadro para el trabajo de grupos.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta la dinámica de trabajo y objetivo de la sesión.

**Dividir en grupos de mujeres y hombres.** El o la facilitadora explica en una presentación sencilla sobre necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres y hombres, dando ejemplos de cada uno.

**Necesidades Prácticas de Género:** Actividades y problemas prácticos y cotidianos derivados de su situación específica y de sus circunstancias materiales e inmediatas. Por ejemplo:

- Acceso a servicios financieras
- Acceso al servicio de agua potable
- Acceso la vivienda
- Acceso a una canasta de alimentos familiar
- Acceso a la salud

**Intereses Estratégicos de Género:** Se centra en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan su posición. La manera en su condición de género determina su posición, status y el control sobre las decisiones y recursos. Por ejemplo:

- Acceso al trabajo y igual salario por igual trabajo
- Jardín infantil en el vecindario
- Responsabilidades familiares compartidas
- Acceso a la tenencia de la tierra y títulos de dominio
- Eliminación de la división sexual del trabajo

### Paso 3

Cada grupo debe compartir sus ideas y luego llenar la matriz. Una alternativa es que el o la facilitadora da una lista de necesidades e intereses y los grupos tienen que decidir cuáles son prácticas y cuales estratégicas.

A continuación desarrollamos un ejemplo:

### Cuadro de Gestión de Riesgos y Necesidades e Intereses de Género

Necesidades Prácticas de Género (mujeres)	Intereses Estratégicos de Género (mujeres)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar alimentación para familia en caso de desastre.</li> <li>• La mayoría de viviendas están en laderas, ¿cómo evacuar a mujeres embarazadas?</li> <li>• La zona de refugio debe garantizar que no se produzca violencia de género (física o Sexual). Ejemplo Baterías Sanitarias o baños divididos para hombres y mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de las mujeres en la elaboración del plan de emergencia.</li> <li>• Tener un porcentaje definido de mujeres participando en los comités de emergencia.</li> <li>• Que igual % de hombres y mujeres sean formados para responder emergencias.</li> </ul>
Necesidades Prácticas de Género (hombres)	Intereses Estratégicos de Género (hombres)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar ingresos económicos familiares.</li> <li>• El cuidado familiar en ausencia por migración de los varones de hogar en caso de emergencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación de los varones en la elaboración del plan de prevención de violencia basada en género en la emergencia.</li> <li>• Tener un % definido de varones en los comités de emergencia.</li> <li>• Que igual % de varones y mujeres sean formados para responder emergencias.</li> </ul>

### Paso 4

En plenaria se socializa el trabajo de los grupos y se profundiza en el análisis de las respuestas y sus implicancias para la gestión de riesgos. El o la facilitadora guía la conversación hacia constatar que las necesidades estratégicas son un cuestionamiento a las relaciones de género tradicionales y su satisfacción implica un cambio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, en este caso en la prevención y gestión de riesgos.

### 3. Análisis de capacidades y vulnerabilidades frente a riesgos



**Dimensión de análisis:** Acceso y control de los recursos y servicios; Prácticas, roles y participación.

**Propósito:** Identificar tanto las capacidades, como las vulnerabilidades de una comunidad, con el objetivo de que las propuestas o proyectos de gestión de riesgos, atención a la emergencia o de rehabilitación, refuercen las fortalezas y ayuden a reducir las debilidades.

**¿Para qué nos sirve?:** Esta herramienta permite analizar las capacidades y vulnerabilidades en la respuesta a emergencias y frente al riesgo, en lo referido a las condiciones físicas, materiales, sociales, organizacionales, actitudinales o motivacionales, considerando la participación y necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. A su vez se puede analizar como las mujeres y hombres construyen sus propias capacidades y se asumen como actores protagonistas del desarrollo, a pesar de enfrentar una situación de crisis.

**¿En qué fase del ciclo de proyectos podemos emplear esta herramienta?:** Se puede utilizar tanto para el diagnóstico preliminar, como para el diseño, seguimiento y evaluación de los proyectos.

**¿Cómo lo hacemos?:** Se sugiere realizar un taller mixto, y constituir grupos de varones y mujeres. Si se va a realizar con actores/as de la comunidad, se convoca a líderes sociales o personas con competencia en la gestión de riesgos.

**¿Cuánto tiempo dura?:** Aproximadamente de 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como papelógrafos o papeles sabana, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva. Cuadro para el trabajo de grupos.

## Pasos a seguir:

### Paso 1

El o la facilitadora presenta el objetivo de taller y la dinámica de trabajo.

### Paso 2

Luego presenta los conceptos de capacidades y vulnerabilidades y las distintas categorías que se van a analizar. Pueden escribirlos sobre una pizarra o sobre un papelote.

➤ **Físicas/materiales:** ¿Qué recursos productivos, conocimientos y riesgos existen?

➤ **Sociales/ organizacionales:** ¿Cuáles son las relaciones y la organización entre las personas para enfrentar o limitarse ante los riesgos?

➤ **De motivación y actitudes:** ¿Cómo ve la comunidad su habilidad para crear el cambio y estar más preparada frente los riesgos?



## Matriz de Análisis de Capacidades y Vulnerabilidades frente a Riesgos <sup>3</sup>

Comunidad: San Antonio

Fecha: 15 Agosto 2013

### Paso 3

Si el grupo es mixto dividir en dos grupos, uno de mujeres y otro de varones. Facilitar la discusión sobre los conceptos e indicar que llenen el cuadro con las vulnerabilidades y capacidades que perciben que tienen en relación a cada categoría.

### Paso 4

En plenaria se socializa los resultados y se compara entre varones y mujeres en un cuadro sobre un papelote, precisando lo común y lo diferente. Se debate sobre las causas de las diferencias para ahondar en su comprensión. Asimismo, se analizan las consecuencias de las vulnerabilidades y se plantean propuestas para aprovechar y mejorar las capacidades.

Categorías	Vulnerabilidades		Capacidades	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Físicas y Materiales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Productivos</li> <li>Infraestructura educativa</li> <li>Agua y saneamiento</li> <li>Vivienda</li> <li>Infraestructura de salud</li> <li>Vías de acceso y evacuación</li> </ul>	No cuenta con recursos productivos.	Si cuenta con recursos productivos pero estos se han visto afectados	Las viviendas cuenta con distintos servicios, son de material noble	Se han señalado los caminos y vías de evacuación.  La infraestructura de salud es buena
<b>Sociales y organizacionales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones</li> <li>Organizaciones comunitarias</li> <li>Organizaciones no gubernamentales</li> <li>Organismos de gobierno</li> </ul>	Limitada participación por los horarios de las reuniones	La organización se ha debilitado un poco por el estilo de liderazgo autoritario	Se cuenta con una organización activa distrital	Existe un comité vecinal y un plan de trabajo  Hay coordinaciones con ONGs
<b>Actitudinales o motivacionales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Visión de cambio</li> <li>Políticas</li> <li>Ideología</li> <li>Creencias</li> </ul>	Hay muy pocas mujeres integradas al proceso	Muchas personas no quieren invertir en mejoras materiales para una mayor seguridad	Se tiene visión de mejora de la comunidad	Se cuenta con dirigentes capacitados que tienen compromisos social

Se puede realizar el llenado y análisis de la herramienta con el equipo involucrado en la iniciativa programática como parte del diseño, implementación y evaluación, llenando un cuadro por cada riesgo identificado en el ámbito del proyecto.

## 4. Incorporación de estrategias antidiscriminatoria de género para la reducción del riesgo o emergencia



**Dimensión de análisis:**  
Poder y toma de decisiones.

**Propósito:** Incorporar estrategias antidiscriminatorias de género en la preparación, respuesta y mitigación del riesgo o emergencia.

**¿Para qué nos sirve?:** Permite identificar de qué manera se está incorporando o no en la planificación el enfoque de género e iniciativas favorables a la igualdad de género en el nivel participativo, en la planificación, recursos humanos, el acceso a información y capacitación, el tratamiento de la situación particular de grupos de mujeres u hombres, el desarrollo y evaluación de las iniciativas, entre otros aspectos.

**¿En qué fase del ciclo de proyectos podemos emplear esta herramienta?:** En el diseño de proyectos, en las acciones de preparación, mitigación y respuesta. En el monitoreo y evaluación de los proyectos.

**¿Cómo lo hacemos?:** Aplicando la herramienta con potenciales actores y aliados que intervendrán en la iniciativa programática.

**¿Cuánto tiempo dura?:** Aproximadamente de 1 a 2 horas.

**¿Qué necesitamos?:** Materiales tales como papelógrafos o papeles sabana, marcadores o plumones gruesos, cinta adhesiva. Lista de chequeo para el trabajo de grupos.

### Pasos a seguir:

#### Paso 1

Reunirse con todo el equipo involucrado en la iniciativa programática y actores claves comunitarios (lideresas y líderes).

#### Paso 2

Se socializa la herramienta y luego se conversa en el grupo sobre cada afirmación, señalando si se incorpora o no en el proyecto y se pide que se sustente la respuesta.

#### Paso 3

Una vez llenada la lista de chequeo se analiza las respuestas en conjunto. Si hay más de 50% de respuestas negativas se tendría que ajustar las acciones de la iniciativa programática.

Lista de chequeo de las estrategias antidiscriminatorias de género para la reducción de riesgos de desastres incorporadas



Guatemala. Erin Lubin /CARE

Aspecto Clave	Sí	No
1. Se incorporan procesos incluyentes y participativos (individuales y colectivos) que incorporan a hombres y mujeres en todas sus expresiones sociales e institucionales.		
2. Se incorporan alianzas entre diversos sectores de la sociedad civil y el gobierno para articular objetivos y acciones hacia el logro de la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y grupos vulnerables.		
3. Se promueven redes sociales como estrategia de difusión y toma de conciencia de la equidad como clave para el desarrollo humano.		
4. Se generan sistemas de información diferenciados que promuevan la participación informada de mujeres y hombres.		
4. La evaluación de la gestión toma en cuenta mecanismos para recabar información de hombres y mujeres, su participación e impacto en sus vidas.		
4. Se promueven procesos de rendición de cuentas que conllevan toma de decisiones y acciones desde la perspectiva de equidad de género.		
4. De manera expresa, se toman en cuenta postulaciones de mujeres para cargos directivos y de decisión en proyectos vinculados a gestión de riesgos.		
4. Personal operativo y administrativo de los proyectos ha recibido capacitación sobre equidad de género.		
4. Las iniciativas consideran acciones específicas que toman en cuenta la situación particular de mujeres embarazadas, madres jefas de hogar y las que viven la problemática de violencia.		
4. Las instancias nacionales y/o locales de promoción de igualdad y equidad participan en las acciones de planificación, ejecución y evaluación de las iniciativas.		

Propuestas para discutir después del análisis que pueden facilitar el diseño de proyectos de gestión de riesgos con enfoque de género:

- Elaboración de un marco de referencia conceptual a partir del conocimiento de los enfoques y posiciones existentes sobre el tema.
- Mapeo de los mandatos nacionales e internacionales sobre gestión de riesgo y enfoque de género que permitan estructurar el marco legal.
- Identificación de las políticas nacionales que sirvan de referencia y permitan articular con los Planes de Desarrollo del país.
- Planificación del proyecto en base al marco lógico e incorpore el enfoque de género en cada uno de sus pasos.

# Recursos adicionales

Le invitamos a visitar las siguientes páginas a fin de conocer diversos recursos para su aplicación en la gestión de riesgos:

## En español:

- MADRE: Demando derechos, recursos y resultados para mujeres en todo el mundo <http://es.madre.org/>
- ¿Cómo trabajar con mujeres en situaciones de riesgo? Directrices prácticas para evaluar la vulnerabilidad a los desastres naturales y la capacidad de respuesta a nivel local. <http://gdnonline.org/resources/WorkingWithWomenSpanish.pdf>
- La inequidad de género en la gestión integral del riesgo de desastres. Un acercamiento. [http://www.gdnonline.org/resources/La\\_inequidad\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_gestion\\_integral\\_riesgos\\_de\\_desastres.pdf](http://www.gdnonline.org/resources/La_inequidad_de_genero_en_la_gestion_integral_riesgos_de_desastres.pdf)
- Mujeres, niñas, niños y hombres: Igualdad de oportunidades para necesidades diferentes [https://ochanet.unocha.org/p/Documents/IASC%20Gender%20Handbook%20\(Spanish\).pdf](https://ochanet.unocha.org/p/Documents/IASC%20Gender%20Handbook%20(Spanish).pdf)

## En inglés:

- Gender and Disaster Network <http://www.gdnonline.org>
- Gender Equality in Disasters: Six principals for engendered relief and reconstruction [http://www.gdnonline.org/resources/GDN\\_sixprinciples\\_es.pdf](http://www.gdnonline.org/resources/GDN_sixprinciples_es.pdf)
- Guidelines for gender-sensitive disaster management [http://www.preventionweb.net/files/2726\\_APWLDguidelinesgendersensitive1.pdf](http://www.preventionweb.net/files/2726_APWLDguidelinesgendersensitive1.pdf)
- Gender equality and humanitarian assistance: A guide to the issues [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Publications/\\$file/GE\\_HUMANITARIAN\\_ASSISTANCE-EN.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Publications/$file/GE_HUMANITARIAN_ASSISTANCE-EN.pdf)
- Making disaster risk reduction gender-sensitive: policy and practical guidelines. [http://www.preventionweb.net/files/9922\\_MakingDisasterRiskReductionGenderSe.pdf](http://www.preventionweb.net/files/9922_MakingDisasterRiskReductionGenderSe.pdf)
- Working with women at risk: practical guidelines for assessing local disaster risk. <http://gdnonline.org/resources/workingwithwomenenglish.pdf>
- Gender sensitive disaster management: a toolkit for practitioners. (gestión de los desastres con perspectiva de género: una guía para profesionales) [http://gdnonline.org/resources/Pincha\\_GenderSensitiveDisasterManagement\\_Toolkit.pdf](http://gdnonline.org/resources/Pincha_GenderSensitiveDisasterManagement_Toolkit.pdf)
- Promoting social justice in disaster reconstruction: Guidelines for gender-sensitive and community-based planning. [http://www.gdnonline.org/sourcebook/chapt/sec\\_view.php?id=2&sectid=2.3](http://www.gdnonline.org/sourcebook/chapt/sec_view.php?id=2&sectid=2.3)
- Sectoral guidelines for gender-sensitive outreach [www.gdnonline.org/resources/gender\\_sensitive\\_programming.doc](http://www.gdnonline.org/resources/gender_sensitive_programming.doc)

# Notas bibliográficas “B” | Fascículo 6

---

- 1 Emergencias: CARE en acción.
- 2 Castro García Cecilia. La inequidad de género en la gestión integral del riesgo de desastre. Un acercamiento.  
[http://www.gdnonline.org/resources/La\\_inequidad\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_gestion\\_integral\\_riesgos\\_de\\_desastres.pdf](http://www.gdnonline.org/resources/La_inequidad_de_genero_en_la_gestion_integral_riesgos_de_desastres.pdf), 6 de junio 2013.
- 3 Para ampliar el conocimiento sobre esta herramienta se sugiere revisar  
<http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/10>

# GLOSARIO BÁSICO DE GÉNERO

## GÉNERO

Construcción socio-cultural, que define el conjunto de características, aptitudes, conductas y comportamiento, que un grupo social asigna a hombres y a mujeres basándose en sus características biológicas, es decir, en el sexo, determinando, así lo que para ese grupo social es “propio para hombres” y “propio para mujeres”. Por ello es que los modos de ser masculino o de ser femenina cambian según la época, las culturas y las costumbres y las religiones existentes.

Categoría de análisis utilizada para medir las diferencias en los papeles que desempeñan los hombres y las mujeres en distintos ámbitos, las actividades a las que se dedican, las oportunidades y limitaciones con que se encuentran para acceder a los recursos y beneficios que ofrece el desarrollo.

## SEXO

Se refiere a las diferencias biológicas (sexuales y físicas) en el organismo de hombres y de mujeres, las cuales son dadas por la naturaleza a los seres humanos desde su concepción, cuando nos formamos y luego nacemos hombres o mujeres. Como el sexo es dado desde antes del nacimiento no cambia, por eso los hombres y las mujeres serán iguales en cualquier época y lugar (así un hombre de Imperio Inca era igual a uno nacido en el año 2008, así como el organismo de una mujer china es igual al de una peruana).

## ELEMENTOS DEL CONCEPTO GÉNERO

- Es una realidad fundamentalmente psico-social y simbólica.- Se trata de lo que nosotros representamos (realidad simbólica) a partir de un dato de la realidad física, que está presente en todas las sociedades conocidas: la diferencia biológica entre varones y mujeres.
- Se asienta en la variable sexo.- El sexo de varones y mujeres está referido a una realidad física, biológica y anatómica que los distingue.
- La interpretación de la variable sexo genera actitudes, comportamientos, valores, símbolos y expectativas diversas según distintos grupos sociales.- Los estudios realizados en el campo de las ciencias sociales, dan cuenta que en el momento en que estas actitudes y comportamientos se ponen en una jerarquía de valores sociales, lo femenino se encuentra menos valorado que lo masculino.

## ENFOQUE DE GÉNERO

Es una forma de observar y analizar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y, por lo tanto, es susceptible de ser transformada. Toma en cuenta además, las diferencias por clase, etnia, raza, edad y religión.

El enfoque de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad de poder entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización de las sociedades. Esto se concreta en condiciones de vida inferiores de las mujeres en relación con las de los hombres, así como en una ubicación menor en los espacios de poder y toma de decisiones.

## IGUALDAD DE GÉNERO

Significa que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para ejercer sus derechos y desarrollar su potencial. Se basa en una nueva definición de derechos y responsabilidades de unas y otros en todos los ámbitos, incluyendo el doméstico (identificado con el campo de lo reproductivo).

La igualdad de género no es un tema de mujeres, sino que debe comprometer tanto a hombres como a mujeres. La igualdad no significa que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo sino que sus derechos, sus responsabilidades y oportunidades, no dependan de si han nacido hombres o mujeres.

La búsqueda de la igualdad de género va a implicar:

- Identificar estrategias para flexibilizar los roles de género y considerar necesidades e intereses tanto de hombres como de mujeres, promoviendo su participación en procesos de desarrollo.
- Superar desigualdades y limitaciones que tienen las mujeres en el acceso a recursos, a oportunidades y servicios, a un trato igual ante la ley y a compartir el poder.
- Modificar prácticas institucionales que contribuyen a mantener y reforzar las desigualdades de género.
- Promover la autonomía y empoderamiento de las mujeres.

## EQUIDAD DE GÉNERO

Se refiere a una búsqueda de equilibrio para compensar las diferencias. La equidad entre mujeres y hombres implica el hecho de ser justo con ambos; por ello, la equidad de género se relaciona con el concepto de justicia, de búsqueda de mecanismos para superar las desigualdades en derechos, espacios, oportunidades y resultados para hombres y mujeres.

Para asegurar esta equidad, muchas veces hay que adoptar medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que han impedido a las mujeres y a los hombres disfrutar de la igualdad de oportunidades.

La equidad conduce a la igualdad, que significa que hombres y mujeres se manejen bajo las mismas reglas y opten a las mismas condiciones para realizar plenamente sus derechos humanos, así como las mismas condiciones para contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y beneficiarse de los resultados.

## TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Significa incorporar acciones sistemáticas orientadas a lograr la igualdad de género, en las políticas, planes y prácticas institucionales, que establecen las condiciones generales, estructurales y operativas para facilitar procesos de desarrollo tendientes a la igualdad de género.

La transversalidad no significa únicamente asegurar la presencia de mujeres en un programa o proyecto, sino también que se aseguren recursos y mecanismos para facilitar su participación en la toma de decisiones.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas señaló “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos

igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”<sup>1</sup>

## ANÁLISIS DE GÉNERO

Es un proceso teórico/práctico que permite analizar diferenciadamente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.

El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de hombre a hombre, de hombre a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas.

El análisis de género permite identificar:

- Los conocimientos, creencias y percepciones de hombres y mujeres en relación al tema que se está abordando.
- Los roles de género y la división del trabajo

<sup>1</sup> Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), 1997.

entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo).

- El acceso y control sobre los recursos y beneficios (quién tiene y controla el dinero y la propiedad, la tierra, capacitación, créditos, etc.).
- Las necesidades específicas (prácticas) e intereses estratégicos de hombres y mujeres.
- Las normas, estatus jurídico, políticas públicas
- El acceso y ejercicio del poder y participación en la toma de decisiones.

## ROLES DE GÉNERO

La sociedad requiere que sus miembros desarrollen funciones que aseguren su existencia y funcionamiento. Por ello, se establecen roles, que son asumidos como una necesidad de la sociedad. Es la sociedad misma la que determina los modelos de comportamiento, que a su vez determinan maneras de ser, de actuar, de auto percibirse y desenvolverse socialmente (proceso de socialización).

Los roles de género son aprendidos mediante el proceso de socialización en el entorno familiar, la escuela, los grupos de pares, la comunidad, los medios de comunicación entre otros agentes socializadores. Los roles de género son dinámicos y cambian con el tiempo.

Los roles de género son los siguientes:

- **Rol Reproductivo.-** Es asignado básicamente a las mujeres, quienes por gestar a sus hijos/as asumen también la responsabilidad de su crianza y cuidado, tarea que se realiza principalmente en el hogar, en el ámbito de “lo privado”. Les corresponde la organización del hogar y las tareas domésticas; también comprende el cuidado de la salud de todas las personas que viven el hogar: hijos/as, ancianos/as, parejas. Aun cuando todas estas tareas realizadas por las mujeres permiten que la familia se sostenga socialmente, el rol reproductivo no es reconocido y no tiene la adecuada valoración social, ni económica.
- **Rol Productivo.-** Es ejercido principalmente por los hombres y va a comprender las actividades que transforman la naturaleza, llevadas a cabo en el ámbito de “lo público” con el fin de producir bienes y servicios para la comunidad. Estas actividades son reconocidas como trabajo y son recompensadas con una remuneración, que será el aporte económico para el sostenimiento de la familia.
- **Rol comunitario, de gestión o social.-** Es ejercido tanto por hombres como por mujeres. Se refiere a aquellas actividades colectivas que se llevan a cabo para la provisión y mantenimiento de bienes y servicios, dirigidas a alcanzar el bienestar de la comunidad. Es un rol de carácter voluntario y en la mayoría

de casos no es remunerado; además, en el cumplimiento de estos roles generalmente las mujeres asumen actividades vinculadas con su rol reproductivo, mientras los hombres realizan actividades vinculadas con su rol productivo.

ROL REPRODUCTIVO	
<b>Mujeres:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asumen la crianza y cuidado de los/las hijos/as.</li> <li>• Se dedican a todas las tareas domésticas.</li> </ul>	<b>Hombres:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocasionalmente hacen algunas tareas del hogar</li> </ul>
ROL PRODUCTIVO	
<b>Mujeres:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Generadoras de ingresos secundarios</li> <li>• En hogares jefaturados por mujeres, pueden ser las únicas que generen ingresos.</li> </ul>	<b>Hombres:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedican la mayor parte de su tiempo a este rol.</li> <li>• Tradicionalmente se les percibe como los principales proveedores de ingresos al hogar.</li> </ul>
<b>Mujeres:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el área rural muchas veces se disfraza bajo la economía de subsistencia</li> </ul>	<b>Hombres:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participan en actividades como agricultura, pesca, minería, recursos energéticos.</li> </ul>
<b>Mujeres:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En las zonas urbanas aparece en el sector informal y dentro del hogar o en el barrio</li> </ul>	<b>Hombres:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En las zonas urbanas son fuerza mayoritaria en la industria pesada, la construcción, el transporte.</li> </ul>

ROL COMUNITARIO, DE GESTIÓN O SOCIAL	
<p><b>Mujeres:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hacen trabajo voluntario en la provisión y manejo de servicios en la comunidad.</li> </ul>	<p><b>Hombres:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En las obras comunales hacen trabajo más especializado.</li> </ul>
<p><b>Mujeres:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Su liderazgo se da generalmente en organizaciones femeninas.</li> </ul>	<p><b>Hombres:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Su liderazgo se da en las organizaciones formales de decisión.</li> </ul>

## ACCESO Y CONTROL SOBRE LOS RECURSOS

- **Acceso va a significar** la posibilidad que tiene una persona de poder utilizar uno o más recursos, aun cuando no tome decisiones sobre ellos. Ejemplo: vivir en una casa que es propiedad de otra persona.
- **Control va a significar** tener la autoridad para utilizar y decidir sobre los recursos. Ejemplo: tener el título de propiedad sobre una casa.

## NECESIDADES PRÁCTICAS E INTERESES ESTRATÉGICOS

- **Las Necesidades Prácticas** están enfocadas en las condiciones de vida, en la satisfacción o insatisfacción de necesidades materiales. Ejemplo: agua, vivienda, salud, vías de transporte, etc.
- **Los Intereses Estratégicos** están enfocados en la posición, debiendo estar relacionados con el logro de la igualdad en todos los campos. Ejemplo: acceso a puestos de decisión en instituciones privadas o públicas, acceso a remuneración adecuada al trabajo, sin discriminación.

## RELACIONES DE GÉNERO

Las relaciones de género pueden variar a través del tiempo en los diferentes grupos sociales, entonces pueden cambiar las definiciones de lo femenino y lo masculino y las formas de cómo las personas asumen sus identidades como hombres o mujeres.

Los factores que pueden influir en estos cambios son los siguientes:

- **Económicos:** Si los esquemas tradicionales de la división del trabajo cambian, entonces puede darse también cambios en las relaciones de género.
- **Político:** Mejores políticas sociales a favor de las mujeres, permitirían una mayor participación de éstas en espacios de decisión.
- **Educativos:** Cambios en las condiciones educativas de las niñas y mujeres.
- **Legales:** La promulgación de leyes nacionales y la ratificación de instrumentos normativos internacionales de carácter vinculante, con la finalidad de erradicar la discriminación contra las mujeres.
- **Social:** La sociedad tiene que cambiar las concepciones machistas y patriarcales que tiene sobre la función que cumple la mujer en el desarrollo de la sociedad y su valoración social.

# BIBLIOGRAFÍA

- A Eckman, A Jain, SD Kambou, D Bartel and J Crownover. (2007). Exploring Dimensions of Masculinity and Violence. Washington, DC: CARE and the International Center for Research on Women (ICRW). Recuperado de <http://www.icrw.org/publications/exploring-dimensions-masculinity-and-violence>.
- Abramovich, Víctor. (2006). "Una aproximación al enfoque de Derechos en las Estrategias y Políticas de Desarrollo de América Latina." En Revista CEPAL No 88. EEUU: American Economic Association.
- Abramovich, Víctor y Curtis, Christian. (2004). "Los estándares Interamericanos de Derechos Humanos como marco para la formulación y el control de las políticas sociales." en Anuario de Derechos Humanos. Santiago de Chile: UNAM.
- ACNUR. (2000). UNHCR Handbook for Emergencies. Recuperado de <http://www.unhcr.org/472af2972.html>
- Banco Mundial. (2012). Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012: Igualdad de Género y Desarrollo. Washington, EEUU: Banco Mundial.
- Banco Interamericano de Desarrollo - Diálogo Regional de Política de Prevención de Desastres Naturales. (2006). Programa de información e indicadores de gestión de riesgo. Bolivia: BID. Recuperado de [http://revistavirtual.redesma.org/vol12/pdf/informacion/indicadores\\_gestbol.pdf](http://revistavirtual.redesma.org/vol12/pdf/informacion/indicadores_gestbol.pdf)
- Barker, G. y Aguayo, F. (2012). (coords). Masculinidades y políticas de equidad de género: Reflexiones a partir de la encuesta images y una revisión de políticas en Brasil, Chile, y México. Río de Janeiro, Brasil: Promundo, International Center for Research on Women (ICRW) y CulturaSalud/EME.
- Bode, B. (2009). Regional Capacity-Building Initiative in Situational Analysis. CARE International – East / Central Africa Regional Management Unit. Recuperado de <http://p-shift.care2share.wikispaces.net/Regional+Capacity-Building+Exercise>
- Brody, A., Demetriades, J. and Esplen. (2008). Gender and climate change: mapping the linkages - A scoping study on knowledge and gaps. BRIDGE, UK: Institute of Development Studies.
- Carrasco, C. (1998). "Género y valoración social: la discusión sobre la cuantificación del trabajo de las mujeres" en Mientras Tanto, N°71. Pag 61-79. España: Icaria Editorial.
- Carrasco, C. (2003). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?, en Mujeres y trabajo: cambios impostergables. Magdalena T Lean, compiladora. Porto Alegre: REMTE, Marcha Mundial de la Mujeres, CLACSO, ALAI.
- Carrasco, C. (2007). "Mujeres y trabajo: entre la invisibilidad y la precariedad" en Estudios de derecho judicial, No 131. España: Consejo General del Poder Judicial.
- CARE Uganda. (2005). Participatory Workshop on Women's Empowerment. Available at Module 2 of the Women's Empowerment SII Methodological Compendium. Recuperado de <http://pqdl.care.org/sii/pages/methods.aspx>
- CARE and ICRW (2006). Walking the Talk. Inner Spaces, Outer Faces Initiative: A Gender and Sexuality Initiative. Recuperado de <http://www.careacademy.org/ISOFI>.
- CARE Tanzania (2006). Tanzania SII Women's Empowerment Questionnaire Variable List.
- CARE and ICRW (2007). PLA Field Guide: Western Balkans Gender-Based Violence Initiative. Recuperado de <http://pqdl.care.org/gendertoolkit/Pages/Men%20and%20Boys.aspx>
- CARE. (2007). Gender, Sex and the Power to Survive: the impact and implications of empowering women at risk of HIV and AIDS, Global Research Design Framework. Available at Module 4 of CARE's Women's Empowerment Strategic Impact Inquiry. Recuperado de <http://pqdl.care.org/sii/pages/methods.aspx>.

- CARE. (2007). Ideas and Action: Addressing the Social Factors that Influence Sexual and Reproductive Health. Recuperado de <http://www.care.org/reprohealth>.
- CARE and ICRW. (2007). PLA Field Guide: Western Balkans Gender-Based Violence Initiative. Exploring Dimensions of Masculinity and Violence with Young Men: Skills Building Workshop at Investing in Young People's Health and Development: Research that Improves Policies and Programs.
- CARE USA. (2009). Power to Lead Baseline Data Collection Tools. Recuperado de <http://gendertoolkit.care.org/default.aspx>.
- CARE. (2009). Política de Género de CARE Internacional. Recuperado de <http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/Spanish+CI+Gender+Policy+and+FAQ.pdf>
- CARE Internacional. (2009). Libro de bolsillo sobre emergencias. Recuperado de <http://www.allindiary.org/pool/resources/2011-3-2-care-libro-de-bolsillo-sobre-emergencias.pdf>
- CARE. (2009). Proyecto de salud materno neonatal en zonas alto andinas. Recuperado de <http://inversionenlainfancia.net/blog/entrada/experiencia/151/0>.
- CARE. (2010). Adaptación, género y empoderamiento femenino. Informe sobre Cambio Climático. Recuperado de [http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/Adaptacion\\_genero\\_y\\_empoderamiento\\_femenino.pdf](http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/Adaptacion_genero_y_empoderamiento_femenino.pdf)
- CARE. (2010). Manual para el análisis de capacidades y vulnerabilidad Climática. (Primera edición en español). Lima. Perú: CARE. [http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/CARE\\_CVCA\\_Handbook-2009-Spanish.pdf](http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/CARE_CVCA_Handbook-2009-Spanish.pdf)
- CARE. (2011). Power to Lead Alliance: empowering girls to learn and lead program final report. Recuperado de [http://www.care.org/campaigns/2009/downloads/sigprog\\_pw\\_leadership.pdf](http://www.care.org/campaigns/2009/downloads/sigprog_pw_leadership.pdf).
- CARE. (2011). Guía educativa para la prevención de la violencia basada en género. Bolivia: CARE.
- CARE. (2012). Documento Estratégico del Programa Regional de Igualdad de Género para América Latina y El Caribe. Ecuador: CARE.
- CARE y IIED. (2012). Monitoreo, Evaluación, Reflexión y Aprendizaje participativos para la Adaptación basada en la comunidad: Un manual para practicantes locales. Copyright ©2012 CARE International. Reproducido con permiso.
- CARE. (2012). Estrategia humanitaria y de respuesta a Emergencias de CARE Internacional 2013-2020. Recuperado de [http://www.careacademy.org/elmp/Documents/2.3%20CI%20Humanitarian%20and%20Emergency%20Strategy%202013-2020\\_SPANISH.pdf](http://www.careacademy.org/elmp/Documents/2.3%20CI%20Humanitarian%20and%20Emergency%20Strategy%202013-2020_SPANISH.pdf)
- Red de Género de CARE Internacional (2012). Nota Aclaratoria sobre el Enfoque de Género de CARE. CARE International: Geneva.
- CARE Gender Toolkit. Progress Along the Gender Continuum. Recuperado de <http://pqdl.care.org/gendertoolkit/Pages/gender%20continuum.aspx>
- CARE Gender Toolkit. Monitoring, Evaluation and Impact Measurement. Recuperado de <http://pqdl.care.org/gendertoolkit/Pages/understanding%20change.aspx>
- Castro García Cecilia. (2005). La inequidad de género en la gestión integral del riesgo de desastre. Un acercamiento. Recuperado de [http://www.gdnonline.org/resources/La\\_inequidad\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_gestion\\_integral\\_riesgos\\_de\\_desastres.pdf](http://www.gdnonline.org/resources/La_inequidad_de_genero_en_la_gestion_integral_riesgos_de_desastres.pdf)
- CARE. (17) Marco de Análisis y Plan de Acción del Grupo de Género y Gestión de Riesgos de CARE Internacional.
- Castells, C. (1996). Perspectivas feministas en teoría política. Barcelona, España: Paidós.

- CEPAL. (2012) Observatorio de Igualdad de Género de América Latina. Informe Anual 2012. Organizaciones de las Naciones Unidas. Chile: ONU.
- CMP Flora Tristán (2005). Glosario de Derechos Humanos, Género, Políticas Públicas y Salud Sexual y Reproductiva. Lima, Perú: Editorial Línea Andina SAC.
- CMP Flora Tristán. (2008). Situación de los derechos humanos de las mujeres de Villa El Salvador. La violencia contra la mujer como factor de riesgo frente al VIH/SIDA. Recuperado de <http://www.un-instraw.org/es/Glosario/All-4.html?page=1>
- Comité Internacional de la Cruz Roja. (2004). Addressing the needs of Women affected by Armed Conflict. Recuperado de <http://www.icrc.org/Web/eng/siteeng0.nsf/htmlall/p0840>.
- CORSI, J. (2008). La violencia hacia las mujeres como problema social. Fundación Mujeres. Recuperado de [http://www.berdingune.euskadi.net/u89-congizon/es/contenidos/informacion/material/eu\\_gizonduz/adjuntos/laviolenciahacialasmujerescomoproblemasocial.pdf](http://www.berdingune.euskadi.net/u89-congizon/es/contenidos/informacion/material/eu_gizonduz/adjuntos/laviolenciahacialasmujerescomoproblemasocial.pdf)
- Comité DESC - Observación General N° 16 (2005). La igualdad de derechos del varones y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), Comité DESC, 34° período de sesiones, Ginebra, 25 de abril a 13 de mayo de 2005, E/C.12/2005/4.
- Courtis, C. (2004). Políticas sociales, programas sociales, derechos sociales. Ideas para una construcción garantista. Los derechos sociales como derechos exigibles, (2da. Edición). Madrid, España: Editorial Trotta. Recuperado de: [http://www.derechos.org.ve/propuesta\\_formation/semdesc\\_2007/ponencias/Derechos%20Sociales%20y%20Políticas%20Sociales%20Christian\\_Courtis.pdf](http://www.derechos.org.ve/propuesta_formation/semdesc_2007/ponencias/Derechos%20Sociales%20y%20Políticas%20Sociales%20Christian_Courtis.pdf).
- Economic and Social Council (ECOSOC). (2002). Gender Mainstreaming: An Overview. United Nations, New York.
- Facio, A. (2002) “¿Equidad o Igualdad?” (Lectura de Apoyo) en Manual de Capacitación en Derechos Humanos de las Mujeres Jóvenes y la aplicación de la CEDAW. Recuperado de <http://www.inau.gub.uy/biblioteca/ddhmmujeres.pdf>.
- Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. (2003). Gender Perspectives: A Collection of Case Studies for Training Purposes. Ginebra, Recuperado de <http://www.ifrc.org/where/appeals/appeal05/63700-MENA.pdf>.
- Gonzáles, L. Evaluar con enfoque de género. Cuaderno 56. Bakeaez. Recuperado de [http://www.unizar.es/cooperaciondesarrollo/drupal/sites/default/files/1\\_%20Lara%20G%20y%20Clara%20M%202004%20%20Evaluar%20con%20Enfoque%20de%20Genero.pdf](http://www.unizar.es/cooperaciondesarrollo/drupal/sites/default/files/1_%20Lara%20G%20y%20Clara%20M%202004%20%20Evaluar%20con%20Enfoque%20de%20Genero.pdf)
- González, J. (2004). Autonomía, dignidad y ciudadanía. Una teoría de los derechos humanos. Valencia, España: Editorial Tirant lo Blanch.
- Hegoa y Universidad del País Vasco. (2005). Diccionario de Acción Humanitaria y cooperación al desarrollo. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/112>
- Himmelweit, S. (1995). The Discovery of ‘Unpaid Work’: The Social Consequences of the Expansion of ‘Work’, Feminist Economics, v. 1, ed. 2.
- Instituto de las Mujeres, PNUD. (2007). ABC del género en la administración pública. México: INNUMUJERES – PNUD.
- Mesa de derechos sexuales y derechos reproductivos. (2012). “Los derechos sexuales y derechos reproductivos son derechos de todos y todas”. Cuadernillo de trabajo. Bolivia: ADESPROC LIBERTAD.
- Ministerio de Salud. MINSA. (2010). Implementación, monitoreo y evaluación del modelo de intervención. Recuperado de [http://www.care.org.pe/programas/salud/salud4\\_4.htm](http://www.care.org.pe/programas/salud/salud4_4.htm)

- Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. (2007). Estrategia de Género en desarrollo de la Cooperación española: AECID. Recuperado de <http://www.aecid.es/galerias/programas/Vita/descargas/EstrategiaGENEROdes.pdf>.
- Moya, Miryam (2012). Algunas pistas para analizar la división sexual del trabajo y lo que significa para las mujeres el trabajo domestico remunerado y no remunerado en América Latina. Documento Inédito. CARE.
- Muñoz, P. (2011). Debates feministas, marcos teóricos en el tema de pobreza y violencia contra las mujeres en Latinoamérica. Honduras. Recuperado de <http://www.cawn.org/assets/Violencias%20Interseccionales.pdf>.
- Nieves, M. (1998). "Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo", serie Mujer y desarrollo, N° 25 (LC/L.1144). Santiago de Chile: CEPAL, ONU.
- Observatorio Aragonés de Violencia sobre la Mujer. (2012). Indicadores para conocer y profundizar sobre la violencia de género. Grupo de trabajo indicadores. Recuperado de [http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Areas/grupo\\_trabajo\\_indicad.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Areas/grupo_trabajo_indicad.pdf).
- ONU Mujeres. (2010), Los hechos: Violencia contra las Mujeres y Objetivos de desarrollo del Milenio.
- Oficina del Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2006). Preguntas Frecuentes sobre el enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo", Naciones Unidas, New York y Ginebra, Recuperado de <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997, Asamblea General, A/52/3/Rev.1, p. 24. Recuperado de <http://documentsddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/051/10/pdf/N9905110.pdf?OpenElement>
- Organización Mundial de Salud. (2011). Unsafe Abortion: Global and Regional Estimates of the Incidence of Unsafe Abortion and Associated Mortality in 2008. (Sixth ed.). Geneva: OMS.
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. (2004). Manual de Indicadores básicos para el análisis de género en salud. Washington: OPS
- Peredo, E. (2003). Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas en Mujeres y trabajo: cambios impostergables. Magdalena T Lean, compiladora. Porto Alegre: REMTE, Marcha Mundial de la Mujeres, CLACSO, ALAI.
- Picchio, A. (1999). "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social" en Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. España: Icaria.
- Proyecto Esfera. (2011), Manual de Esfera: Carta humanitaria y normas mínimas de respuesta humanitaria en caso de desastres. Recuperado de <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/8206.pdf?view=1>
- Pulerwitz, J and Barker, G. (2008). Measuring Attitudes toward Gender Norms among Young Men in Brazil. Men and Masculinities, 10(3). Available at Horizons OR Toolkit on HIV/AIDS of the Population Council's website: <http://www.popcouncil.org/Horizons/ORToolkit/toolkit/gem1.htm>
- Quintanilla, T. (2012). Texto basado en el trabajo: "Elaboración de herramientas metodológicas de análisis de género". Perú: Editorial Tirant lo Blanch.
- Reyes, M. (2012). Marco conceptual de género. Presentación para el Taller sobre género. CARE Perú y CARE Regional. Lima: CARE.
- Schafer, D. (1995). La producción doméstica en Alemania: conceptos y planes para un sistema de contabilidad satélite. Política y sociedad, 19, 1995. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO9595230033A/25509>

- UNDP, IUCN & GGCA (2009). Training Manual on Gender and Climate Change, Masterlitho. San Antonio, Costa Rica: International Union for Conservation of Nature (IUCN) and the United Nations Development Programme (UNDP).
- UNDP. (2012), Gender, Climate Change and Community-based Adaptation. New York, Estados Unidos: UNDP.
- UNICEF. (2012). Hechos sobre Adolescencia y Jóvenes en América Latina y el Caribe. Recuperado de [http://www.unicef.org/lac/Fast\\_facts\\_SP%281%29.pdf](http://www.unicef.org/lac/Fast_facts_SP%281%29.pdf).
- Vásquez, A. (2011). Apertura del Foro sobre División Sexual del Trabajo, trabajo doméstico remunerado y no remunerado, en el marco del Taller de Aprendizaje del Programa Regional de Género.
- Volio, R. (2008). Cultura y planificación para el desarrollo. España: FUNDESCAN.
- Wanderley, F. (2009). Género, etnicidad y trabajo en Bolivia, en Género y Desafíos Post-neoliberales. Revista Umbrales. N° 18. CIDES-UMSA.

## Pruebas Sección A: Respuestas

### Parte 1

1. Verdadero; 2. c; 3. c; 4. d; 5. c; 6. d; 7. b; 8. a) Capacidad de acción b) Relaciones c) Estructuras; 9. c; 10. b.

### Parte 2

1. b; 2. a; 3. d; 4. Acceso y control de los recursos y servicios; Conocimiento, creencias y percepciones; Practicas roles y participación; Derechos, estatus y marco jurídico; Poder y toma de decisiones; 5. Poder y toma de decisiones porque impacta en todos los aspectos de la vida; 6. d; 7. d; 8. c; 9. d.

