

Cómo Hacerlo Realidad: Boletín sobre Equidad de Género y Diversidad



Volumen 2, Número 2

Diciembre de 2011

Bienvenidos...

A la última edición del Boletín sobre Equidad de Género y Diversidad de CARE USA. El boletín contiene información sobre las iniciativas que se realizan en las OP, las regiones y la sede para promover el cambio organizacional y programático positivo en temas de Equidad de Género y Diversidad. Para incluir sus comentarios o novedades en el próximo número, envíelos a más tardar el 31 de enero de 2012 a Doris Bartel, Jefa Interina del Equipo de Género y Empoderamiento que forma parte de la división de Programas, Asociaciones, Aprendizaje e Incidencia (PPLA), a dbartel@care.org o Allison Burden, Asesora Principal de GED que conforma la división de Servicios de Apoyo Globales, a aburden@care.org.

Género y Cambio Climático *por Agnes Otzelberger*



© CARE/Nana Kofi Acquah, 2011

Más de 40 participantes de 12 organizaciones e instituciones que trabajan en o con el Programa de Aprendizaje para la Adaptación (al cambio climático) en África intervinieron en un taller de aprendizaje sobre Género y Adaptación Basada en la Comunidad (CBA), que se realizó en Ghana. En este taller, los participantes deliberaron sobre la relación entre los roles, normas y relaciones de género, cambio climático, y estrategias para adaptarse al mismo, y definieron las implicancias prácticas.

El cambio climático es otro factor que genera desigualdades sociales, incluidas las existentes entre hombres y mujeres, niños y niñas. Sin embargo, nuestra respuesta al cambio climático ofrece nuevas oportunidades con

miras a acortar tales diferencias. Los participantes se concentraron en afinar la comprensión general del género como factor clave a la hora de modelar la distribución de los derechos, recursos y poder, que socava o apoya la capacidad de las personas para adaptarse al cambio climático, e hicieron recomendaciones importantes para llevar a la práctica estas ideas.

¿Sabía que... CARE Internacional ya es miembro oficial de la Alianza Mundial de Género y Cambio Climático? Para mayor información, escriban a Agnes Otzelberger, Asesora Global de Género y Adaptación para África, a aotzelberger@careclimatechange.org

Para obtener información adicional sobre género y cambio climático, consulten:
http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/ALP2011_Gender_and_CBA.pdf

http://www.careclimatechange.org/files/adaptation/JotoAfrika_11112011.pdf

<http://www.careclimatechange.org/adaptation-initiatives/alp>

Personal Femenino de CARE Etiopía Recibe Capacitación

por Nigist Abraha

De conformidad con el compromiso de CARE Etiopía a favor del género, la equidad y diversidad en el centro de trabajo, la oficina de país organizó un Programa de Autodescubrimiento dirigido a su personal femenino. El programa, de seis meses de duración, comprendió una serie de actividades de aprendizaje a la medida que fueron diseñadas con la finalidad de promover el desarrollo profesional y personal—dirigido específicamente a las empleadas—en reconocimiento de los contextos social, cultural y educativo que constriñen la asertividad, confianza, y capacidad de la mujer para influir en el discurso y las acciones en el centro de trabajo. El programa de capacitación alentó a las mujeres a trabajar con miras a ser más asertivas tanto en su vida laboral como en la personal. Las participantes reconocen que se trata de una transición continua pero, al mismo tiempo, están dispuestas a comprometerse. Una empleada hizo la siguiente reflexión, “gracias a esta capacitación me encontré a mi misma. Me ayudó a trazarme una meta, ver las oportunidades, los problemas, y cómo resolverlos...Esto me va a servir no sólo en CARE, sino también donde sea que vaya y en mi vida futura.” Las empleadas de CARE Etiopía opinan que el Programa de Autodescubrimiento es sumamente beneficioso y han sugerido que el nuevo personal femenino reciba esta capacitación en el futuro.

Punto de interés especial:

ESTAMOS PROBANDO UNA NUEVA IMAGEN. HAGANNOS LLEGAR SUS OPCIONES A:

KFRAZIER-ARCHILA@CARE.ORG

En este número:

UNIONES SANAS: NOVEDADES ETIOPIA	2
Empoderamiento Político Bangladesh	2
PAMODZI	3
REFLEXIÓN PERSONAL	3
ANÁLISIS DE GÉNERO RUANDA	3
GED EN AFRICA OCCIDENTAL	4
Acceso a la Tierra Ruanda	4

¿Está pensando en realizar un análisis de género?

¿Esta interesado en el marco de CARE para realizar un análisis de género? ¿Está buscando herramientas y expertos que puedan ayudar? No busque más, consulte el juego de herramientas para el Análisis de Género que CARE tiene en línea. Para sacar provecho de este excelente recurso, consulte:

<http://pqdl.care.org/gendertoolkit>.

Cómo Hacerlo Real

Uniones Sanas: Novedades sobre el Matrimonio Temprano *por Assefa Amenu y Erin Kennedy*

CARE trabaja con familias, comunidades y organizaciones locales para disminuir la frecuencia de los matrimonios infantiles y mitigar los impactos negativos del mismo por medio de programas educativos y de cambio del comportamiento. Un excelente ejemplo de este trabajo es el proyecto de CARE Etiopía, "Uniones Sanas: Participación y Cambio Conductual de la Comunidad para Eliminar el Precio de la Novia, el Rapto de la Novia, y el Matrimonio Temprano en Etiopía". El proyecto Uniones Sanas (HU) fue financiado por USAID y tenía como objetivo eliminar las prácticas tradicionales nocivas (HTP) que ponen en peligro los derechos y la dignidad de las niñas forzadas a participar. Este proyecto de gran alcance se ejecutó en la región Oromia durante 3 años y contó con la participación de múltiples actores, entre ellos líderes comunitarios, organizaciones basadas en la comunidad (CBO), autoridades de gobierno y personal de CARE.

El proyecto HU es considerado un éxito en las entrevistas comunitarias realizadas a la población objetivo, personal de CBO, funcionarios públicos zonales, y líderes tradicionales. Los resultados de la evaluación revelaron cambios en las tendencias de las prácticas, y progresos alentadores en las actitudes e intenciones futuras de los miembros de la comunidad para prevenir matrimonios tempranos, lo que sirve de apoyo al desempeño global del proyecto. Este proyecto cumplió sus objetivos estratégicos de cambiar las normas comunitarias que subyacen a las prácticas tradicionales nocivas como el precio de la novia, el rapto de la novia y el matrimonio temprano. El proyecto también mejoró la capacidad y reforzó la voluntad política de las CBO, líderes formales e informales, mujeres y niñas, así como hombres y niños, para emprender acciones colectivas en contra de las HTP, y abogar a favor de la aplicación de leyes que reduzcan las HTP.

EL PROYECTO HU
LOGRÓ SU
OBJETIVO
ESTRATÉGICO DE
CAMBIAR LAS
NORMAS
COMUNITARIAS
COMO EL PRECIO DE
LA NOVIA, EL RAPTO
DE LA NOVIA Y EL
MATRIMONIO
TEMPRANO

Además del trabajo programático en las oficinas de país, CARE USA ha otorgado prioridad a la incidencia política en el matrimonio temprano con el fin de influir en entornos políticos propicios a nivel mundial y en el contexto del gobierno estadounidense. En los últimos años, CARE ha sido un socio clave de The Elders ya que han priorizado este asunto y han trabajado intensamente con el Congreso y el gobierno estadounidense con miras a apoyar políticas y programas para la prevención del matrimonio temprano. Convocados en 2007, The Elders es grupo de conocidos líderes globales que ofrecen su influencia y experiencia colectiva para apoyar la construcción de procesos de paz, y promueven los intereses comunes de la humanidad.

Recientemente, The Elders anunció el lanzamiento de un nuevo esfuerzo global denominado "Niñas, No Novias" durante la reunión de la Iniciativa Global Clinton 2011. La alianza *Niñas, No Novias* reúne una amplia gama de organizaciones de todo el mundo que vienen trabajando para abordar el problema del matrimonio infantil. CARE es un importante miembro estratégico de esta alianza.

Empoderamiento Político de las Mujeres de Sectores Populares: Optimismo en medio de Desafíos *por Julia Ahmed*

Por todas las áreas de operación de CARE Bangladesh se ha extendido el optimismo por el empoderamiento político de las mujeres de los sectores populares.

Renuka, Arshadul y Manik son mujeres miembros recién electos de Union Parishad (ente de gobierno local); también son participantes activas en las sesiones sobre cambio conductual transformador en temas de género, organizadas por el proyecto Costo de la Violencia contra la Mujer (COVAW) de CARE.

La representación de la mujer dentro de la estructura política de Bangladesh es un gran paso adelante. Esta elección es un momento histórico decisivo en el trabajo de COVAW ya que refleja el crecimiento del empoderamiento individual al empoderamiento colectivo. Sabemos que no sólo se trata de la representación de la mujer, sino también de poner sobre la mesa la agenda política de equidad de género. En este sentido, la elección es también un avance estratégico en la medida en que COVAW busca influir en los planes y políticas nacionales para la aplicación de la Ley Contra la Violencia Doméstica, promulgada en 2010. Union Parishad es el nivel más bajo de las instituciones de gobierno local y también el mecanismo del gobierno para responder a casos de violencia de género. COVAW han sido parte del fortalecimiento de este mecanismo a través de sus actividades y ahora tiene defensores directos en su interior. Renuka, Arshadul y Manik nos ayudarán a lograr que se cumpla la agenda de equidad de género en la mentalidad política de las instituciones del pueblo.

Si bien nuestra experiencia nos dice que las mujeres miembros electas tienen mejor información acerca de las familias: anticonceptivos, atención de la salud, educación para niños, prevención de la violencia doméstica y redes de seguridad para los derechos - sabemos que el camino no es nada fácil. En el estudio de análisis contextual para el proyecto COVAW sobre las instituciones de gobierno local, conocimos los desafíos que enfrentan algunas mujeres miembros electas. Una de ellas señaló que asiste a un shalish (mecanismo comunitario de resolución de disputas pequeñas) con menos frecuencia que los miembros masculinos porque casi nunca le informan al respecto ni le invitan a asistir. También expresó sentirse decepcionada por su incapacidad para hacer valer sus puntos de vista y "ser escuchada". Experiencias como esta demuestran el tipo de apoyo y los cambios necesarios en el plano político institucional para que las funcionarias electas puedan ejercer plenamente sus derechos y deberes como tal, y permitan que sus electores saquen el máximo provecho de su conocimiento.

Volumen 2, Número 2

Análisis Financiero del Empoderamiento de la Mujer y Equidad de Género en Pamodzi *por Dawn Wadlow*

Muchos de ustedes han oído hablar de Pamodzi, el nuevo sistema financiero y de gestión de donaciones a ponerse en marcha en 2012, que proporcionará al personal de todo el mundo información oportuna y precisa sobre las operaciones globales. Puede aducirse que una organización que defiende el Empoderamiento de las Mujeres y Niñas y la Equidad de Género será más creíble si indica cómo gasta su dinero en términos de género. Pamodzi ha sido diseñado de tal manera que genere evidencia financiera para medir el desempeño de los programas, incluyendo de qué manera nuestros programas contribuyen al empoderamiento de las mujeres y niñas, y a la equidad de género. Durante el proceso de desarrollo de Pamodzi se reflexionó sobre cómo buscar formas de responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué proporción de los recursos (fondos) de CARE están beneficiando a mujeres/niñas y hombres/niños (datos desagregados por sexo)?
- ¿Qué proporción de los recursos de CARE se están destinando a la lucha contra las desigualdades de género (es decir, qué porcentaje de nuestros presupuestos promueven la equidad de género)?

Hemos diseñado nuestro nuevo sistema Pamodzi para responder estas preguntas, en el que podremos “etiquetar” gastos a una actividad u objetivo de proyecto (es decir, promover sistemas de gobernabilidad con perspectiva de género) y producir un informe que muestre lo que gastamos en la actividad. El equipo Pamodzi está muy entusiasmado por la oportunidad que esto representa para CARE, y por lo que significará para las personas con quienes trabajamos. Utilizando una expresión idiomática irlandesa, sabremos si estamos “predicando con el ejemplo” y, de no ser así, qué cambios habrá que hacer y dónde. Para mayor información sobre los indicadores de género en Pamodzi, visiten, <http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/Pamodzi.pdf>

Aprendizaje de la Programación de Género *reflexión de Reginald McRae*

En septiembre y octubre de 2011, 14 voluntarios de Empoderamiento de la Mujer y Equidad de Género examinaron las Herramientas de Evaluación de la Calidad Programática (PQAT) enviadas por 60 programas de 24 países. Aplicando una lente de Empoderamiento y Equidad de Género, los voluntarios revisaron esta importante fuente de información en busca de indicios sobre la efectividad del trabajo de CARE en género a escala mundial. A continuación un voluntario reflexiona sobre su participación en la revisión de PQAT—Equidad de Género y Diversidad de este año (GED)...

GED tuvo un enorme impacto en todos nosotros. Cuando me inscribí en el proyecto, me pregunté...“¿Por qué añadir más trabajo del que ya tengo a diario?” Sin embargo, distanciarme de la función de recursos humanos que desempeño actualmente en CARE y ver las cosas en un contexto diferente puede resultar refrescante y es muy necesario.

Esta experiencia me ha dado tiempo para pensar en los países que son proactivos en el movimiento GED. Al revisar la herramienta de evaluación, noté que algunas oficinas eran más detalladas y claras en las respuestas que otras que daban una imagen mucho mejor de lo que está ocurriendo. Al leer, empecé a conocer más sobre lo que ocurre en algunas de las

oficinas de CARE respecto a la violencia de género y la equidad de género y diversidad. Lo más ilustrativo fue ver las mediciones de los programas en las oficinas de país y cómo están abordando los asuntos de GED.

Aunque hay algunas oficinas de país que no pueden ser fuertes dentro de esta iniciativa, me doy cuenta que algunas están trabajando a través de socios y comunidades locales, lo cual me dice que la creación de alianzas podría tener un impacto más fuerte. Me gustaría que esta herramienta se usara más ampliamente en toda la organización porque creo que podría haber más de un marco de rendición de cuentas sobre lo que estamos haciendo en nuestros programas y nuestro trabajo.

La iniciativa GED tiene que tomarse en serio para que la organización mantenga su credibilidad y/o sea más digna de crédito en las comunidades a las que servimos. Además, creo que podría ser mucho más impactante si la organización comprende este trabajo y por qué se cumple. Al tomar parte en esta revisión me ha quedado claro porque es eso necesario.

¡Gracias por la oportunidad!

Usar los Datos Obtenidos de un Análisis de Género para Mejorar las Intervenciones *por Eugene Rusanganwa*

Durante ocho años, CARE Ruanda implementó el Modelo Nkundabana en huérfanos y niños/adolescentes vulnerables (OVC), un modelo innovador basado en la comunidad para apoyar a los OVC. En febrero de 2011, empleados de CARE iniciaron un análisis cualitativo de género para integrar posteriormente estrategias específicas de género en el modelo Nkundabana y en iniciativas futuras. El análisis de género exploró realidades y desafíos diferenciales vividos por OVC de sexo femenino y masculino. La metodología consistió en grupos focales entre niñas niños no escolarizados de 6 a 18 años. Se organizaron otros grupos focales con los padres de los niños y niñas que pertenecían a los Centros de Desarrollo Infantil Temprano, con mentores Nkundabana y miembros de los equipos OVC.

Tras el análisis de género, algunas estrategias para atender los asuntos de género se integraron en el proyecto, como la capacitación de los Nkundabana, OVC y Autoridades Locales en igualdad y equidad de género y en la participación de los hombres y niños para poner fin a la violencia de género. Otras estrategias deben incluirse en el Modelo Nkundabana, entre ellas la promoción de la igualdad de participación de los niños y niñas, el abordaje de las actitudes discriminatorias de género de OVC por medio de sesiones conjuntas y separadas. También se tratará las actitudes y conductas equitativas de género en los adultos Nkundabana y los miembros de la comunidad, incluyendo la participación de los cónyuges de los Nkundabana para que los participantes puedan sentirse cómodos al compartir asuntos delicados con un Nkundabana del mismo sexo. Los planes de proyecto también abordan las necesidades insatisfechas de las niñas que podrían llevar al ausentismo escolar y problemas emocionales, incluyendo mejorar los conocimientos sobre la pubertad y salud reproductiva, tratar temas clave relativos a la menstruación para disminuir el ausentismo escolar durante la menstruación, y mejorar la autoestima. Otras estrategias abordarán la participación de los miembros de familia para incorporar actividades centradas en la alfabetización financiera de las niñas y actividades generadoras de ingresos para edades específicas

Para mayor información sobre este artículo, visiten, <http://gender.care2share.wikispaces.net/Sexual+Abuse+and+Exploitation>

El Trabajo de Género, Equidad y Diversidad en África Occidental *por Maimouna Toliver y Allison Burden*

CARE reconoce que la promoción de la equidad de género y diversidad (GED) en la organización contribuye a su fuerza y efectividad. Sin embargo, pocos cambios se han observado en cuanto a la representación de la mujer en las oficinas de país (OO) en general, sobre todo en África Occidental. En 2011, se realizó un estudio regional para identificar los progresos y desafíos relacionados con la promoción de GED. El análisis resultante está dividido en los siguientes temas:

Representación de la Mujer. Las entrevistas con el personal vinculan la escasa representación de las mujeres en las OP al estrecho trabajo de CARE con las comunidades sobre el terreno. Como resultado, el personal femenino tiene que viajar frecuentemente o realizar trabajo de campo. Esto es particularmente difícil para el personal femenino que tiene que pasar mucho tiempo lejos de sus familias. Por lo tanto, las mujeres que quieren trabajar en CARE a menudo se ven obligadas a hacer sacrificios diferentes a los de los hombres limitando el tiempo dedicado a sus roles reproductivos asignados por la sociedad y soportando el estigma y las críticas de su pareja, familiares y comunidad.

Reclutamiento, Retención y Condiciones de Trabajo. Las mujeres enfrentan dificultades al tratar de equilibrar sus roles productivos y reproductivos, y CARE no tiene esto suficientemente en cuenta en sus políticas. Entre los desafíos a los que se enfrentan se cuentan: la dificultad de las mujeres para viajar con sus hijos y niñas; largas jornadas de trabajo; viajes frecuentes al campo; y predominio de puestos de trabajo en el campo. Aunque algunas OP tienen políticas para facilitar la comunicación y contacto frecuentes entre el personal y sus familias, la evaluación señala debilidades en la aplicación coherente de estas medidas.

Barreras Socioculturales. La representación insuficiente de la mujer está ligada a sus escasas competencias y conocimientos resultantes de las barreras sociales y culturales para su desarrollo profesional y educativo. El análisis apunta a la reproducción interna de la misma división sexual del trabajo que CARE desafía a nivel externo por medio de sus programas; de hecho, la inmensa mayoría de empleadas de CARE ocupan cargos tradicionalmente reservados para las mujeres (por ejemplo, secretarías). Esto guarda relación con los escasos conocimientos de la mujer y con su decisión de establecerse en la ciudad de modo que pueda cumplir sus roles reproductivos cultural y socialmente asignados. La evaluación también destaca el precio que algunas empleadas pagan para cumplir sus aspiraciones profesionales en un contexto en el que el éxito profesional de ella parece reducir sus posibilidades de contraer matrimonio.

Capacidad del Personal. El principal problema con respecto a la capacidad del personal se relaciona con el escaso tiempo asignado por las OP a su personal para la reflexión continua sobre equidad de género, poder y diversidad como parte de su vida personal y profesional. Además, el conocimiento de las políticas de GED por parte del personal es limitado.

Confianza y relaciones. El personal femenino y masculino de la región coincidió en que ambos sexos se tratan con respeto y confianza mutuas. Ambos sexos opinaron que las diferencias salariales se basaban en el cargo más que en el género de la persona que ocupa el cargo. Una excepción a esta percepción se observó en la evaluación: en la mitad de los países estudiados, las mujeres creían que tenían más beneficios que los hombres, que se les favorece más que a los hombres, y que se centran muchos esfuerzos en su promoción profesional. Sin embargo, ellas opinaron que centrar estos esfuerzos en la mujer era justo y que sus colegas hombres no se sentían demasiado frustrados.

Resumen de recomendaciones clave:

Dar preferencia a las mujeres durante procesos de reclutamiento; publicar avisos de trabajo en espacios que sean accesibles a las mujeres; incluir en los avisos de trabajo una descripción detallada de los beneficios que las OP ofrecen a sus empleadas; centrar las ofertas de trabajo en las competencias, en lugar de las calificaciones; crear espacios seguros y abiertos para que el personal explore y desafíe las normas sociales; confrontar las políticas vigentes de CARE con las condiciones de vida de las mujeres para determinar las medidas a tomar; el liderazgo fomenta una cultura de trabajo en la que las horas 'normales' de trabajo no sólo son aceptables, sino también se promueve su cumplimiento; analizar los salarios y asegurar que los hombres y las mujeres reciben igual remuneración por igual trabajo; vincular las medidas de rendición de cuentas GED a un sistema de recompensas; incluir sistemáticamente medidas de prevención del acoso, explotación y abuso sexuales y procedimientos de denuncia en la política de orientación al personal.

Apoyar los Derechos Equitativos de Género sobre el Acceso a la Tierra en Ruanda *por Giuseppe Daconto*

Ruanda está atravesando una reforma importante de su sistema de tenencia de la tierra, que persigue cambios radicales respecto a las prácticas consuetudinarias. Entre otras cosas, se ha introducido un sistema más equitativo de los derechos a la tierra, que puede ejercer un efecto positivo en los derechos de las mujeres y niños. El gobierno está llevando a cabo la reforma rápidamente con el objetivo ambicioso de ofrecer títulos de propiedad a los ciudadanos. El nuevo sistema, si bien es visto positivamente por la mayoría de los observadores, presenta desafíos si consideramos las costumbres y la realidad de la población; por ejemplo, existe preocupación por los derechos de determinadas categorías de mujeres, como las que viven en matrimonios polígamos, que son comunes en ciertas regiones de Ruanda y están fuera de la ley.

En estos momentos, la atención está centrada en la meta del registro catastral; pero las necesidades e implicancias son mayores. El impacto y la sostenibilidad a largo plazo de este proceso de reforma estructural dependerá de la calidad del proceso; su inclusividad; la construcción de un entendimiento significativo entre la población; la flexibilidad en la implementación y mayor adaptación del marco legal para tender puentes entre el sistema de tenencia formal y las costumbres.

CARE ha participado en este proceso para enfrentar los desafíos de equidad y género. Nos hemos asociado con el gobierno, actores de la sociedad y civil y gobiernos locales para desarrollar y probar un modelo piloto de fortalecimiento de capacidades locales y diálogo público. Nosotros, en alianza con Landesa, realizamos una evaluación rigurosa de los impactos de este trabajo sobre la capacidad de los ruandeses de zonas rurales para entender la reforma de tenencia de tierras y participar en ella; y para evaluar de qué manera las familias rurales asignan la tierra en función del género, en respuesta al proceso de reforma. Concretamente, estamos probando el nivel de participación y respuesta de las diferentes categorías de mujeres. Estamos evaluando cómo reciben la información, cómo responden a los procesos, su percepción de las oportunidades que se les ofrecen para comprender mejor sus derechos, su reacción como individuos y como miembros de diferentes tipos de hogares ante el otorgamiento de títulos de propiedad. Esperamos que los resultados de este trabajo y de la evaluación ayuden a mejorar las estrategias y políticas para la participación cívica en el proceso de reforma; y fortalecer la capacidad del sistema de tenencia reformada para satisfacer las necesidades de los sectores más vulnerables de la población. Para mayor información sobre este trabajo y sobre los informes existentes, consulten www.virunga.net

Tuve la oportunidad de asistir a la Conferencia sobre el Derecho de las Mujeres Africanas a la Tierra, celebrada en Nairobi en junio pasado. El evento, organizado por Oxfam, Acord y ActionAid, reunió a un gran número de activistas y organizaciones que defienden los derechos de las mujeres y sobre la tierra, incluyendo asociaciones de agricultores, grupos de pastores nómadas, grupos de mujeres sobrevivientes, abogados, parlamentarios y académicos de todo el continente. Este fue un foro realmente vigorizante abierto a las experiencias en toda África sobre la lucha por los derechos de las mujeres a la tierra y el acceso a la justicia y la reparación. Exploramos las implicancias que los derechos de acceso a la tierra tienen sobre la seguridad alimentaria y justicia social en África y la red de conexiones que suelen ligar el derecho a la tierra con el acceso a la justicia y las reparaciones relacionadas con los conflictos y la violencia sexual y de género. Para mayor información sobre este evento, visiten la página web de la conferencia en <http://landforafricanwomen.org/conference>.