



# CÓMO HACERLO REALIDAD:

## BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 1 Volumen 2: Diciembre 2010

Bienvenidos a la segunda edición del Boletín de CARE sobre Equidad de Género y Diversidad! El boletín contiene información sobre las iniciativas que se realizan en las OP, las regiones y la sede para promover el cambio positivo organizacional y programático en temas de Equidad de Género y Diversidad (GED). Agradecemos sus contribuciones. Para incluir sus comentarios o novedades en el próximo número, envíenlos a más tardar el 15 de febrero de 2011 a Doris Bartel, Directora de la Unidad de Género que forma parte de la división de Calidad e Impacto Programático, a [dbartel@care.org](mailto:dbartel@care.org) o Allison Burden, Asesora Principal para Equidad de Género y Diversidad que conforma la división de Servicios de Apoyo a Programas, a [aburden@care.org](mailto:aburden@care.org).

### El Grupo de Trabajo sobre Género Cobra Ímpetu

Hemos recibido una respuesta inspiradora a nuestra invitación para formar parte del Grupo de Trabajo sobre Género – con más de 200 miembros a nivel mundial. Todos los empleados de CARE están invitados a integrar este grupo de trabajo. Su objetivo es servir como plataforma global para la coordinación y comunicación sobre temas de género. Ser miembro no significa dedicar gran parte de su tiempo; ustedes recibirán novedades sobre el trabajo de CARE y podrán plantear preguntas sobre su trabajo para promover GED. Para formar parte de este grupo de trabajo, escriban a Justine Freeman, a [jfreeman@care.org](mailto:jfreeman@care.org).

Como parte del Grupo más grande de Trabajo sobre Género, hay 5 subgrupos encargados de los temas mencionados en el recuadro. Estos grupos son equipos de trabajo más pequeños que promoverán aspectos específicos de género. Ellos intervendrán en la promoción del aprendizaje relacionado con estos temas. Los líderes de estos grupos están llevando adelante el proceso de invitación. No duden en comunicarse con ellos si desean participar, de ese modo les informarán cuál es el grado de esfuerzo necesario.

#### Subgrupos de Trabajo sobre Género

- 1) Coordinación de apoyo a las **medidas de impacto** de género, dirigido por Maliha Khan ([mkahn@care.org](mailto:mkahn@care.org)) y Leah Berkowitz ([lberkowitz@caresa.co.za](mailto:lberkowitz@caresa.co.za))
- 2) Coordinación de asuntos **de comunicación e incidencia política** relacionados con el empoderamiento de la mujer, liderado por Milkah Kihuna ([mkihunah@care.org](mailto:mkihunah@care.org)) para promover políticas; seguimos buscando un líder en aspectos relativos a la comunicación
- 3) Aprendizaje y documentación del trabajo de CARE para abordar y prevenir la **violencia de género**, encabezado por Theresa Hwang ([thwang@care.org](mailto:thwang@care.org)) y Leigh Stefanik ([lstefanik@care.org](mailto:lstefanik@care.org))
- 4) Documentación y aprendizaje de cómo CARE está **involucrando a hombres y niños** en nuestro trabajo para lograr la equidad de género, dirigido por John Crownover ([jcrownover@carewb.org](mailto:jcrownover@carewb.org)) y Ellen Beate Langenhaus ([ellen.beate.langehaug@care.no](mailto:ellen.beate.langehaug@care.no))
- 5) Coordinación de nuestro trabajo en **políticas institucionales** y apoyo a la Equidad de Género y Diversidad, liderado por Allison Burden [aburden@care.org](mailto:aburden@care.org).

### Novedades sobre Género en Todo el Mundo

#### **No Hay Paz Duradera sin Mujeres** por *Hilde van der Molen, Practicante de Género en Situaciones de Emergencias, CI*

Con motivo del décimo aniversario de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU, CARE UK publicó el informe titulado "From Resolution to Reality: Lessons learned from Afghanistan, Nepal and Uganda on women's participation in peace-building and post-conflict governance" (De la Resolución a la Realidad: Lecciones Aprendidas de Afganistán, Nepal y Uganda sobre la participación de la mujer en la construcción de la paz y la gobernabilidad después de conflictos). Las mujeres casi nunca tienen oportunidades de participar en la mesa de negociaciones y cuando ello es posible, su participación es un formalismo y está basada en eventos. El espíritu original e innovador de la resolución 1325 se perdió debido a las oportunidades no aprovechadas para eslabonar el activismo popular hasta los procesos políticos a nivel nacional y regional. De un modo positivo, miles de mujeres se valieron de la resolución 1325 para dirigir la atención del público hacia las causas fundamentales y el legado de la violencia en su país. En Nepal, las mujeres lograron que asuntos como los

derechos de los Dalit y la violencia de género se incorporasen en una nueva constitución. Si desean consultar el informe, refiéranse a la sección Conflict and Emergencies del wiki sobre género en <http://gender.care2share.wikispaces.net>.

#### **Desafiando el Patriarcado: Empoderamiento de las Mujeres Musulmanas** por *Sofía Ahmed, Asesora de Relaciones Externas y Asociaciones, CARE Etiopía*

Tuve el gusto de asistir a una conferencia sobre el empoderamiento de la mujer en el contexto islámico, realizada entre el 24 y 25 de setiembre en Sudáfrica. El punto importante de la conferencia fue el empoderamiento de la mujer desde una perspectiva islámica – hablamos de cómo asegurar la igualdad y justicia en las leyes y prácticas musulmanas y cómo considerar el Islam más allá del patriarcado. También decidimos incorporar el resultado de aprendizaje en nuestra sesión de diálogo GED sobre el tema "Empoderamiento de la Mujer desde la Perspectiva Islámica: Desafiando el Patriarcado: Cómo Empoderar a las Mujeres Musulmanas" con el personal musulmán de CARE Etiopía. Las discusiones también tocaron temas



# CÓMO HACERLO REALIDAD:

## BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 1 Volumen 2: Diciembre 2010

como Sexualidad e Islam, en las que se trató cómo reconciliar la religión, particularmente el Islam, con la diversidad en la orientación sexual. Me di cuenta que este tema es importante para CARE, ya que buscamos mejorar la programación para un vasto número de personas que viven en contextos conservadores. Si desean saber más sobre la conferencia, escribanme a [SofiaA@care.org.et](mailto:SofiaA@care.org.et).

### **16 Días de Activismo Contra la Violencia de Género** por **Hilde van der Molen, Practicante de Género en Situaciones de Emergencia, CI** y **Leigh Stefanik, Funcionaria del Programa Violencia de Género, CARE USA**

Para conmemorar los 16 Días de Activismo contra la VG, CARE lanzó una campaña que dio expresión a 16 historias acerca de distintas formas de violencia contra las mujeres y niñas en todo el mundo. Las historias se encuentran en el wiki sobre género, en <http://gender.care2share.wikispaces.net>. Los miembros del Grupo de Trabajo sobre Violencia de Género de CARE compartieron las actividades que sus Oficinas de País planearon para el evento. Varias de las OP aprovecharon el evento para crear conciencia acerca de la VG y para desafiar las normas sociales por medio de partidos de fútbol para mujeres, conferencias, oradores, anuncios publicitarios televisados y de radio, documentales, teatro de calle, funciones de danza y drama. CARE está lanzando nuevos servicios de apoyo para las sobrevivientes de la VG, como el segundo Centro de Recuperación Integral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género que está ubicado en uno de los campamentos de refugiados de Dadaab. Para su personal, CARE Egipto organizó una discusión acerca de un nuevo estudio de violencia doméstica cuyo fin es ayudar a crear conciencia entre sus colegas respecto a los desafíos que encaran las mujeres.

### **Iniciativa de Medición del Impacto del Empoderamiento de la Mujer (WEIMI)** por **Leah Burkowitz, Coordinadora (WEIMI), CARE USA**

Hace poco comencé a trabajar como coordinadora de WEIMI, la cual permitirá a un grupo de Oficinas de País de CARE y a sus socios lograr un mejor y mayor entendimiento de la medición del impacto y el empoderamiento de la mujer; desarrollar sistemas, herramientas y procesos de medición del impacto; y ahondar su aprendizaje respecto a qué hace falta para hacer progresos en el cambio social, hacer seguimiento a tales progresos para lograr el cambio social y medir el cambio social. WEIMI trabajará con 6 OP pilotos y socios de aprendizaje en todas las regiones en las que CARE opera, en estrecha colaboración con diversos Miembros de CI y unidades técnicas. Algunas de los temas y lecciones que WEIMI está explorando también se examinarán en el Grupo de Trabajo de Género sobre Medición del Impacto. Para mayor información, escribanme ([Leah.Berkowitz@co.care.org](mailto:Leah.Berkowitz@co.care.org)).

### **La Red de Género de CARE Internacional se Reúne para Discutir la Implementación de la Política sobre Género de CI** por **Justine Freeman, Funcionaria del Programa de Género, CARE USA**

La Red de Género de CARE Internacional se reunió en Atlanta, entre el 15 y 17 de noviembre pasado. Los participantes opinaron que la reunión fue un éxito y aprobaron un plan para continuar con la implementación de la Política sobre Género de CI, que incluye tareas, cronogramas y responsabilidades. El grupo aclaró los asuntos clave que se relacionan con el mandato, gobierno, sistema de información y grupos de trabajo de CIGN. CARE Noruega, CARE Austria y CARE UK fueron elegidos como los nuevos copresidentes. Si desean recibir una copia de las actas de reunión, escribanme ([jfreeman@care.org](mailto:jfreeman@care.org)).

### **Herramienta de Evaluación de la Calidad Programática: ¿Hay Papas en este Campo de Papa?**

**Por Allison Burden – Asesora Principal, Equidad de Género y Diversidad, CARE USA**

En setiembre de 2010, un pequeño grupo de entusiastas del Empoderamiento de la Mujer y GED examinó las Herramientas de Evaluación de la Calidad Programática recibidas de 44 programas en 18 países. Doris Bartel, Stephanie Hudson, Stephanie Baric, Sarah Ralston, Sarah Arnason y yo, adoptamos la lente de Género y Empoderamiento de la Mujer para revisar esta fuente de información valiosa y reflexiva sobre nuestro trabajo. Fue un proceso informativo, y en esta sección reflexionamos sobre los resultados.

Imagínense que les han invitado a visitar un fundo de papa. Este en particular es bien conocido; se hace propaganda como fundo especializado en papa y envía delegados a todos los foros importantes sobre papa. Los expertos del fundo presentan informes sobre cómo cultivar papa, mejorar su sabor y aumentar su producción – en resumen, este fundo se posiciona como un experto en el ramo. Ustedes llegan al fundo una cálida mañana, durante la época de cosecha, entusiasmados con la idea de ver los campos de papa y cómo se cosecha y se distribuye por un sistema para su comercialización. Para su sorpresa, encuentran muy pocas papas.



# CÓMO HACERLO REALIDAD:

## BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 1 Volumen 2: Diciembre 2010

La Herramienta de Evaluación de la Calidad Programática no es una herramienta de género. En ninguna de las preguntas de PQAT los encuestados tienen que referirse al empoderamiento de la mujer o el género; la herramienta tiene preguntas abiertas que cientos de empleados de CARE han utilizado para reflexionar a fondo sobre la calidad de sus programas. No es una lista de verificación, las respuestas son abiertas, medidas y reflexivas y, creemos que a veces son demasiado modestas. Quedamos sorprendidos por el gran esmero que nuestro personal en todo el mundo ha puesto para analizar detenidamente si sus programas están cumpliendo con los principios programáticos y las características de programa – que son expresión de lo que significa la calidad programática para CARE.

Por otro lado, resultó estimulante observar que la terminología, como por ejemplo, impacto, grupo de impacto y rendición de cuentas, se usó con coherencia comparativa y con un verdadero sentido de nuestros valores esenciales. Los encuestados destacaron que la rendición de cuentas a los participantes de programa y grupos de impacto son un área de atención prioritaria, y muchos de ellos revelaron que no disponen de sistemas para asegurar lo que en determinadas ocasiones se denomina rendición 'hacia abajo'.

En conclusión, ¿qué averiguamos en nuestro análisis de PQAT con respecto al empoderamiento de la mujer y GED?

- ⇒ Los datos muestran un alto nivel de inclusión del personal en el uso de PQAT. Es sorprendente ver cuántos equipos de socios, empleados de programa y empleados de apoyo a los programas, en todo el mundo, han dedicado tiempo para reflexionar a fondo sobre la calidad.
- ⇒ Los datos indican que nuestra programación sobre empoderamiento de la mujer tiene un buen nivel de análisis de género (70%); el 65% de los programas que reportaron trabajar con movimientos de mujeres son programas de empoderamiento de la mujer e incluso los programas que no se dedican al empoderamiento de la mujer reportaron trabajar en cierta medida con movimientos de mujeres.
- ⇒ El análisis también reveló desafíos generales; el primero tiene que ver con capturar el impacto (aún no se dispone de sistemas ni procesos); el segundo se relaciona con la definición de 'movimientos sociales' y si entendemos realmente qué significa esta característica.

Pero quizás la reflexión más importante de este examen tiene que ver con lo que no vimos. Ahora bien, detestamos sugerir que las mujeres y niñas se asemejen a las papas, o que nuestros programas les distribuyen por un sistema para su comercialización. Pero nos sorprendió la poca información sobre Empoderamiento de la Mujer y Género que aparecía en PQAT. Después de todo, más del 70% de nuestros programas tienen como grupos de impacto a mujeres, niñas y determinados grupos marginados. Para mayor información, ven los porcentajes que se presentan en el recuadro superior.

De esta manera, aunque PQAT no solicita información sobre equidad de género y empoderamiento de la mujer, nosotros nos hacemos las siguientes preguntas: **¿Por qué estos temas no aparecen en nuestras evaluaciones de calidad programática? ¿Qué nos dice eso respecto a dónde está o no nuestro foco? ¿Qué nos dice eso sobre la herramienta propiamente dicha? ¿Qué nos dice sobre nuestro foco organizacional y cómo se está convirtiendo en lo que somos y en lo que pensamos al respecto?**

Como comentario final, el equipo de evaluación desea expresar su gratitud a todos los empleados y socios en todo el mundo que se tomaron el tiempo necesario para reflexionar sobre sus programas aplicando esta herramienta; y recomendar a las personas que tienen gran interés en conocer más sobre nuestros programas que se den tiempo para examinar este trabajo. Es verdaderamente informativo e inspirador.

### Información obtenida del examen de PQAT en porcentajes:

- 54% de los programas no mencionaron los asuntos de equidad de género que surgieron con respecto a sus grupos de impacto, análisis o teoría del cambio
- 54.5% no mencionó si se había realizado un análisis de género
- 72.7% no mencionó si se había efectuado un análisis del poder
- 52.3% no mencionó si trabaja con movimientos de mujeres
- 40.9% no mencionó si dispone de procesos para medir el impacto sobre las mujeres o grupos marginados
- 68.2% no mencionó si trabaja con hombres para abordar las normas de género
- 63.6% no mencionó si trabaja en asuntos relacionados con la violencia de género
- 72.7% no mencionó si trabaja en asuntos relativos al abuso y explotación sexual
- 65.9% no hizo referencia a los programas insignia
- 65.9% no identificó fortalezas en la equidad de género y diversidad
- 68.2% no mencionó que la equidad de género y diversidad es un área en la que se puede hacer mejoras



# CÓMO HACERLO REALIDAD:

## BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 1 Volumen 2: Diciembre 2010

### Promover la Equidad de Género y Diversidad en CARE Burundi

Jean Nimubona, miembro del equipo de puntos focales sobre Género, CARE Burundi

*El personal de CARE Burundi aprovechó un curso de capacitación en GED facilitado por un equipo de CARE USA (Walter Fordham, Nancy Bryan y Stephanie Hudson), y ahora estamos trabajando en un módulo de capacitación en GED dirigido a todo el personal. CARE Burundi comparte sus éxitos y desafíos en GED:*

**1. Reclutamiento:** En CARE Burundi, los hombres y mujeres son reclutados con equidad. El reclutamiento es participativo y los paneles de reclutamiento son diversos. Estos paneles priorizan la diversidad de nuestro personal siempre y cuando se demuestre que las competencias son iguales entre los candidatos. De acuerdo a las estadísticas, CARE Burundi tiene más del 40% de empleadas mujeres y una composición étnica de 60/40 (Tutsi/Hutu), con una minoría muy pequeña de empleados que afirman no pertenecer a ningún grupo étnico. Estas estadísticas son excepcionales en comparación con otras ONG en Burundi.

**2. Gestión del Desempeño:** Se ha establecido un sistema de evaluación periódica y el departamento de Recursos Humano analiza las evaluaciones y comparte el informe con todo el personal.

**3. Desarrollo de la Capacidad:** Los cursos de capacitación toman en cuenta la diversidad del personal y el provecho que la capacitación reportará a las unidades. Es importante que continúe la capacitación en ciertos temas como, por ejemplo, Equidad de Género y Diversidad, Enfoque Basado en Derechos, Resolución de Conflictos, así como VIH/SIDA.

**4. GED en el trabajo:** Nuestra diversidad nos ayuda a mantener nuestro compromiso con la equidad. Los debates en nuestras oficinas acerca de temas sobre igualdad reafirman más nuestro compromiso. Uno de los desafíos es que el personal ubicado en las comunidades tiene poco acceso a herramientas de trabajo, como computadoras e Internet. La situación de las madres lactantes se considera en los viáticos y otros beneficios; sin embargo, la cantidad entregada para el niño (50% de los viáticos) es insuficiente ya que la madre generalmente tiene que movilizarse tanto con su hijo como con una niñera. CARE Burundi da licencia por maternidad de conformidad con la legislación burundesa. Tenemos un código de conducta que permite al personal saber cómo trabajar mejor unidos y respetarse los unos a los otros.

**4. Estructuras de toma de decisiones:** La Unidad de Toma de Decisiones de CARE Burundi está integrada por el CD, ACD y representantes seleccionados del

personal. Esta unidad toma decisiones en interés del personal y la organización.

**5. Ambiente Social:** En cada oficina hay un comité social que ayuda a organizar numerosos eventos destinados a mejorar nuestro ambiente social. Algunos viernes, los empleados practican deportes juntos y celebran sus cumpleaños. Cada año se organiza un evento deportivo para todo el personal y una fiesta con las familias del personal.

#### **6. Beneficios para el personal**

El obsequio por fin de año, la cobertura médica y el transporte para el personal se brinda de manera equitativa.

**7. Cobertura médica:** El personal (y sus familias) que tiene enfermedades incurables y problemas psicológicos están cubierto, pero las enfermedades metabólicas crónicas (como la diabetes), que requieren tratamiento médico permanente, no están incluidas en la cobertura.

**8. Comunicación:** El personal comparte información sobre la organización cada mañana y en Internet. Al mismo tiempo, es motivo de preocupación para nosotros que el personal ubicado en las comunidades no pueda participar en estos intercambios.

**9. GED en la comunidad:** Valoramos los conocimientos de de la comunidad y tomamos como base los éxitos logrados en el pasado para promover el cambio sostenible. La focalización de hombres en el Programa de Empoderamiento de la Mujer ha tenido un impacto enorme. Los miembros de la comunidad reciben capacitación para promover la igualdad; esto les permite combatir la discriminación en todas sus manifestaciones.

**10. GED en las asociaciones:** La selección de los socios que trabajan con CARE se realiza mediante una auditoría organizacional, durante la cual nos aseguramos que la organización promueva la equidad.

En conclusión, CARE Burundi está bien encaminado en cuanto a la aplicación de GED. El gobierno burundés ha reconocido que CARE ha trabajado mucho para mejorar la diversidad del personal. Asimismo, CARE Burundi ganó el Premio Pat Carey al Género y Diversidad en 2008.



# CÓMO HACERLO REALIDAD:

## BOLETÍN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Número 1 Volumen 2: Diciembre 2010

### Novedades sobre los Recursos de Género en CARE

**Informe sobre Mapeo de VG Disponible por Leigh Stefanik, Funcionaria del Programa GBV, CARE USA**

Ya contamos con la versión preliminar interna de un mapeo global de proyectos sobre VG en CARE. El informe contiene análisis de financiamiento, escenarios, integración multisectorial, tipos de VG abordados, estrategias empleadas para prevenir y responder a la VG,

desafíos de implementación, y sinopsis de 71 de los 77 proyectos de VG que tiene CARE en todo el mundo. Una declaración de capacidades relacionadas con la labor de CARE en temas de VG se preparará junto con una versión del informe que se pondrá en circulación fuera de CARE. Para recibir una copia, escribanme (Lstefanik@care.org).

### Editorial: “Liderazgo Femenino en Asia – ¿Cuál es el Problema?”

Por Nick Osborne – Director Regional de ARMU

*A una contadora de una Oficina de País de la región Asia, que es una profesional destacada, le preguntaron, ¿Por qué no postulas para el puesto de Controller de Finanzas? Su respuesta fue, “Tengo que concentrarme en mi familia.” Tras hacer una pausa, añadió, “Mi esposo nunca me permitiría trabajar hasta la media noche. Y como controller de finanzas tienes que quedarte hasta la media noche o más todos los meses.” Esta es la historia de siempre en nuestras Oficinas de País en Asia. A decir verdad, CARE no tiene una sola mujer Controller de Finanzas en esa región.*

Los diferenciales de género en las Oficinas de País ubicadas en Asia, y bajo la administración de CARE USA, son extremos: ¿Qué estamos haciendo para abordar este desafío? En la última reunión del Equipo de Liderazgo Regional, identificamos acciones para hacer que la región avance en lo que concierne a desarrollar el liderazgo femenino por medio de un Programa de Liderazgo Femenino (FLP). Las acciones incluían: i) identificar un cohorte de mujeres con potencial de líderes en nuestro entorno, e ii) invertir en la formación de mujeres líderes (adoptando diversos enfoques y el aprendizaje de otros – tales como mentoring, capacitación y Oportunidades de Aprendizaje por la Experiencia).

Al trabajar con todas las OP de la región, la meta general del FLP será generar oportunidades para promover el liderazgo femenino en la región y, si lo hacemos, aumentará el porcentaje de mujeres en todos los niveles de gestión y liderazgo. Dentro de esto, existen varios objetivos, principalmente: i) elevar la representación de la mujer en puestos directivos, ii) ofrecer oportunidades a las mujeres para crecer y desarrollar en puestos de liderazgo, iii) establecer un porcentaje mayor de mujeres en altos puestos directivos en la región, que tengan mayor voz e influencia en los procesos de toma de decisiones, iv) brindar oportunidades a las mujeres para que haya mayor solidaridad y se genere aprendizaje, y romper con las barreras que impiden su desarrollo profesional. Los resultados y lecciones de este programa serán recogidos por el Equipo de Liderazgo Regional, y por UBORA a través de su sistema de seguimiento de resultados.

El programa reúne a 30 mujeres líderes conocidas y nuevas de cada OP en la región para que participen en un taller que se realizará próximamente. En este taller habrá una pregunta clave que las mujeres líderes tendrán que explorar: ¿cómo puede la organización apoyar más, brindar mentoring y desarrollar el liderazgo femenino? El taller adoptará un enfoque vivencial, en el que las participantes tendrán un papel protagónico en la dirección del proceso. La intención es aprovechar la energía colectiva de las participantes para que identifiquen oportunidades y sean lo más creativas posible.

Finalmente, es importante destacar que la iniciativa también tratará de identificar la naturaleza del cambio que la organización deberá adoptar en el futuro si quiere mantenerse fiel a su compromiso de promover el liderazgo femenino en todos los niveles. Esperamos que esto se produzca a través de las propias mujeres líderes cuando asuman el rol de “Agentes de Cambio”.

- En toda Asia, sólo 26% del personal de las OP son mujeres.
- Sólo el 27% de los miembros de los equipos de liderazgo son mujeres.
- El tiempo que una empleada de CARE permanece en su puesto es aproximadamente 30% más corto que el de un hombre.