



POLÍTICA Y CAJA DE HERRAMIENTAS

MEJORA DEL IMPACTO DE LA LABOR DE ACF
A TRAVÉS DE LA PROGRAMACION SOBRE
IGUALDAD DE GENERO

MARZO 2014



Marzo 2014
ACF International Publication
Cover photography: © Mireia Cano Vinas, Nepal
©ACF International. All rights reserved.
Graphic design: Mary Magellan

RECONOCIMIENTOS

Son muchas las personas que han contribuido a la elaboración de esta Política de Género de ACF, cuya aportación agradecemos de corazón.

Esta política de ACF ha sido desarrollada por Mireia Cano Vinas en colaboración con el Grupo de Trabajo Técnico de Género de ACF interno: ACF-Canada, Camille DePutter y Paula Tenaglia; ACF-France, Cecile Bizouerne, Sandra Bernhardt, Alain Coutand, Ioana Kornett, Jean Lapegue y Julien Morel; ACF-España, Joaquín Cadario y Clara Ituero; ACF-UK, Ben Allen, Matt Kletzing, Mariana Merelo Lobo; ACF-USA, Joanna Friedmann, Camille Guyot-Bender, Silke Pietzsch; Oficina de ACF en África Occidental, Anaïs Lafite y Susan Sandars; Centro de Formación Regional de ACF en Nairobi, Faye Ekong. Camille Guyot-Bender ha ayudado a la edición y conclusión de la política.

La política fue sometida a una revisión externa por parte de un grupo de compañeros compuesto por Delphine Brun, Dyan Mazurana, Anit Mukherjee e Ines Smyth.

ACRÓNIMOS

ACF	Acción Contra el Hambre ACF International
CSO	Organización de servicio comunitaria
FAO	Fondo de Naciones Unidas Organización para la Alimentación y la Agricultura
IASC	Comité Permanente entre Organismos
MyE	Monitoreo y Evaluación
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OMS	Fondo de Naciones Unidas Organización Mundial de la Salud
ONGI	Organización No Gubernamental Internacional
ONG	Organización No Gubernamental
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PSEA	Prevención de la explotación y el abuso sexuales
SADD	Datos desagregados por sexo y edad
UNICEF	Fondo de Naciones Unidas para la Infancia
VBG	Violencia Basada en el Género
WASH	Agua, saneamiento e higiene

ÍNDICE

RECONOCIMIENTOS	3
ACRONYMS	Error! Bookmark not defined.
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE ACF	6
PRINCIPAL OBJETIVO Y PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA POLÍTICA DE ACF	7
ENFOQUE DE DOBLE VÍA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO DE ACF	8
SEIS PASOS CLAVE PARA FAVORECER LA IGUALDAD DE GÉNERO A LO LARGO DE LA GESTIÓN DEL CICLO DEL PROYECTO	9
CREACIÓN DE UN ENTORNO ORGANIZATIVO QUE PERMITA INTEGRAR LAS CUESTIONES DE GÉNERO	11
CONCLUSIÓN	12
ANEXO 1	13
ANEXO 2	14
INTRODUCCION	17
RECURSOS HUMANOS Y GENERO	19
GESTION DEL CICLO DEL PROYECTO Y LAS CUESTIONES DE GENERO	21
SEIS ACCIONES CLAVE PARA FAVORECER LA IGUALDAD DE GÉNERO	22
ANEXO 1	24
HERRAMIENTAS Y DIRECTRICES PRACTICAS	40

CONTEXTO Y FUNDAMENTO

Todos los años millones de personas se ven afectadas por emergencias como consecuencia de desastres naturales o conflictos. No obstante, estos hechos no afectan por igual a hombres, mujeres, niñas y niños. En consecuencia, estos colectivos presentan distintas necesidades, percepciones y prioridades en cuanto a la asistencia requerida. **Para que ACF International (ACF) lleve a cabo su misión y cometido de prepararse y responder a las emergencias y luchar contra el hambre y la desnutrición, además de garantizar la recuperación a largo plazo, es necesario entender las diferencias de género y edad y actuar en función de ellas.**

La lucha para erradicar el hambre de forma sostenible mediante la detección precoz, el tratamiento, la mitigación y la prevención de la desnutrición aguda es el eje central de las actividades de ACF. ACF debe abordar el tema del género y tener en cuenta las diferencias sociales, económicas y biológicas entre mujeres, niñas, niños y hombres y, más concretamente, las desigualdades de género que dificultan un buen nivel de nutrición, para poder lograr su cometido y objetivos estratégicos¹. La igualdad de género también es condición indispensable para el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de todos².

Las publicaciones académicas, así como los informes de la ONU, las ONGI, las ONG y los CSO, reflejan de forma clara y abrumadora la relación recíproca entre el género y la nutrición. Los niveles de desigualdad de género más elevados se asocian a mayores niveles de desnutrición aguda y crónica³⁴. Las causas subyacentes de la desnutrición según el marco conceptual de UNICEF de 1990 [dificultad de acceso a alimentos nutritivos, prácticas de atención inadecuadas y dificultad de acceso a servicios sanitarios y de agua, saneamiento e higiene (WASH) de calidad] están directa o indirectamente relacionadas con las desigualdades de género presentes en muchos países donde trabaja ACF. Por ejemplo:

«El término **Género** se refiere a las diferencias sociales entre hombres y mujeres en todas las etapas del ciclo de vida que son aprendidas y, aunque están profundamente arraigadas en cada cultura, son cambiantes a través del tiempo, y tienen variaciones amplias tanto dentro como entre las culturas». (Manual sobre cuestiones de género del IASC)

¹ Estrategia ACF International 2010-2015. Objetivo 1: Aumentar el impacto en la desnutrición aguda desde el enfoque curativo y preventivo, especialmente en los niños pequeños. Objetivo 2: Responder y prevenir crisis humanitarias, abordar la vulnerabilidad y reforzar la resiliencia a largo plazo frente a las crisis alimentarias, nutricionales y crisis relacionadas con el agua.

² Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, Declaración del Milenio de la ONU 2000 y Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU pertinentes (1325, 1820, 1888, 1889).

³ Mucha N (2012). "Enabling and equipping women to improve nutrition" (Cómo dotar de medios a las mujeres para que mejoren la nutrición). Documento informativo n.º 16, Bread for the World Institute, Washington.

⁴ PNUD (2011). "Informe sobre Desarrollo Humano 2011. Sostenibilidad y equidad: un mejor futuro para todos". Nueva York.

- Los tabús alimenticios y las preferencias y patrones de consumo repercuten sobre el estado nutricional y normalmente presentan una dimensión de género⁵ que casi siempre desfavorece a mujeres y niñas.
- Los hombres solteros y los niños separados de su familia, por ejemplo durante las migraciones por razones económicas, pueden sufrir desnutrición si no saben cocinar o cuidar de sí mismos.
- La falta de acceso a micronutrientes específicos (por ejemplo, el hierro) en el caso de las mujeres y niñas embarazadas puede hacer que den a luz niños con bajo peso al nacer.

ACF trabaja en favor de la igualdad de género en su organización en los distintos departamentos y en sus programas en los distintos sectores (seguridad alimentaria y medios de vida; agua, saneamiento e higiene; nutrición; y salud mental y prácticas de cuidado), siendo la nutrición el eje central de su estrategia y cometido. ACF incorpora las cuestiones de género en contextos de emergencia, de recuperación y de desarrollo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE ACF

En general, y dentro de ACF sigue habiendo confusión en relación con la terminología de género, yétese conceptualiza referido únicamente a las mujeres. Si bien ACF admite que la discriminación de género en todo el mundo afecta principalmente a mujeres y niñas, **la organización defiende una definición del género amplia que tiene en cuenta las distintas necesidades y prioridades de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres, reconociendo sus respectivas funciones y capacidades, y promoviendo el conocimiento mutuo y la colaboración.**

Más aun, ACF tiene en cuenta la edad, la orientación sexual, la discapacidad, la pertenencia a minorías y múltiples aspectos de la diversidad que pueden cruzarse con el género redundando en la discriminación y una mayor vulnerabilidad.

La experiencia ha demostrado que, si bien hay que reconocer que las mujeres, las niñas, los niños y los hombres tienen necesidades distintas, y las emergencias y la desnutrición no los afectan por igual, es preciso evitar etiquetar sistemáticamente a las mujeres y los niños como colectivos vulnerables o a las mujeres como responsables exclusivas del cuidado de personas dependientes. Este hecho refuerza los estereotipos de género; pasa por alto el papel activo de las mujeres en la contribución a la paz y la resiliencia; y, en muchas ocasiones, deja a los hombres con la sensación de estar excluidos.

Las categorizaciones globales sin evidencias que las sustenten también pueden hacer que se pierdan oportunidades e influir en la eficacia del programa. Por ejemplo, si se dirigen actividades sobre nutrición de los hijos únicamente a las madres en los lugares donde los hombres determinan qué alimentos se compran, quién come primero y mayor cantidad, o a quién se permitirá acceso a la atención nutricional, las intervenciones de ACF no causarán el impacto y cambio de comportamiento previsto. Es necesario involucrar a los hombres de forma significativa para reforzar la vida comunitaria y familiar a largo plazo y que todos los miembros puedan desarrollarse.

La Política de Género de ACF se basa en la necesidad de un análisis social y de género sólido, realista, informativo y que tenga en cuenta los aspectos nutricionales. Un análisis de estas

⁵ FAO (2012) Género y nutrición.

características puede ayudar al personal de ACF a entender las necesidades y prioridades de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, teniendo en cuenta las cargas de trabajo y sistemas culturales en los que actúan con el fin de diseñar programas que tengan mayor impacto y sean más eficaces.

Si bien la integración de los aspectos de género en las intervenciones de ACF tiene como objetivo reducir las vulnerabilidades de la población afectada y favorecer la prevención de la violencia basada en el género o VBG (por ejemplo, consultando a mujeres, niñas, niños y hombres sobre el diseño y ubicación de las instalaciones WASH [agua, saneamiento e higiene] con el fin de evitar amenazas y/o incidentes), este documento no ofrece orientación sobre las intervenciones centradas en la VBG.

La Política de Género de ACF quiere garantizar una mayor coherencia de los principios, políticas y prácticas de género en toda la organización y establecer un marco de responsabilidad en relación con la igualdad de género al que esté sujeto la totalidad del personal.

PRINCIPAL OBJETIVO Y PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA POLÍTICA DE ACF

El objetivo de la presente política es intensificar el impacto de las intervenciones de ACF para las mujeres, las niñas, los niños y los hombres mediante el análisis y la resolución de los problemas de género en la planificación, implementación, supervisión y evaluación de las políticas, programas, proyectos y estudios de ACF.

Para cumplir dicho objetivo es precisa la adhesión a estos principios:

- El personal de ACF reconoce que la igualdad de género es condición indispensable para el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de mujeres, niñas, niños y hombres.
- El personal de ACF entiende que la igualdad de género es fundamental para la misión y el cometido de ACF.
- El personal de ACF garantiza una participación activa de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres en la formulación e implementación de las intervenciones de una forma culturalmente aceptable, que asigne un papel significativo a cada uno de ellos y respete los derechos humanos de todos y todas.
- El personal de ACF basa la totalidad de las políticas y programas de ACF en un análisis de género que tiene en cuenta los aspectos nutricionales en todos los contextos: desde las emergencias repentinas hasta el desarrollo a largo plazo.
- El personal de ACF acata los principios de Acción Sin Daño y trata de prevenir y mitigar cualquier efecto negativo que pueda tener la acción de ACF.
- El personal de ACF se responsabiliza y responsabiliza a otros de forma activa de garantizar la igualdad de género en las políticas, programas, proyectos y estudios de ACF.
- El personal de ACF se compromete a revisar con regularidad la implementación de la Política de Género de ACF con el fin de aprender de la experiencia del personal y de las organizaciones asociadas en la promoción e integración de la igualdad de género, y de incorporar las lecciones aprendidas con el fin de mejorar tanto la política como la práctica.

En las páginas a continuación se exponen los elementos esenciales de la Política de Género de ACF, tanto en lo que respecta a la promoción de un enfoque de doble vía de la igualdad de género

como a la creación de un entorno que permita integrar de forma significativa las cuestiones de género en todos los aspectos de la labor de ACF.

ENFOQUE DE DOBLE VÍA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO DE ACF

La Política de Género de ACF sigue un enfoque de doble vía de la igualdad de género:

1. Integración de los aspectos de género en todos los proyectos, programas y estrategias por países y departamentos: el impacto de las intervenciones de ACF sobre las mujeres, las niñas, los niños y los hombres se tiene en cuenta en todas las fases de la gestión del ciclo del proyecto, desde la planificación hasta la implementación y la evaluación.

Ejemplos: Un proyecto WASH no expondrá a sus usuarios y usuarias a la violencia cuando recojan agua; un proyecto de generación de ingresos ofrecerá ayudas a las familias o parejas teniendo en cuenta las habilidades complementarias de hombres y mujeres en el desarrollo de negocios.

2. Acciones dirigidas: intervenciones que respondan a las desventajas o necesidades especiales de un grupo vulnerable; por ejemplo, mujeres embarazadas y lactantes, niñas y niños de menos de cinco años, mujeres y hombres mayores, hombres cabeza de familia que están solos y tienen niños/as a su cargo, etc.

Ejemplos: Un proyecto de prácticas de cuidados/nutrición que ofrece un espacio seguro para las mujeres embarazadas y lactantes; un proyecto de generación de ingresos que se dirige a los hombres jóvenes con el fin de evitar su reclutamiento por parte de bandas o grupos armados.

Ambos enfoques para lograr la igualdad de género se basan en un análisis de género y todo el personal de la totalidad de los departamentos de ACF sigue los pasos clave para el enfoque que se describe a continuación. El Kit de Herramientas de la Política de Género de ACF proporciona ayuda e información adicional que facilitan la implementación de cada uno de estos pasos.

SEIS PASOS CLAVE PARA FAVORECER LA IGUALDAD DE GÉNERO A LO LARGO DE LA GESTIÓN DEL CICLO DEL PROYECTO

1. APLICACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO COMO BASE DE LA PROGRAMACIÓN Y ELABORACIÓN DE POLÍTICAS DE ACF

El análisis de género, definido como el “conocimiento y documentación de las diferencias en las oportunidades, necesidades, actividades y funciones de género en un contexto dado”⁶, se aplica sistemáticamente durante la gestión del ciclo del proyecto. El personal de ACF utiliza la información procedente del análisis de género para diseñar, implementar y supervisar las políticas y programas que asignan roles significativos a las mujeres y hombres que trabajan por el bienestar del hogar y/o identifican grupos vulnerables que necesitan una ayuda especial. Dirigirse a las mujeres y niños “por defecto”, sin un análisis previo, no se considera una acción que tiene en cuenta las cuestiones de género.

2. RECOPIACIÓN, USO Y COMUNICACIÓN DE LOS DATOS DESAGREGADOS POR SEXO Y EDAD

El personal de ACF recopila sistemáticamente datos desagregados por sexo y edad durante los diagnósticos comunitarios, de hogares e individuales, y en la totalidad de sus actividades dentro del programa: registro de participantes/beneficiarios/as, monitoreo y evaluación, mecanismos de rendición de cuentas, etc. Esto incluye el despliegue de equipos con un equilibrio de género para poder acceder a distintos grupos en una comunidad de un modo culturalmente adecuado, adaptando la recopilación de datos y las herramientas y formatos de elaboración de informes, y empleando los datos de forma activa para mejorar la implementación del programa. Es preciso garantizar que el análisis y la gestión de datos incluyan datos desagregados por sexo y edad al compilar los resultados del estudio y las evaluaciones, al igual que las recomendaciones para la intervención.

El Marcador de Género del IASC es una herramienta que indica, en una escala de 0 a 2, si el diseño de un proyecto humanitario garantiza que mujeres/niñas y hombres/niños se beneficien por igual, o favorece la igualdad de género de alguna otra

3. GARANTÍA DE UN ENFOQUE PARTICIPATIVO ACTIVO E INCLUSIVO

El personal de ACF busca la participación activa de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres en el diseño, implementación y supervisión de los programas. Se requiere un esfuerzo especial en los contextos donde las mujeres gozan de un acceso más restringido que los hombres a los espacios y procesos de toma de decisión por factores como el alfabetismo o las competencias lingüísticas (que pueden afectar su capacidad para comunicarse con los proveedores de servicios), el estatus y el liderazgo de la comunidad (los representantes varones adultos son quienes normalmente ocupan la esfera formal y tradicional de toma de decisiones), la movilidad y el tiempo (las mujeres y niñas se encargan del cuidado de los niños o de las obligaciones domésticas y puede que los niños tengan que trabajar o ir a la escuela).

⁶ Manual sobre cuestiones de género del IASC.

4. UN DISEÑO DEL PROYECTO QUE TENGA EN CUENTA LOS ASPECTOS DE GÉNERO

El personal de ACF elabora propuestas “sensibles al género” acordes con las Estrategias País que reflejan íntegramente el alcance de las necesidades y capacidades concretas de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres. ACF respalda y adopta la herramienta Marcador de Género del IASC para el auto-diagnóstico, investigación y seguimiento internos de cualquier propuesta desarrollada por ACF⁷.

5. ADHESIÓN A LAS DIRECTRICES DE GÉNERO DEL IASC

ACF sigue las guías y listas de verificación de género del IASC contenidas en el Manual de género IASC como un compromiso de la organización para mejorar la programación, favorecer la coherencia y la eficacia. Estas herramientas están diseñadas para contextos humanitarios pero pueden aplicarse en distintos sectores a contextos de desarrollo a largo plazo, y no limitan acciones adicionales en favor de la programación de igualdad de género. Una programación “sensible al género” eficaz significa que todos los sectores realizan las intervenciones de forma segura y garantizan que las personas no corren riesgos (por ejemplo, refugios con un diseño deficiente, letrinas sin iluminación), reduciendo las vulnerabilidades de la población afectada y contribuyendo a impedir la violencia basada en el género.

6. INCLUSIÓN DE INDICADORES SENSIBLES AL GÉNERO EN EL MONITOREO Y EVALUACIÓN

El Monitoreo y Evaluación (M&E) incluyen indicadores sensibles al género cuantitativos y cualitativos que miden los cambios en relación con el género en las zonas donde trabaja ACF. Los términos de referencia de las revisiones y las evaluaciones internas y externas garantizan la integración y análisis del impacto de género en las intervenciones de ACF.

Para entender las necesidades y capacidades de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres de las comunidades afectadas y poder responder a ellas de forma eficaz, ACF tiene que recopilar datos desagregados por sexo y edad a través de equipos con un equilibrio de género y formación en este ámbito, analizar dicha información, utilizarla de forma inteligente para fundamentar y financiar la programación, y controlar los resultados con indicadores que tengan en cuenta los aspectos de género. Al seguir sistemáticamente los seis pasos clave para la igualdad de género, los proyectos de ACF garantizarán que las intervenciones se dirigen de forma adecuada a la población más vulnerable y necesitada. La nueva información y los cambios en el entorno requieren modificaciones de la programación: en la mayoría de los casos estas modificaciones serán adaptaciones de poca importancia (por ejemplo, distribución de paquetes de alimentos en distintas horas/ubicaciones para no poner en peligro a las mujeres y niñas). Otros cambios podrían requerir ajustes más drásticos con el fin de garantizar que las intervenciones de ACF siguen siendo adecuadas y significativas.

⁷ ACF considera el Marcador de Género del IASC la herramienta esencial para las intervenciones humanitarias. ACF adoptará los marcadores de género específicos de los donantes.

CREACIÓN DE UN ENTORNO ORGANIZATIVO QUE PERMITA INTEGRAR LAS CUESTIONES DE GÉNERO

Con el fin de llevar a cabo los seis pasos clave antes descritos para la integración de las cuestiones de género y las intervenciones específicas, ACF implementa los siguientes procesos y mecanismos institucionales.

RECURSOS HUMANOS Y CONTRATACION DE PERSONAL

- Plena aplicación de los procesos y mecanismos para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo y favorecer un entorno de trabajo donde se respeten las cuestiones de género.
- La sensibilidad hacia las cuestiones de género es un requisito en todos los términos de referencia (TOR) y se incluye en los procesos de selección y entrevista, así como en los objetivos de rendimiento del personal.
- Los procedimientos de funcionamiento estándar en las misiones incluyen normas de convivencia mínimas que describen qué hace sentir a hombres y mujeres cómodos, qué constituye un comportamiento aceptable y qué no lo es en el contexto dado. Las normas incluyen orientación clara sobre las líneas de comunicación, la obligación de informar/actuar y quién se responsabiliza en última instancia de las decisiones.
- La Prevención de la Explotación y el Abuso Sexuales (PSEA) se considera una cuestión independiente de recursos humanos y el personal de ACF, incluidos los consultores externos y socios (política sobre PSEA y plan de aplicación, formación del personal, sistema del mecanismo de quejas), debe adoptar medidas para proteger a las mujeres, niñas, niños y hombres de todas las formas de explotación y abuso sexual. El personal y consultores deben demostrar que conocen la PSEA.

FORMACIÓN Y DESARROLLO

- El personal de ACF disfruta de igualdad de oportunidades para la formación y desarrollo en la sede central y los países, tal y como establece el Manual de Formación de ACF.
- ACF adopta la formación on-line del IASC "Igualdad de oportunidades para necesidades diferentes" y la hace obligatoria para todo el personal pertinente.

FINANZAS

- ACF hace un seguimiento del progreso sobre las asignaciones de género mediante el uso de la herramienta Marcador de Género del IASC.

INVESTIGACIÓN

- ACF promueve la investigación basada en hechos probados sobre la relación entre la programación de igualdad de género y los resultados/impacto del proyecto. La Guía de Ética para la Investigación de ACF favorece el entendimiento sociocultural del contexto donde se lleva a cabo la investigación. Es indispensable tener en cuenta las relaciones de género, incluidas las posibles tensiones o cambios a que pueden verse sometidas, dentro de un análisis y contexto sociocultural más amplio. ACF puede llevar a cabo actividades de investigación específicas con el fin de subsanar las deficiencias en la investigación y la evidencia identificadas con respecto a las relaciones, funciones y necesidades de género.

INCIDENCIA POLÍTICA Y COMUNICACIONES

- Las desigualdades de género, identificadas en la Estrategia de Incidencia Política de ACF 2012-2015, son uno de los factores que contribuyen en mayor medida a la desnutrición. La respuesta y el análisis de género son esenciales en la estrategia de incidencia política de ACF, así como las actividades encaminadas a solucionar estos problemas. Los equipos de incidencia política de ACF y los directivos con competencias en esta materia trabajan con el personal del programa para garantizar que el análisis de los problemas y el contexto en que se basan las estrategias de incidencia política internacionales, regionales y nacionales de ACF se asientan sobre un análisis de género que revele las distintas necesidades y capacidades de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres en contextos concretos.
- Todo el material de comunicación de ACF tiene en cuenta los aspectos de género y se ajusta a la percepción de la igualdad de género que promueve la Política de Género de ACF.

PARTENARIADOS

- ACF participa de forma activa con sus socios en la aplicación de la Política de Género de ACF. Esto podría incluir asignación de recursos, formación, información, creación de redes, etc. con especial hincapié en el refuerzo de las organizaciones que trabajan en favor de la igualdad de género, aprendiendo de aquellos que están más adelantados e influyendo en los que no lo están. Se refuerzan las asociaciones con ONG y organismos de la ONU con el fin de garantizar el aprendizaje e intercambio, la coordinación y la cooperación para la consecución de objetivos de igualdad de género comunes.

CALIDAD, RENDICIÓN DE CUENTAS Y APRENDIZAJE

- El conocimiento del impacto de la política y práctica de la igualdad de género se documenta sistemáticamente y se divulga públicamente a través de la Revisión Anual de las Lecciones Aprendidas de ACF y otras plataformas de divulgación del conocimiento internas. También se fomenta el seguimiento externo de las mejores prácticas mediante publicaciones, informes, conferencias, grupos de trabajo y otros elementos que puedan ser relevantes.

CONCLUSIÓN

ACF puede marcar una diferencia positiva en la vida de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres afectados por las crisis, el hambre y la desnutrición. La Política de Género de ACF ofrece los objetivos y principios clave que debe seguir todo el personal de sus distintos departamentos y sectores. Si bien la política se define como una declaración de principios específica que quiere orientar y determinar las decisiones presentes y futuras, se trata de un documento vivo que evolucionará con el tiempo a medida que cambien los contextos. Se revisará y/o complementará con documentos de posicionamiento y guías sobre cuestiones específicas con regularidad en función de las necesidades.

ANEXO 1

GLOSARIO DE GÉNERO⁸

Género hace referencia a las diferencias sociales entre mujeres y hombres a lo largo de su vida que son aprendidas y, a pesar de que están profundamente enraizadas en cada cultura, pueden cambiar con el tiempo y varían en gran medida dentro de una misma cultura o de una cultura a otra. El “género”, junto con la clase y la raza, determina las funciones, poderes y recursos de mujeres y hombres en cualquier cultura. Históricamente, la atención a las relaciones de género se ha centrado en la necesidad de satisfacer las necesidades y circunstancias de las mujeres, ya que estas normalmente se encuentran en desventaja frente a los hombres. No obstante, la comunidad humanitaria reconoce cada vez más la necesidad de conocer mejor los problemas que afrontan los hombres y los niños en las situaciones de crisis.

La **igualdad de género** hace referencia al disfrute por igual de los derechos, oportunidades, recursos y recompensas por parte de mujeres, niñas, niños y hombres. La igualdad no implica que mujeres, niñas, niños y hombres sean iguales, sino que su disfrute de los derechos y oportunidades no se rija o limite en función de si nacieron mujeres u hombres.

La **igualdad de género** constituye un proceso que trata con justicia a las mujeres, las niñas, los niños y los hombres. Con el fin de garantizar esta justicia, a menudo es preciso que existan estrategias y medidas para compensar las desventajas sociales e históricas de las mujeres y las niñas, ya que estas les impiden jugar en igualdad de condiciones con los hombres y los niños.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió la **integración de las cuestiones de género** como el proceso de evaluación de las implicaciones para las mujeres, las niñas, los niños y los hombres de cualquier acción planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas, en todos los ámbitos y niveles. Se trata de una estrategia que busca que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y hombres se conviertan en una dimensión integral del diseño, implementación, supervisión y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales para que mujeres y hombres se beneficien por igual y la situación de desigualdad no se perpetúe.

El **análisis de género** examina las relaciones entre mujeres y hombres. Evalúa su papel, su acceso y control de los recursos, y las limitaciones a que se enfrentan en comparación con los otros. En todas las evaluaciones de necesidades, valoraciones sectoriales o análisis situacionales es preciso integrar un análisis de género que conforme la base del diseño y desarrollo de las intervenciones y estrategias.

Los **datos desagregados por sexo y edad (SADD)** son información desglosada en función del sexo y edad o grupo de edad de las personas. Los SADD se pueden recopilar mediante métodos cuantitativos y cualitativos.

La **violencia basada en el género (VBG)** es un término global que comprende cualquier acto dañino que se perpetre contra la voluntad de una persona y que se base en las diferencias entre mujeres y hombres (género) atribuidas por la sociedad. El carácter y magnitud de los tipos concretos de VBG varían entre las distintas culturas, países y regiones. Algunos ejemplos incluyen la violencia sexual, como la explotación/abuso sexual y la prostitución forzada; la violencia doméstica; la trata

⁸ Todas las definiciones se han adaptado a partir de las contenidas en el Manual sobre cuestiones de género del IASC (2007).

de seres humanos; el matrimonio forzado/precoz; las prácticas tradicionales dañinas, como la mutilación de los genitales femeninos; los crímenes de honor; o la herencia de viuda.

El **empoderamiento de las niñas y mujeres** implica su concienciación, el fomento de su autoestima, la ampliación de sus opciones, un mayor acceso y control sobre los recursos y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la desigualdad y la discriminación de género.

Un enfoque que integra las cuestiones de género (gender-sensitive) frente a un enfoque con capacidad de transformar las situaciones de desigualdad de género: Los enfoques con capacidad de transformar las situaciones de desigualdad de género de los programas o actividades son aquellos que tratan de construir de forma activa estructuras y normas sociales equitativas al margen de los comportamientos que favorecen la igualdad de género individuales. Estos enfoques difieren de los que integran las cuestiones de género, por los cuales los programas o actividades responden a las distintas necesidades y limitaciones de los particulares en función de su género. Estas actividades mejoran considerablemente el acceso de las mujeres, las niñas, los niños o los hombres a la protección, tratamiento o atención. No obstante, por sí mismas apenas modifican los problemas contextuales más amplios que se encuentran en el origen de las desigualdades de género. Si bien es indispensable que la programación tenga en cuenta las cuestiones de género, esto no basta para modificar de forma sustancial el equilibrio de poder en las relaciones de género y para lograr la equidad en este aspecto.

ANEXO 2

LA CARTA DE PRINCIPIOS DE ACF

Establecida hace 35 años, ACF International | Acción Contra el Hambre (ACF) es una organización humanitaria internacional comprometida con la erradicación del hambre infantil. Con sus 35 años de experiencia en situaciones de emergencia provocadas por conflictos, desastres naturales e inseguridad alimentaria crónica, ACF lleva a cabo programas que salvan vidas en más de 40 países y que benefician a cinco millones de personas cada año.

La misión de ACF consiste en salvar vidas erradicando el hambre a través de la prevención, detección y tratamiento de la desnutrición, sobre todo durante y después de las situaciones de emergencia por conflictos, guerras y desastres naturales. Desde la crisis hasta la sostenibilidad, ACF aborda las causas subyacentes de la desnutrición y sus repercusiones. Al integrar sus programas en los sistemas locales y nacionales, y a través de la defensa e investigación, ACF se asegura además de que las intervenciones a corto plazo se conviertan en soluciones a largo plazo.

Cuando desempeñamos nuestras actividades, todos los miembros de ACF seguimos una carta de principios que constituye la base de nuestro compromiso humanitario:

Independencia

ACF actúa siguiendo sus propios principios con el fin de conservar su independencia moral y económica. Las acciones de ACF no se definen desde el punto de vista de las políticas nacionales o extranjeras y la organización no actúa en interés de ningún gobierno.

Neutralidad

ACF mantiene una neutralidad religiosa y política estricta. No obstante, ACF puede denunciar las violaciones de los derechos humanos de las que sea testigo así como cualquier obstáculo interpuesto a su labor humanitaria.

No discriminación

Una víctima siempre es una víctima. ACF rechaza cualquier forma de discriminación por razones de etnia, nacionalidad, opinión, raza, religión, sexo o clase social.

Acceso libre y directo a las víctimas

ACF exige libre acceso a las víctimas y control directo de sus programas. ACF empleará todos los medios disponibles para alcanzar este objetivo y denunciará y actuará frente a cualquier obstáculo que impida a la organización conseguirlo. ACF también verifica la asignación de sus recursos al objeto de garantizar que lleguen a sus destinatarios. Los socios que colaboran con ACF o trabajan junto a la organización no serán en ningún caso los beneficiarios últimos de los programas de ayuda de ACF.

Profesionalidad

Con el fin de maximizar su eficacia y el aprovechamiento de los recursos, ACF basa la evaluación, diseño, gestión y realización de sus programas en los niveles profesionales más altos y sus años de experiencia.

Transparencia

ACF se compromete a respetar una política de transparencia e información a sus beneficiarios, donantes y socios poniendo a su disposición todos los datos sobre la asignación y gestión de sus fondos, y facilitando una verificación independiente de su buena gestión.

KIT DE HERRAMIENTAS DE GÉNERO DE ACF: HERRAMIENTAS QUE RESPALDAN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE GENERO DE ACF

MARZO 2014

Nota

Este kit de herramientas ha sido diseñado con el fin de proporcionar orientación práctica a los equipos de ACF International para la efectiva integración de las cuestiones y la igualdad de género en sus actividades y labor cotidianas. Su cometido es respaldar la implementación de la Política de Género de ACF 2014. Este kit de herramientas ha adaptado las herramientas y guías para la integración de las cuestiones de género existentes que deben utilizar y aplicar los equipos de ACF International en la actualidad.

INTRODUCCION

Seguramente en algún momento se ha planteado alguna de estas preguntas: ¿qué es el género? ¿Por qué es importante? ¿Cómo puedo integrar sus aspectos? ¿Quién es responsable de que se tenga en cuenta? Aquí le proporcionamos respuestas y herramientas prácticas que le ayudarán a aplicar estos conceptos a su trabajo diario en la lucha por un mundo sin hambre ni desnutrición.

¿QUE ES EL GENERO (PARA ACF)?

- Para muchos, el término género evoca cuestiones específicas. Algunos creen que género hace referencia únicamente a las mujeres. Otros piensan que guarda relación con la salud reproductiva o la violencia de género. Algunas personas sostienen que la erradicación de la desigualdad de género atenta contra las normas culturales de distintas sociedades. **Si bien ACF admite que la discriminación de género en todo el mundo afecta sobre todo a mujeres y niñas, la organización promueve una definición del género amplia que tiene en cuenta las distintas necesidades y prioridades de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres, reconociendo sus respectivas funciones y capacidades y promoviendo el conocimiento mutuo y la colaboración.**
- ACF tiene en cuenta la edad, la orientación sexual, la discapacidad, la pertenencia a minorías y múltiples aspectos de la diversidad que pueden cruzarse con el género redundando en la discriminación múltiple y una mayor vulnerabilidad.
- En lugar de realizar categorizaciones globales que favorecen los estereotipos, en ACF se aplica un **análisis de género** como base esencial de todo nuestro trabajo en materia de elaboración de políticas y programación: esto nos permite conocer y documentar las distintas funciones, actividades, necesidades y oportunidades de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en un contexto determinado.
- Las relaciones de poder y los roles de género en los hogares y comunidades son **específicos de cada cultura y ubicación geográfica**, y están sujetos a cambios y evoluciones. La Política de Género de ACF evita la aplicación de un modelo único y promueve el conocimiento de las necesidades de mujeres, niñas, niños y hombres, así como de las cargas de trabajo y sistemas culturales en que se desenvuelven, durante el diseño de las políticas y los programas.



- El hecho de que sea requisito de los donantes no es el único motivo por el que es preciso definir e implementar los compromisos, condiciones y estrategias de género en todos los programas en diferentes medidas. Como mínimo, las intervenciones no deben **causar daños** y tienen que garantizar **igualdad de acceso a la ayuda prestada (enfoque sensible al género)**. No obstante, incluso en situaciones de emergencias, y desde luego en los trabajos a mayor plazo o en las fases de recuperación, los impactos positivos sobre grupos concretos pueden ayudar a progresar hacia el empoderamiento (**enfoque con capacidad de transformar la situación de desigualdad de género**).

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

- El género es importante porque las mujeres, niñas, niños y hombres tienen necesidades y prioridades distintas. Las emergencias y la desnutrición tienen repercusiones diferentes sobre los hombres y mujeres de distintas edades (véase el cuadro 1). Si queremos garantizar la eficacia de la asistencia y el refuerzo de la resiliencia de los hogares, tenemos que entender y actuar en función de estas diferencias.
- Para asegurarnos de que los aspectos de género no se pasen por alto, también debemos ser responsables frente a los/as beneficiarios/as, cumpliendo con nuestro mandato de ayudar a los más vulnerables y actuar siguiendo los principios humanitarios, sobre todo la humanidad e imparcialidad.
- Es necesario entender las diferencias de género y actuar en función de ellas para que ACF pueda cumplir su misión y mandato de estar preparados y responder a las emergencias y luchar contra el hambre y la desnutrición, además de garantizar la recuperación y el desarrollo a largo plazo.
- La igualdad de género es condición esencial para el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres (Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 1 y 2).

¿CÓMO PUEDO INTEGRAR SUS ASPECTOS?

- La programación para la igualdad de género es una programación de buenas y mejores prácticas. Se basa en el sentido común y en la voluntad de entender las comunidades a las que asistimos. Si lee las condiciones y compromisos de la Política de Género de ACF verá que

CUADRO 1: EL SEXO Y LA EDAD IMPORTAN (2011, UNIVERSIDAD TUFTS)

En las zonas de Indonesia más afectadas por el tsunami de 2004, murieron cuatro mujeres por cada hombre fallecido. Esta relación de mortalidad se ha repetido en otros contextos de desastres naturales donde han muerto más mujeres que hombres, a diferencia de lo que ocurre en los conflictos, que de forma global presentan más víctimas mortales masculinas directas.



Este hecho tiene implicaciones para las intervenciones en cada sector:

Prácticas de cuidado/nutrición: Puede que los hombres que han perdido a su esposa no dispongan de los conocimientos de cocina o cuidado de los niños/as necesarios para atender a su familia. Puede que las mujeres supervivientes se vean sobrecargadas por la atención que se espera presten a muchos viudos y niños/as huérfanos/as.

Salud/educación: Puede que las niñas se vean inducidas o empujadas al matrimonio precoz por la falta de capacidad de los hombres para cuidar de sí mismos y de los /las hijos/as a su cargo. Los embarazos precoces se asocian a un mayor número de problemas durante el parto y problemas de nutrición. Puede que las niñas abandonen sus estudios.

VBG/protección de los/las niños/as: Al ser sobrepasadas en número por los hombres, las niñas y mujeres de los campamentos y asentamientos pueden correr un mayor riesgo de sufrir violencia basada en el género.

Humanitarian staff need good information about who is affected and how because it tells something important about how disasters are unfolding; how armed conflicts are being carried out, experienced, and why; who lives and who dies; and the likely condition of those surviving the aftermath.

no es complicado. Además, puede utilizar este kit de herramientas para aplicarlo en su trabajo.

¿QUIEN ES RESPONSABLE DE RESOLVER LOS PROBLEMAS DE GENERO?

- **TODOS Y TODAS.** Como profesionales sobre el terreno, jefes/as de programa, directores/as y responsables de las políticas, nuestro trabajo consiste en garantizar que la asistencia y protección que prestamos satisfaga las necesidades de toda la población afectada por igual, que sus derechos queden protegidos y que los más vulnerables reciban la ayuda que necesitan. **Todos y todas somos responsables.**

RECURSOS HUMANOS Y GÉNERO

ACF promueve la inclusión de un enfoque sensible al género en los procedimientos y sistemas de recursos humanos. A continuación se ofrecen algunos consejos:

- ✓ Incluir la sensibilidad a cuestiones de género como habilidades competenciales en todos los TdR, incluidos los de los/las consultores/as externos/as, preguntando, por ejemplo, por la capacidad y voluntad de garantizar que las mujeres, las niñas, los niños y los hombres disfruten de igual acceso a la asistencia prestada.
- ✓ En las entrevistas de contratación de trabajadores/as nacionales/internacionales, incluir al menos una pregunta hipotética sobre cómo identificaría el/la candidata/a los problemas de género en el diseño/actividades del proyecto y cómo abordaría la insensibilidad al género dentro de un equipo.
- ✓ Incluir la Política de Género y el Kit de Herramientas en todos los paquetes de iniciación.
- ✓ Garantizar que el personal implicado haya completado el Curso de Género on-line del IASC (Introducción + 2 sectores)
- ✓ Incluir un objetivo de rendimiento para que el/la miembro del personal tenga en cuenta la igualdad de género en su trabajo.
- ✓ Garantizar que el/la Punto Focal de Género (PFG), tanto en Sede como en las misiones, tenga unos términos de referencia escritos claros; que al menos el 20 % de su tiempo se dedique a labores de PFG y que estas sean objeto de un seguimiento en el sistema de gestión del rendimiento; efectuar una rotación de las funciones cada 6-12 meses para que todo el personal (hombres y mujeres, sénior y junior, del programa y de apoyo) tengan la oportunidad de participar.
- ✓ Identificar los desequilibrios de género entre el personal de toda la organización y examinar su origen para determinar buenas prácticas y una acción afirmativa para la promoción de la paridad de género en los equipos/oficinas (véanse los consejos a continuación, adaptados del Manual sobre cuestiones de género del IASC):

FORMAS PRACTICAS DE CONTAR CON UN EQUIPO EQUILIBRADO DE MUJERES Y HOMBRES	
<input type="checkbox"/>	Dar una importante difusión a los anuncios de las vacantes para atraer a un grupo de solicitantes diverso
<input type="checkbox"/>	En lugar de emplear las competencias técnicas y la educación como principal filtro en la selección y las entrevistas, valorar también la vida general y las competencias relacionadas con las experiencias laborales.
<input type="checkbox"/>	En caso de que las mujeres o los hombres estén infrarrepresentados, el anuncio de empleo podría especificar: "Se anima a los hombres/mujeres cualificados a postularse".

<input type="checkbox"/>	Incluir tanto mujeres como hombres en los grupos que realizan las entrevistas; por ejemplo, posibilidad de cambiar de representante de RR. HH. fácilmente en función de si se necesita un hombre/mujer para equilibrar el grupo.
<input type="checkbox"/>	Evaluar a todos/as los/las candidatos/as aplicando los mismos criterios.
<input type="checkbox"/>	No dar por supuesto que algunos puestos son demasiado difíciles o peligrosos para las mujeres.
<input type="checkbox"/>	Plantearse modalidades de trabajo alternativas para superar las limitaciones culturales que limitan la contratación de mujeres, personas discapacitadas, personal con una formación mínima, etc.
<input type="checkbox"/>	Impartir formación sobre cuestiones de género y diversidad cultural a todo el personal.
<input type="checkbox"/>	Ofrecer instalaciones separadas (baños, dormitorios) para hombres y mujeres.
<input type="checkbox"/>	Mantener todos los datos de personal desglosados por sexo para facilitar el control.
<input type="checkbox"/>	Promover políticas de conciliación de la vida familiar generosas; por ejemplo, ofrecer servicio de guardería al personal cuando sea posible.

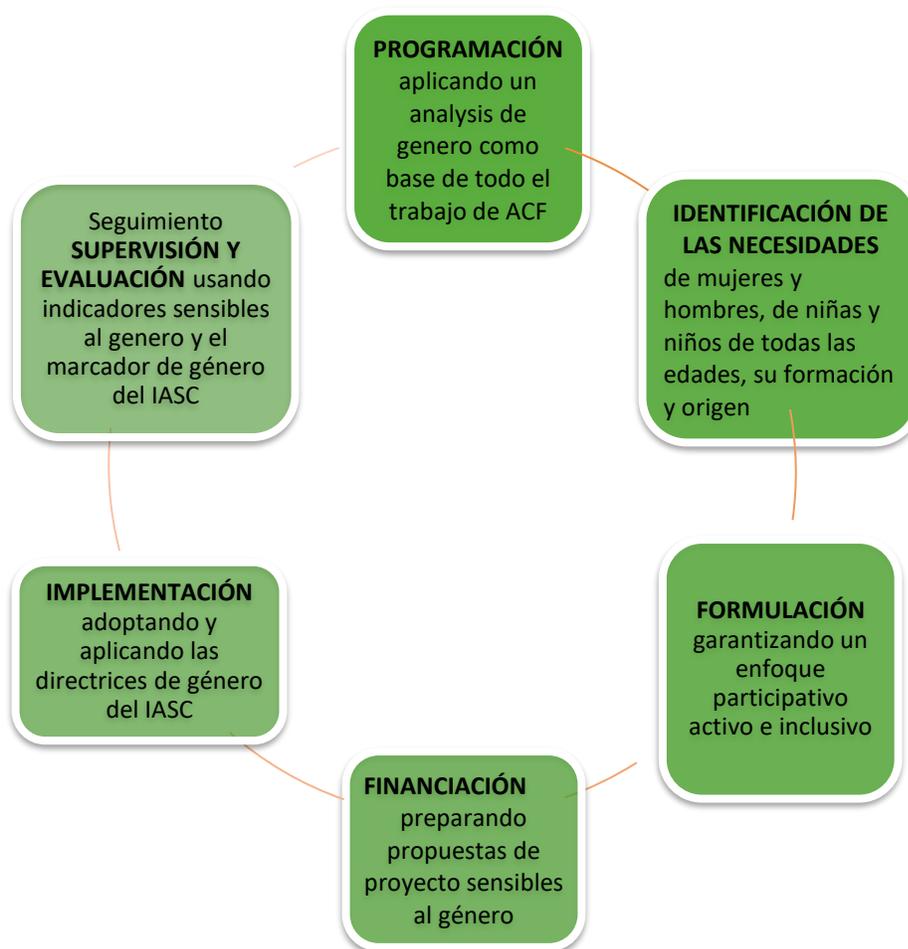
Descripciones de puestos (JD) sensibles al género: puede utilizarse un criterio estándar, universal para TODAS las descripciones de trabajo; por ejemplo, "experiencia y conocimiento demostrados de los principios y la labor de integración de las cuestiones de género en el desarrollo y/o los contextos humanitarios".

Preguntas en las entrevistas que tienen en cuenta las cuestiones de género: las preguntas de las entrevistas podrían centrarse simplemente en la experiencia de la persona adaptada al cargo en cuestión.

- **En función de la experiencia:** plantear una pregunta sobre la experiencia previa del/la candidata/a en otros puestos/empleos. Por ejemplo: "Por favor, señale una experiencia laboral previa en la que haya empleado conocimientos de integración de las cuestiones de género y explique los resultados".
- **En función de la situación:** desarrollar un supuesto específico para el contexto y tipo de trabajo en cuestión, y preguntar al candidato qué haría en esa situación. Por ejemplo, para un puesto de seguridad alimentaria y medios de subsistencia: "Durante una distribución de víveres general, ¿podría enumerar los posibles riesgos de mujeres y hombres al recibir su ración y explicar qué acción emprendería para evitar o reducir dichos riesgos?"

GESTION DEL CICLO DEL PROYECTO Y LAS CUESTIONES DE GÉNERO

La gestión del ciclo del proyecto⁹, con sus distintos componentes, se aplica en todos los proyectos de ACF. Tal y como se ilustra a continuación, los procesos de identificación, formulación, financiación, implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación y las lecciones aprendidas se aplican a todos los tipos de programas. Las guías y manuales, módulos de formación, ejemplos de mejores prácticas e informes de capitalización de ACF respaldan este proceso con el fin de garantizar la eficacia y calidad de las intervenciones. Es de vital importancia tener en cuenta las cuestiones de género a lo largo de todo el ciclo del proyecto, como se indica a continuación, mediante acciones clave en cada fase:



⁹ Gestión del ciclo del proyecto (Principios Rectores de ACF, 2005).

SEIS ACCIONES CLAVE PARA FAVORECER LA IGUALDAD DE GÉNERO

1. APLICACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO COMO BASE DE TODOS LOS TRABAJOS EN MATERIA DE PROGRAMACIÓN Y ELABORACIÓN DE POLÍTICAS DE ACF

¿QUÉ ES?

El ANÁLISIS DE GÉNERO se define como el "conocimiento y documentación de las diferencias en los roles, actividades, necesidades y oportunidades en función del género en un contexto determinado". El IASC facilita un formato básico (véanse las checklists por sector del Manual sobre cuestiones de género), lo suficientemente sencillo como para que lo aplique personal no experto en cuestiones de género, también en situaciones de emergencia. En otros contextos se puede adaptar un análisis de género más detallado a partir de las distintas herramientas disponibles (véase el capítulo 6 del Manual sobre cuestiones de género del IASC).

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

- La realización de un análisis de género mejorará **LO QUE SE HACE, EL MODO EN QUE SE HACE y EL IMPACTO** de la intervención, ya que satisfará las necesidades concretas de los distintos grupos de edad y género.
- Si no se lleva a cabo un análisis de género sólido y se da por supuesto que todas las personas tienen las mismas necesidades, se corre el riesgo de intensificar las desigualdades de género y hacer que la *respuesta* pierda eficacia.

¿CÓMO LO LLEVO A CABO?

Dado que el género no es un sector en sí, es preciso integrar en el diagnóstico preguntas específicas sobre género en los sectores clave de ACF: WASH, Seguridad alimentaria y medios de vida, Nutrición, y Salud mental y Prácticas de cuidado y. A continuación se indican algunos ejemplos de preguntas. También puede encontrar más información en el Manual sobre cuestiones de género del IASC. Las herramientas participativas, como el reloj de género, el análisis del reparto de tareas o el análisis de los usuarios y personas que controlan los recursos y activos, pueden ayudar a los equipos de ACF a evaluar las necesidades de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres en los hogares y comunidades donde trabajamos. Observe a continuación los relojes de actividad diaria, una de las herramientas más populares, y busque más información en el Manual para implementación en terreno del ASEG elaborado por la FAO.

RELOJES DE ACTIVIDAD DIARIA

¿Qué es? : Los relojes de actividad diaria ilustran los distintos tipos de actividades que se realizan en un día. Resultan especialmente útiles para evaluar las cargas de trabajo relativas de los distintos grupos de la comunidad (por ejemplo, mujeres, hombres, niños, niñas, ricos, pobres, jóvenes y mayores). La comparación de los relojes de actividad diaria muestra quién trabaja más horas; quién se concentra en un número de actividades reducido y quién debe repartir su tiempo entre multitud de tareas; y quién disfruta de más tiempo de ocio y sueño. También pueden reflejar las variaciones estacionales.

Proceso: Organice grupos focales de mujeres y hombres por separado. Asegúrese de que cada grupo incluya miembros de grupos socioeconómicos diferentes. Explíqueles que le gustaría saber qué hacen a lo largo de un día cualquiera. Pida a cada uno de los grupos de mujeres y hombres que elaboren sus propios relojes representando cada actividad en un gráfico circular (que parezca un reloj). Las actividades que se lleven a cabo de forma simultánea, como el cuidado de los niños y la jardinería, pueden incluirse en los mismos espacios.

HERRAMIENTAS CLAVE:



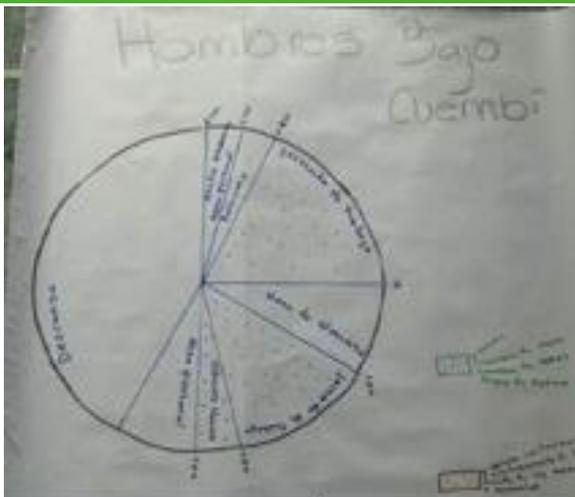
[Manual sobre cuestiones de género del IASC \(2007\)](#)

[Manual del Proyecto Esfera \(2011\)](#)

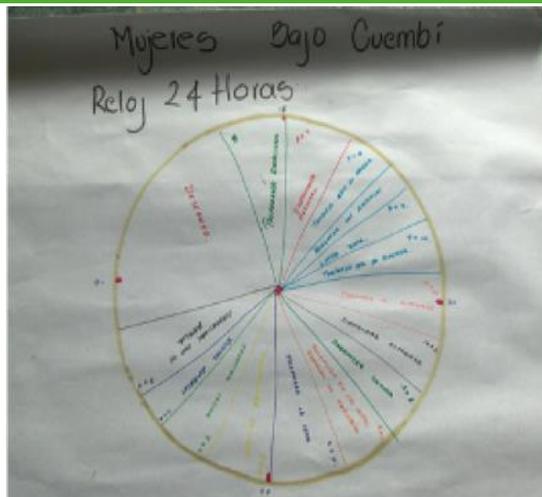
[CARE, Gender is Easy \(CARE, Las cuestiones de género son fáciles\)](#)

[FAO \(2011\), Manual para el nivel de campo del ASEG](#)

RELOJ DE LOS HOMBRES



RELOJ DE LAS MUJERES



ESTUDIO DE CASOS 1: ACF COLOMBIA

En un proyecto de medios de vida que ACF dirigió a las víctimas del conflicto armado en los departamentos de Nariño y Putumayo, al sur de Colombia, se puso en práctica el ejercicio del reloj. El equipo quería: 1) concienciar sobre las distintas contribuciones de mujeres y hombres a sus hogares y comunidades; 2) entender las prioridades e intereses de mujeres y hombres para las actividades de creación de capacidades (contenidos y horarios adecuados); y 3) establecer un plan de trabajo interno que respetase el programa de la comunidad y no supusiese una carga adicional. Se consiguió todo esto y mucho más: los hombres y mujeres se sintieron valorados en el trabajo que realizan en sus hogares y comunidades, y los hombres, concretamente, reconocieron la labor de las mujeres en los hogares y les ofrecieron más ayuda.

ESTUDIO DE CASOS 2 : ONG EN CHAD

En Chad operaba una ONG que prestaba servicios WASH en un campamento para desplazados internos. En la mayoría de las familias, las mujeres se encargaban de la higiene de los niños y de la casa. La ONG reunió a un grupo de mujeres a las que impartió formación para que divulgasen conocimientos en materia de higiene de casa en casa. A pesar de la iniciativa, en los meses posteriores la ONG se dio cuenta de que la diarrea seguía siendo una enfermedad tan habitual como antes y que las prácticas de higiene no se habían modificado mucho. Las mujeres les explicaron que sus maridos controlaban los recursos del hogar. Con frecuencia los hombres no estaban dispuestos a invertir en bidones para el almacenamiento del agua potable adicionales y vendían los jabones que distribuían las organizaciones humanitarias en el mercado. Otra organización humanitaria determinó quién controlaba los recursos y tomaba las decisiones en los hogares como parte de su análisis de género y edad. Esta organización también reunió un grupo de hombres educadores en materia de higiene para su campaña de promoción de este tipo de prácticas y lo mandó a los campos donde trabajaban muchos hombres durante el día. Como consecuencia de este aumento de la concienciación entre hombres y mujeres, se produjo un cambio notable en las prácticas de higiene y el número de muertes por causa de la diarrea se redujo considerablemente.

ANEXO 1: EJEMPLOS DE PREGUNTAS POR SECTOR PARA LAS EVALUACIONES DE GENERO

EJEMPLOS DE PREGUNTAS SOBRE SALUD MENTAL PRÁCTICAS DE CUIDADOS:

- ¿Cuáles son los trastornos mentales habituales desglosados por género y edad?
- ¿Existen factores de riesgo específicos para los trastornos mentales comunes que afectan a mujeres y hombres de forma desproporcionada (por ejemplo, VBG, bajo estatus socioeconómico, desigualdad de ingresos, responsabilidad de la atención a otros)?
- ¿Quién presta atención sanitaria a quién? ¿Pueden y prestan los hombres atención sanitaria a mujeres/niñas y niños?
- ¿Cuáles son las prácticas culturales en relación con el embarazo, el parto y la lactancia?

EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA LA EVALUACIÓN DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y MEDIOS DE VIDA:

- ¿Cómo se prepara y reparte la comida en las familias/hogares?
- ¿Las mujeres, niñas, niños y hombres disfrutan del mismo acceso al mercado local, las oportunidades laborales, los insumos y servicios y activos como el ganado o la tierra?
- ¿Quién percibe las ayudas en efectivo o en especie en nombre del hogar? ¿Quién determina el modo de usarlas?
- ¿Quién produce/compra/come qué tipo de alimentos? ¿Quién come primero?
- ¿El hambre estacional afecta por igual a mujeres, niñas, hombres y niños? ¿Existen diferencias en el modo en que afrontan el hambre estacional?
- ¿Las mujeres hacen un día "doble" o "triple": tareas domésticas y preparación de alimentos, cuidado de los niños, cuidado de los mayores, trabajo en las explotaciones o fuera de ellas?
- ¿Las mujeres, niñas, hombres y niños muestran distintas estrategias de supervivencia?

EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA LA EVALUACION WASH:

- ¿Cuáles son las prácticas de agua, saneamiento e higiene de la comunidad afectada? ¿Cómo varían entre mujeres, niñas, niños y hombres?
- ¿Cómo utilizan mujeres, niñas, niños y hombres el agua y de qué tareas se responsabilizan (por ejemplo, recogida, cocina, huerto, ganado)?
- ¿Quién disfruta del acceso y control del agua y las instalaciones de saneamiento?
- ¿Quién se responsabiliza de la toma de decisiones y la gestión de recursos en la comunidad y los hogares?
- ¿La ubicación y diseño de los puntos de recogida de agua, retretes e instalaciones de aseo garantizan la privacidad y seguridad, incluso en lo referente a la higiene menstrual de mujeres y niñas?
- ¿Cuáles son las necesidades, percepciones y prácticas específicas de las mujeres y niñas con respecto a la higiene menstrual?

EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA LA EVALUACION DE NUTRICION:

- ¿Qué diferencias existen entre la posición/rol y responsabilidades de las mujeres más jóvenes/mayores y los hombres más jóvenes/mayores en lo que respecta a: a) el acceso a los servicios sanitarios para el tratamiento de la desnutrición aguda?; b) la influencia sobre las prácticas de lactancia exclusiva?; c) la influencia sobre las prácticas de alimentación complementaria?; d) el acceso/adquisición de alimentos nutritivos (frutas, verduras, etc.)?
- ¿Cuáles son los patrones de alimentación dentro de los hogares (por ejemplo, los alimentos se dan primero a los/las niños/as o al marido, etc.)?
- ¿Cuál es el proceso de toma de decisiones en relación con la parte de las cosechas que se consume y la que se vende (para las verduras, el grano, la carne, el pescado, etc. en función del contexto)?
- ¿Los datos desagregados por sexo y edad sobre el estado nutricional indican una desproporción en las repercusiones para las niñas y niños? En caso afirmativo, ¿a qué se deben estas diferencias?
- ¿Cuáles son los niveles de anemia entre las mujeres en edad reproductiva (datos nacionales o grupos específicos en función del programa)?
- ¿Cuáles son las prácticas socioculturales, los tabúes y/o las creencias culturales sobre: a) las prácticas de cuidados; b) la dieta de las mujeres embarazadas y lactantes; c) el uso de los calostros; d) la lactancia exclusiva; e) el destete de los niños después de 6 meses de lactancia exclusiva; etc?
- ¿Cómo pueden afectar estas prácticas de forma diferente al estado nutricional de mujeres, niñas, niños y hombres?
- Cuando los niños y los hombres están lejos de la casa (por ejemplo, por el pastoreo, la migración estacional por trabajo, la inseguridad, etc.), ¿cómo organizan sus comidas diarias? (compruebe si cocinan ellos mismos, pagan o piden a otra persona que lo haga, tienen conocimientos y habilidades pero les falta práctica porque no está "culturalmente" aceptado, etc.).
- Cuando son las mujeres quienes dirigen los hogares/familias (desagregar por edad), ¿disfrutan de acceso a una cantidad de alimentos nutritivos suficiente (a definir en función del contexto)?
- ¿Cómo acceden las mujeres y hombres de mayor edad a los alimentos? ¿Los alimentos distribuidos satisfacen sus necesidades específicas?

2. RECOPIACIÓN, USO Y COMUNICACIÓN DE LOS DATOS DESAGREGADOS POR SEXO Y EDAD (SADD)

¿QUÉ ES?

Los SADD son información desglosada en función del sexo y edad o grupo de edad de las personas. Los SADD se pueden recopilar mediante métodos cuantitativos y cualitativos. Por ejemplo, los SADD se recopilan fácilmente a través de encuestas, listas de distribución, historiales médicos y muestras censales. Los SADD también se pueden recabar mediante entrevistas con los informantes clave, en los grupos focales, en encuentros cara a cara más detallados y a través de una gran diversidad de métodos etnográficos.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

- La correcta recopilación y utilización de los SADD es de vital importancia para garantizar la imparcialidad.
- Los SADD garantizan un mejor conocimiento de las diferencias en las vulnerabilidades, necesidades y acceso a los servicios: quién necesita qué, cuándo y por qué.
- Los SADD permiten a las organizaciones operativas prestar asistencia de un modo más eficaz.
- Los SADD también pueden llamar la atención sobre problemas de protección importantes que es preciso solucionar.
- Los SADD permiten realizar comparaciones entre las distintas categorías de beneficiarios/as, por ejemplo, como individuos o como hogares, y se pueden utilizarse para presentar los resultados cuantificables de impacto de género que a menudo solicitan los donantes.
- Los SADD permiten establecer comparaciones entre las distintas categorías de beneficiarios/as (por ejemplo, niñas adolescentes y mujeres jóvenes dentro de la categoría más amplia de embarazadas o madres).
- Si no se utilizan SADD, las intervenciones pueden resultar equivocadas o poner a los grupos vulnerables en peligro.
- Los SADD son esenciales para las actividades de M&E: sin ellos es imposible hacer un seguimiento de una asistencia equitativa o del impacto de las estrategias u objetivos de género.

¿CÓMO LO LLEVO A CABO?

PRINCIPALES RECOMENDACIONES PARA GARANTIZAR UNA CORRECTA RECOMPILACIÓN Y USO DE LOS SADD	
<input type="checkbox"/>	Añadir indicadores de sexo y edad a las encuestas y sistemas de monitoreo.
<input type="checkbox"/>	En situaciones de emergencia puede resultar difícil recopilar y analizar datos, pero es posible identificar problemas de género y desarrollar líneas base para los indicadores recurriendo a las fuentes existentes. Conviene revisar la documentación y los datos existentes para identificar las distintas funciones de hombres y mujeres, personas mayores, adultos, jóvenes y niños en ámbitos sectoriales clave antes de la crisis. De este modo, cuando estén disponibles los datos de diagnóstico inicial, existirá una base de referencia a partir de la cual se podrá extrapolar y será más fácil entender qué grupos han sido los más afectados. Ejemplos: Encuestas demográficas y de salud (DHS), informes de los países de la CETFDCM, datos por país del Índice de la Igualdad de Género, etc.
<input type="checkbox"/>	Revisar los estudios clave previamente publicados y los informes sobre los grupos vulnerables, riesgos o amenazas concretos que ya existan entre las poblaciones afectadas.
<input type="checkbox"/>	Revisar los marcos legales y tradicionales para identificar posibles ámbitos de discriminación por razón de género y edad.
<input type="checkbox"/>	Asegurarse de que los equipos responsables de los diagnósticos (evaluadores y traductores) incluyan hombres y mujeres. Estudiar con atención el equilibrio entre los equipos técnicamente especializados (por ejemplo, agrónomos, nutricionistas, veterinarios, sanitarios) y los equipos diversos y que, en consecuencia, pueden acceder a los distintos grupos dentro de una comunidad.
<input type="checkbox"/>	Celebrar entrevistas por separado y grupos focales con hombres y mujeres pertenecientes a distintos grupos de edad y nivel económico.
<input type="checkbox"/>	Garantizar que se entreviste a las mujeres informantes clave, quienes a menudo disponen de información sobre las necesidades inmediatas de las mujeres (estas incluyen las líderes de las comunidades, las matronas, las enfermeras, las principales comerciantes y las profesoras).

<input type="checkbox"/>	Cuando un grupo hable sobre otro y haga suposiciones sobre su acceso a los servicios, contraste esta información con el grupo en cuestión o, si no es posible (por ejemplo en el caso de los/las niños/as), asegúrese de que identifica a los mejores informantes.
<input type="checkbox"/>	Compruebe que se registran los SADD relativos a todos los informantes clave, los individuos y la composición de los hogares. Esto permitirá: -Evaluar si existen segmentos importantes de la población a los que no se ha llegado y cuyas opiniones son necesarias para las respuestas. -Evaluar cualquier diferencia importante entre los grupos por sexo y edad en cuanto a sus necesidades y acceso a los servicios esenciales entre las poblaciones más vulnerables.
<input type="checkbox"/>	Garantizar que los miembros del equipo hagan observaciones sobre los efectos en la infraestructura y el impacto para las poblaciones civiles, señalando los lugares donde el acceso a los servicios es más difícil o imposible para algunos segmentos de la población.
<input type="checkbox"/>	Garantizar que, cuando los individuos se registren para las distribuciones, los datos recabados incluyan su sexo y edad (o grupo de edad).
<input type="checkbox"/>	Resumir los datos de forma coherente, con recomendaciones basadas en las pruebas, y remitir estos informes a los responsables de la toma de decisiones y elaboración de políticas pertinentes.

HERRAMIENTAS CLAVE:



[Universidad Tufts \(2011\) Sex and Age Matter \(El sexo y la edad importan\)](#)

[Manual sobre cuestiones de género del IASC \(2007\)](#)

[Fichas de consejos del Marcador de Género por sector](#)

[Manual del Proyecto Esfera \(2011\)](#)

ESTUDIO DE CASOS 3: ACF EN EL CAUCASO SUR

Un proyecto de ACF con desplazados internos y repatriados en el este de Georgia y Abjasia dio apoyo a 47 individuos a adquirir experiencia laboral profesional mediante la realización de prácticas. Los SADD permitieron identificar un patrón: en un principio, los solicitantes eran mayoritariamente hombres (17 de 18 trabajadores en prácticas). Unas pequeñas adaptaciones en el enfoque, como el cambio de la hora y ubicación de los anuncios y las reuniones, o medidas para animar de forma explícita a las mujeres a presentarse, lograron un aumento considerable de las solicitudes procedentes de mujeres.

2. APLICACIÓN DE UN ENFOQUE PARTICIPATIVO ACTIVO E INCLUSIVO

¿QUÉ ES?

La PARTICIPACIÓN se logra cuando se cumplen estos criterios:

1. Las mujeres, las niñas, los niños y los hombres de todas las edades de la comunidad afectada, incluidos los grupos vulnerables, tienen la oportunidad de participar de forma activa en todas las fases del ciclo del proyecto.
2. Los planes y objetivos del programa escritos reflejan las necesidades, prioridades y valores de la población en cuestión, sobre todo los de los grupos vulnerables, y contribuyen a su protección.
3. El diseño de la programación maximiza el aprovechamiento de los conocimientos y capacidades de los hombres y mujeres de la zona objetivo.

Durante el brote de cólera en Haití de 2011 los índices de mortalidad desagregados por sexo y edad revelaron que el número de hombres que morían de la enfermedad era superior al de las mujeres. De hecho, eran pocos los hombres que acudían a los Centros de Tratamiento del Cólera. Los agentes humanitarios consultaron a las comunidades afectadas y descubrieron que los hombres no disponían de información precisa sobre los síntomas del cólera y los confundían con los del VIH. Dado el estigma social en torno al VIH, los hombres no buscaban atención médica y en consecuencia morían. Como respuesta a estos hallazgos, los trabajadores humanitarios desarrollaron mensajes sanitarios específicos para los hombres que tuvieron como resultado una reducción de su nivel de mortalidad.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Un importante grado de participación activa de las mujeres, niñas, niños y hombres de todas las edades en la identificación de las necesidades y el diseño e implementación de los programas que tratan de satisfacer dichas necesidades mejora considerablemente la eficacia y sostenibilidad de la acción. Contribuye a:

- Minimizar el riesgo de exclusión de determinados grupos durante el diseño y entrega de los bienes y servicios.
- Reconocer la dinámica de poder entre los grupos (políticos, sociales, económicos, de género, etc.) que controlan los recursos y aquellos que no lo hacen.
- Favorecer un entendimiento más holístico y, en consecuencia, una respuesta más eficaz.
- Aumentar la precisión de los datos del diagnóstico de necesidades.

'Meetings need to take place in the vicinity otherwise where are we going to leave our younger children? Who will prepare dinner? Besides, if we go out there will be gossip and we will get in trouble as our husbands will not trust us.'

'In meetings I don't understand what they are talking about and I am embarrassed to speak out loud.'

Guarani indigenous women quoted in a gender assessment for Action Against Hunger Bolivia.

'Agencies talk about women's rights sometimes, but it does not change our lives at all. Agencies do not ask women themselves what we think, what we want or what we need.' Woman in Marrato, Action Against Hunger Evaluation in Ethiopia

- Ayudar a los individuos y a las comunidades a identificar las acciones que deben emprender por cuenta propia.
- Establecer las bases para una mayor autosuficiencia, seguridad y protección entre los individuos y comunidades, así como para resultados del programa más sostenibles a largo plazo.
- Evitar que las poblaciones tengan la sensación de que han perdido la dignidad, no valen nada o no tienen poder si no son invitadas a participar.

¿CÓMO LO LLEVO A CABO?

En primer lugar, recordemos que es indispensable contar con equipos con un equilibrio de género, incluidos los responsables de las entrevistas y los traductores, para garantizar el acceso tanto a mujeres como hombres en la comunidad. Si el contexto exige consultas independientes y no se dispone de mucho tiempo, puede plantearse preparar un grupo focal donde se divida al equipo en dos con el fin de llevar a cabo una consulta independiente con mujeres y hombres de forma simultánea. Si no puede organizar una reunión formal, reúname con las mujeres, las niñas, los niños y los hombres donde se encuentren normalmente (por ejemplo, el mercado, los puntos de recogida de agua, debajo del árbol de la aldea para el té, etc). Se requiere un esfuerzo especial en los contextos donde las mujeres disfrutan de un acceso más restringido a los espacios y procesos de toma de decisión que los hombres por factores como el analfabetismo o las competencias lingüísticas (que pueden afectar a su capacidad para comunicarse con los proveedores de servicios), la dirección de la comunidad (los representantes varones son normalmente quienes ocupan la esfera decisoria formal), la movilidad y el tiempo (las mujeres y niñas se encargan del cuidado de los/las niños/as o de las obligaciones domésticas). Asegúrese siempre de que tiene en cuenta el contexto cultural; es decir, elija la ubicación y el momento en que las mujeres se sientan cómodas para hablar.

La siguiente lista de comprobación procede del capítulo sobre la participación del Manual sobre cuestiones de género del IASC:

RECOMENDACIONES ESENCIALES PARA GARANTIZAR UNA PARTICIPACION EQUITATIVA	
<input type="checkbox"/>	Las mujeres, niñas, niños y hombres de todas las edades reciben información sobre el programa y tienen la oportunidad de dar su opinión y de contribuir durante todas las fases del ciclo del programa.
<input type="checkbox"/>	Se ha conseguido una representación equilibrada de mujeres, niñas, niños y hombres en todos los grupos.
<input type="checkbox"/>	Los programas se basan en la colaboración voluntaria de la población en cuestión.
<input type="checkbox"/>	Existen foros especiales para la participación de las mujeres y los jóvenes.
<input type="checkbox"/>	Los objetivos del programa reflejan las necesidades, preocupaciones y valores de todos los segmentos de la población.
<input type="checkbox"/>	Los resultados de los diagnósticos se comunican a todas las organizaciones e individuos implicados.
<input type="checkbox"/>	Se establecen mecanismos que permiten a todos los segmentos de la población afectada aportar información de partida y comentarios sobre el programa.
<input type="checkbox"/>	Se establece contacto específico por edad y sexo con las personas marginadas; por ejemplo, personas

	que no pueden salir de casa, discapacitados, mayores u otros que puedan experimentar dificultades para acceder a los servicios.
<input type="checkbox"/>	El diseño de la programación maximiza el uso de los conocimientos y capacidades locales, incluidos los de las mujeres y los jóvenes.
<input type="checkbox"/>	El diseño de los programas que tienen en cuenta las cuestiones de género permite aprovechar las capacidades locales y no socava las estrategias de supervivencia o de otro tipo propias de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres.
<input type="checkbox"/>	El programa respalda, aprovecha y/o complementa la capacidad de respuesta frente a las cuestiones de género de las estructuras institucionales locales y los servicios existentes.
<input type="checkbox"/>	Para el diseño a largo plazo de los programas que integran las cuestiones de género se consulta a las organizaciones gubernamentales nacionales y locales.
<input type="checkbox"/>	Se imparten talleres y cursos de formación que incluyen a representantes de la comunidad y redes y grupos locales, como los grupos de jóvenes, las organizaciones de mujeres y otros colectivos.

HERRAMIENTAS CLAVE:



[ALNAP \(2003\) Global Study on Consultation and Participation of Disaster-Affected Populations: Practitioners' Handbook \(Estudio global sobre la consulta y participación de las poblaciones afectadas por los desastres: manual para los actores humanitarios\)](#)
[ACNUR \(2005\) La Herramienta del ACNUR para el Diagnóstico Participativo en las Operaciones](#)
[ECB \(2007\) Una guía suficientemente buena](#)
[Manual sobre cuestiones de género del IASC \(2007\)](#)
[Manual del Proyecto Esfera \(2011\)](#)

ESTUDIO DE CASOS 5: ONG EN LA INDIA

Tras el tsunami que se produjo en el Océano Índico en 2004, un número desproporcionado de ONG donaron barcos pesqueros a las comunidades costeras afectadas con el fin de revitalizar sus medios de vida. Todos los pescadores eran hombres. Los medios de vida de las mujeres dependían del comercio menor y la venta callejera. El tsunami también destruyó sus puestos de venta y productos. Su pérdida era menos visible y recibió una asistencia muy inferior. Una consulta independiente a los colectivos por sexo en las comunidades afectadas habría garantizado la identificación de todas las necesidades.

4. UN DISEÑO DEL PROYECTO QUE TENGA EN CUENTA LOS ASPECTOS DE GÉNERO

¿QUÉ ES?

Los proyectos con un diseño que tiene en cuenta las cuestiones de género emplean y analizan información y datos de género con los que fundamentar sus actividades y medir los resultados en consecuencia. Se anima a los equipos de ACF a utilizar las fichas de consejos del Marcador de Género del IASC. El Marcador de Género del IASC es una herramienta que indica, en una escala de 0 a 2, si el diseño de un proyecto garantiza que mujeres, niñas, niños y hombres se beneficien de él por igual. También se tendrán en cuenta otros marcadores de género, como el Marcador de Género de ECHO.

WHY DOES IT MATTER?

ESTUDIO DE CASOS 6, ONG EN NEPAL

En grupos focales separados, hombres y mujeres elaboraron un mapa de las ubicaciones a las que acudían normalmente en su aldea. Los hombres identificaron el acceso a las escuelas, centros de formación agrícolas y comités de desarrollo de la aldea, a los que las mujeres no accedían porque su movilidad era más restringida. En consecuencia, como parte del programa, la formación de extensión agrícola tenía que ser móvil y "acercarse a las mujeres" para que las agricultoras activas pudieran beneficiarse de ella. Del mismo modo se necesitarían medidas proactivas para garantizar que las mujeres también pudieran acceder a los insumos agrícolas.

- Mejora el diseño de los programas con el fin de garantizar que la forma en que se presta la ayuda responda a las distintas necesidades de mujeres, niñas, niños y hombres por igual.
- La capacidad de ACF para responder ante una emergencia está directamente relacionada con su capacidad de recaudación de fondos y cada vez son más los donantes que estudian las propuestas desde una óptica de género.
- Ayuda a medir la cantidad de recursos financieros que se destinan a la programación relativa al género por sector.

¿CÓMO LO LLEVO A CABO?

Para diseñar proyectos que integren las cuestiones de género puede ceñirse a las directrices publicadas por diferentes donantes en función de sus políticas de género (véanse las herramientas clave a continuación) o, de forma más general, utilizar las fichas de consejos del Marcador de Género del IASC (disponibles en inglés, francés, español y árabe). El Marcador de Género del IASC fue inicialmente ideado para los proyectos humanitarios presentados a los Procesos de Convocatorias Consolidadas (CAP, por sus siglas en inglés), pero también se puede emplear en contextos de desarrollo a mayor plazo. Familiarícese con el Marcador de Género del IASC y otros

para autoevaluar los proyectos y cribarlos. Póngase como objetivo obtener la puntuación más alta con su proyecto.

A continuación se ofrecen algunos consejos para preparar propuestas de proyectos que integren las cuestiones de género:

RECOMENDACIONES ESENCIALES PARA PREPARAR UNA PROPUESTA DE PROYECTO QUE INTEGRE LAS CUESTIONES DE GENERO	
Declaración clave	
<input type="checkbox"/>	Señale el compromiso de ACF con la igualdad de género en la introducción de la propuesta.
Meta y objetivos	
<input type="checkbox"/>	¿El proyecto especifica quién se beneficiará de él? ¿El beneficio que se busca es equitativo entre mujeres, niñas, niños y hombres (integración de las cuestiones de género) o se dirige a un grupo de población específico en función de un análisis de género (acciones específicas de género)? Ambas estrategias conducen al objetivo de la igualdad de género.
<input type="checkbox"/>	Si los objetivos incluyen términos como "empoderamiento de mujeres y niñas" o "compromiso de los hombres", ¿cómo se definen?
Beneficiarios	
<input type="checkbox"/>	Facilite datos desagregados por sexo y edad. Si no dispone de ellos, indique por qué. No utilice términos genéricos como "población desplazada", "familias" u "hogares" sin explicar las diferencias en las necesidades de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres dentro de estas categorías de población más amplias.
Planificación y análisis de las necesidades	
<input type="checkbox"/>	¿ACF, de forma independiente o en colaboración con otras organizaciones, ha llevado a cabo un análisis de género? En caso negativo, es importante llevar a cabo uno y, si no es posible, consultar al menos a otras organizaciones que lo hayan realizado e incorporar sus resultados si son relevantes.
<input type="checkbox"/>	¿Se ha preguntado a las mujeres, niñas, niños y hombres cuáles son sus necesidades y prioridades concretas?
<input type="checkbox"/>	¿Se han analizado y tenido en cuenta los múltiples y variados roles de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres? ¿Qué medidas se han adoptado para incorporarlos?
Actividades y resultados	
<input type="checkbox"/>	¿Las actividades del proyecto se han evaluado desde la perspectiva de las directrices de género del IASC? En caso afirmativo, explíquelo.
<input type="checkbox"/>	¿Las actividades garantizarán que mujeres, niñas, niños y hombres se beneficien? o ¿existen actividades específicas que se dirigirán a distintos grupos?
<input type="checkbox"/>	¿Qué evidencias existen de que tanto hombres como mujeres participarán de forma activa en las actividades? ¿Existe algún obstáculo para la participación de algún grupo de población? En tal caso, ¿cómo se superará?
<input type="checkbox"/>	¿Cómo favorece el proyecto la capacidad de mujeres y hombres para tomar decisiones, negociar sus derechos, garantizar el acceso al proyecto y sus beneficios?
<input type="checkbox"/>	¿Se han adoptado medidas para prevenir la violencia basada en el género?
<input type="checkbox"/>	¿Se han adoptado medidas para prevenir la explotación y abuso sexuales?
<input type="checkbox"/>	Si se trata de una intervención a corto plazo, ¿se ha previsto el impacto a largo plazo sobre el acceso global a los recursos y beneficios por parte de los grupos más vulnerables?
Evaluación	
<input type="checkbox"/>	¿Existen indicadores diferenciados por sexo y edad? Es el único modo de registrar las repercusiones específicas en materia de género del proyecto.

KEY TOOLS: HERRAMIENTAS CLAVE:



[Manual sobre cuestiones de género del IASC \(2007\)](#)

[Marcador de Género del IASC](#)

[ECHO: Diferentes necesidades, asistencia adaptada](#)

[Enfoque de los donantes sobre las cuestiones de género](#)

5. ADOPCIÓN DE LAS DIRECTRICES EN MATERIA DE GÉNERO DEL IASC

¿QUÉ ES?

El Manual sobre cuestiones de género del IASC contiene directrices y checklists por cada sector de actuación. Si estas se aplican sistemáticamente, pueden materializar los compromisos de la Política de Género de ACF. Están diseñadas para contextos humanitarios pero se pueden aplicar a contextos de desarrollo a mayor plazo y no limitan de ningún modo acciones adicionales en favor de la programación de igualdad de género.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

- El manual sobre cuestiones de género del IASC contiene pasos operativos concretos que **TODOS los equipos de ACF** pueden implementar aunque no sean expertos en cuestiones de género.
- El uso de las herramientas del IASC (Manual sobre cuestiones de género, Marcador de Género y sus fichas de consejos, curso on-line) favorece la coherencia en la terminología y el enfoque, así como un entendimiento común con otras organizaciones pertenecientes al IASC.
- El género se sigue percibiendo como una tarea adicional que requiere tiempo frente a otras prioridades en competencia, sobre todo en situaciones de emergencia. Las directrices de género del IASC demuestran que el género es un enfoque, no un trabajo adicional. Por ejemplo: Para respetar una relación de letrinas con 6 compartimentos para mujeres por cada 4 compartimentos para los hombres no se requiere la construcción de instalaciones adicionales. Tan solo hay que dividir el número de compartimentos por cada bloque de letrinas de forma diferente.
- La integración efectiva de las cuestiones de género de conformidad con las directrices del IASC puede contribuir a promover la prevención de la violencia basada en el género. Para las respuestas de VBG, los equipos de ACF deben consultar a las entidades expertas.
- Las misiones de ACF pueden utilizar el manual del IASC para extraer algunos compromisos en materia de género mínimos para subsanar las deficiencias (por ejemplo, los SADD que no se hayan recopilado hasta entonces), salvar los obstáculos (por ejemplo, un compromiso sobre una forma culturalmente adecuada de consultar a las mujeres en caso de que se haya comprobado que no pueden asistir a reuniones públicas) o conseguir “victorias rápidas” (aspectos que se pueden sistematizar de forma sencilla y que marcarán una diferencia, como poner pestillos dentro de las letrinas comunitarias). Véase el estudio de casos de la RDC más adelante.

¿CÓMO LO LLEVO A CABO?

Complete el curso on-line sobre género del IASC y solicite o descárguese una copia del Manual sobre cuestiones de género del IASC (la OCHA debería contar con varias de estas en cada país, disponibles en varios idiomas). Siga las directrices por sector. El personal del proyecto que trabaje por sectores puede utilizar los marcos ADAPT y ACT para integrar la igualdad de género del manual (véanse en anexo) para revisar sus proyectos o programas desde una óptica de igualdad de género.

HERRAMIENTAS CLAVE:



[Manual sobre cuestiones de género del IASC \(2007\)](#)

[Directrices contra la VRG del IASC \(2005\)](#)

[Manual del Proyecto Esfera \(2011\)](#)

[ENCAP, Estudio de casos de la RDC](#)

ESTUDIO DE CASOS 7: GENCAP EN LA RDC

El grupo WASH en la RDC estableció 5 compromisos de género mínimos. Estos fueron fruto del diálogo dinámico con los miembros del cluster y la sección WASH de UNICEF. Este diálogo se centraba en cuestiones como: ¿Qué hacemos bien y no tan bien? ¿Qué acciones prioritarias deberíamos emprender? ¿El género es asunto nuestro? Estos debates se llevaron a cabo a escala nacional y provincial. En ellos se pidió a los recién incorporados al grupo que reflexionasen, debatiesen o se comprometiesen a este respecto con el fin de articular esta como una de las principales prioridades de cualquier intervención. Este discurso altamente productivo dio lugar a la formulación de cinco compromisos mínimos que debían aplicarse de forma sistemática en la respuesta sobre el terreno:

1. Analizar y tener en cuenta el reparto de tareas en función del género en los hogares y comunidades y las diferencias en las necesidades de mujeres, niñas, niños y hombres en el suministro de agua, saneamiento e higiene.
2. Consultar a niñas y mujeres como objetivo prioritario en todas las fases del proyecto, sobre todo en relación con la ubicación física y diseño de los puntos de recogida de agua, las duchas y los retretes, con el fin de reducir el tiempo que dedican a la espera y recogida del agua, y de mitigar la incidencia de la violencia. Garantizar que los equipos de evaluación y traducción incluyan mujeres.
3. Fomentar una representación equitativa de mujeres, niñas, niños y hombres en los comités y en las sesiones de formación para que todos los/las usuarios/as sepan utilizar por igual las instalaciones. Implicar a los hombres en los programas de higiene y el mantenimiento de este tipo de prácticas.
4. Separar por sexos los bloques de duchas y letrinas de emergencia públicas mediante un pictograma, respetando una relación de 6 compartimentos de letrinas y duchas para las mujeres por cada 4 para los hombres. Asegurarse de que las puertas se puedan cerrar con pestillo desde dentro.
5. Responder a las necesidades de higiene específicas de las niñas y mujeres con la menstruación mediante la construcción de instalaciones de aseo especiales y el suministro de kits de higiene femenina.

6. INCLUSIÓN DE INDICADORES SENSIBLES AL GÉNERO EN LOS MARCOS DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

¿QUÉ ES?

Los indicadores sensibles al género están estructurados de tal modo que establecen una comparación entre hombres y mujeres. La estrategia básica con este tipo de indicadores consiste en emplear una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos:

- Los indicadores cuantitativos se pueden definir como medidas de cantidad, como el porcentaje de mujeres en un comité WASH.
- Los indicadores cualitativos se pueden definir como las opiniones y percepciones de las personas sobre un asunto, como la confianza de esas mismas mujeres en la participación activa en el comité WASH y la certeza de que su opinión se tenga en cuenta en el diseño e implementación de un proyecto.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Es preciso desagregar los distintos tipos de indicadores por sexo y edad con el fin de medir estos aspectos:

- **Necesidades:** % de niñas y niños escolarizados, que sufren desnutrición, tipos de violencia que afectan a niñas y niños en diferentes grupos de edad, etc.
- **Acceso:** niveles de asistencia desagregados por sexo y edad para los centros de nutrición, % de mujeres y hombres con formación en prácticas de nutrición o técnicas agrícolas mejoradas, % de hombres y mujeres con competencias sanitarias contratados/as y formados/as, etc.
- **Calidad de las instalaciones:** % de letrinas en la región X desagregadas por sexo y edad, con pestillo e iluminación exterior, etc.
- **Impacto:** % de mujeres y hombres satisfechos/as con su acceso a nuestros servicios al término del proyecto, etc.

Mediante indicadores y otras técnicas de evaluación relevantes, los indicadores sensibles al género contribuirán a una mayor eficacia en la planificación y aplicación de los programas en el futuro.

¿CÓMO LO LLEVO A CABO?

En lugar de entretenerse con indicadores de género aislados, debería hacer hincapié en el tipo de desglose necesario para convertir los datos de **cualquier indicador dado** en información que tiene en cuenta las cuestiones de género. Dicho de otro modo, ¿qué comparación entre hombres y mujeres hay que comprender? ¿Hay que tener en cuenta algún grupo de edad especialmente relevante?

Los indicadores de uso común se pueden convertir en indicadores sensibles al género si se desglosan por sexo y edad. Estos indicadores hacen referencia a relaciones de género en lugar de utilizar simplemente indicadores numéricos que solo reflejan la cantidad de mujeres y/u hombres que se benefician de las intervenciones. La siguiente tabla incluye métodos para cuantificar los indicadores desagregados por sexo que también se pueden adaptar fácilmente a los indicadores que tienen en cuenta la edad, en función de la unidad de análisis. Si desea información sobre los

indicadores cualitativos, consulte las listas de comprobación del Manual sobre cuestiones de género del IASC y el ejemplo a continuación.

INDICADORES QUE TIENEN EN CUENTA EL GENERO			
INDICADOR	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN	EJEMPLO
Porcentaje de mujeres del total	$\frac{N^{\circ} \text{ (mujeres)} * 100}{N^{\circ} \text{ (mujeres + hombres)}}$	<ul style="list-style-type: none"> • 50 % = igualdad de género • <50 % = las mujeres están infrarrepresentadas • >50 % = los hombres están infrarrepresentados 	Porcentaje de mujeres que ocupan una posición de liderazgo en los comités de gestión del campamento.
Relación entre mujeres y hombres	$\frac{N^{\circ} \text{ (mujeres)}}{N^{\circ} \text{ (hombres)}}$	<ul style="list-style-type: none"> • 1 = igualdad de género • Cuanto más se acerque a 0, mayor será la infrarrepresentación de las mujeres • >1 = los hombres están infrarrepresentados 	Relación entre los índices de niñas y niños matriculados/que continúan con sus estudios (n.º de niñas por niño).
Característica de las mujeres como porcentaje de la característica de los hombres	$\frac{\text{característica de las mujeres media} * 100}{\text{característica de los hombres media}}$	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % = igualdad de género • Cuanto más se acerque a 0, mayor será el número de mujeres desfavorecidas • Valores > 100 % = los hombres se ven desfavorecidos 	Valor medio de la recuperación de activos de las mujeres como porcentaje del valor medio de la recuperación de activos de los hombres.
Diferencia entre Géneros (% diferencia entre el n.º de mujeres vs. n.º de hombres en la misma población)	$\frac{(N^{\circ} \text{ hombres} - N^{\circ} \text{ mujeres}) * 100}{N^{\circ} \text{ hombres}}$	<ul style="list-style-type: none"> • 0 % = igualdad de género • Cuanto más se acerque al 100 %, mayor será el número de mujeres desfavorecidas • Valores <0 % = los hombres se ven desfavorecidos 	Diferencias en el acceso a (o control de) los activos productivos entre las mujeres, niñas, niños y hombres.

Fuente: Manual para la Evaluación integral de la seguridad alimentaria y vulnerabilidad del PMA, 2006

HERRAMIENTAS CLAVE:



[Manual sobre cuestiones de género del IASC \(2007\)](#)

[Manual del Proyecto Esfera \(2011\)](#)

[CIDA \(1997\) Gender-Sensitive Indicators Guidelines \(Directrices para el desarrollo de indicadores que tienen en cuenta las cuestiones de género\)](#)

EJEMPLOS DE INDICADORES ADAPTADOS A LOS DISTINTOS SECTORES:
% de análisis de necesidades e informes M&E elaborados por los equipos de ACF basados en la consulta de las mujeres y hombres afectados y desagregados por sexo y edad.
% de beneficiarios/as que utilizan y mantienen las instalaciones, desagregados por sexo.
% de mujeres y hombres satisfechos con su acceso a los servicios de ACF + instalaciones de agua/estructuras de nutrición, etc. al término del proyecto.
% de reducción del tiempo dedicado por las mujeres, niñas y niños a la recogida de agua/espera.
% de aumento del tiempo disponible para el descanso y el ocio, educación o actividades generadoras de ingresos para niñas y mujeres.
% de mujeres/hombres cuyos conocimientos en materia de prácticas de higiene y enfermedades causadas por el agua/formas de prevenir la desnutrición de niños/as y adultos han mejorado.
% de letrinas en la región X desglosadas por sexo, con pestillo por dentro e iluminación exterior, desde el presente hasta diciembre de 2014.
% del número total de grupo focales sobre higiene/lactancia exclusiva, promoción con mujeres y hombres.
% de proyectos WASH/Nutrición/Seguridad alimentaria y medios de vida/Prácticas de cuidado y salud mental cuyo diseño tiene en cuenta las cuestiones de género (códigos 2a/2b, Marcadores de Género del IASC)

PASAPORTE PARA LA INTEGRACION DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE ACF

Puede utilizar este formulario de pasaporte para un plan de acción tras impartir formación en materia de género. Pida a los participantes que lo completen en los 6 meses posteriores. Los pasaportes cumplimentados pueden formar parte de evaluaciones de rendimiento del personal y se pueden utilizar para debatir las dificultades y mejores prácticas en la integración de las cuestiones de género.

PASAPORTE PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE ACF			
¿Ha...	SÍ	NO	Incluya sus comentarios en esta sección
...leído y entendido la Política de Género y el Kit de Herramientas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
...cumplido con su parte en la promoción de un entorno de trabajo que tenga en cuenta las cuestiones de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
...completado el curso sobre género on-line del IASC o una formación equivalente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
...seguido sistemáticamente los seis pasos en favor de la igualdad de género?			
1. llevado a cabo un análisis de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. recopilado, utilizado y comunicado SADD?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. garantizado un enfoque participativo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. garantizado un diseño que integrara las cuestiones de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. seguido las directrices sobre género del IASC?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. empleado indicadores sensibles al género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
...documentado, divulgado y utilizado todo lo aprendido para mejorar la programación?			

HERRAMIENTAS Y DIRECTRICES PRACTICAS

RECURSOS EN LA WEB

A continuación se incluye una lista no exhaustiva de los sitios web más completos y actualizados con amplio acceso a información sobre la igualdad de género (adaptada de la Política de Género de Save the Children 2009):

<http://www.humanitarianresponse.info/themes/gender>

Sitio web donde se encuentran todas las herramientas del IASC señaladas en el Kit de Herramientas y la Política de Género de ACF: Manual sobre cuestiones de género, curso on-line "Igualdad de oportunidades para necesidades diferentes", Marcador de Género, GENCAP.

<http://gbvaor.net>

El Área de Responsabilidad en materia de violencia de género (GBVAOR) es el foro global que coordina las acciones de prevención y respuesta frente a la VBG en los contextos humanitarios (codirigida a escala global por el UNFPA y UNICEF). El sitio web incluye herramientas, formación y estudios de casos.

<http://www.unwomen.org>

En julio de 2010, la Asamblea Generala de la ONU creó ONU Mujeres, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, que aúna recursos y mandatos con el fin de lograr un mayor impacto.

<http://ec.europa.eu/echo>

Sitio web de la Dirección General de Ayuda Humanitaria y Protección Civil de la Comisión Europea, que promueve la integración de las cuestiones de género en la respuesta humanitaria a través de su nueva herramienta de Marcador de Género *Different Needs, Adapted Assistance* (Diferentes necesidades, asistencia adaptada), disponible desde enero de 2014.

<http://www.menengage.or>

MenEngage es una alianza de ONG que trata de comprometer a hombres y niños de forma efectiva en la reducción de las desigualdades de género. Su sitio web cuenta con amplios recursos en este campo, que incluyen la Declaración de Río para lograr la igualdad de género.

<http://www.siyanda.org/>

Siyanda es una base de datos en línea de documentos sobre género y desarrollo de todo el mundo. También es un espacio interactivo donde los profesionales del ámbito del género pueden compartir ideas y recursos.

<http://www.wougnet.org/Links/aboutwomen.html>

Sitio web de la Women of Uganda Network, con enlaces a múltiples recursos en África.

<http://www.un.org/womenwatch/>

Información y recursos sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

<http://www.gadnetwork.org.uk/>

Red de desarrollo y género con sede en Reino Unido.

<http://www.bridge.ids.ac.uk/index.html>

BRIDGE colabora con las acciones de integración y defensa de las cuestiones de género salvando las distancias entre teoría, política y práctica con información en materia de género accesible y diversa.

www.sida.se

La Agencia Sueca Internacional de Cooperación al Desarrollo dispone de una amplia sección sobre la promoción de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo.

<http://genderindex.org/>

Incluye el Índice de Instituciones Sociales e Igualdad de Género de la OCDE, que clasifica a los países fuera de la OCDE en función de la discriminación de género en sus instituciones sociales.

<http://www.iglhrc.org/cgi-bin/iowa/home/index.html>

La Comisión Internacional de Derechos Humanos para Gays y Lesbianas facilita información sobre los derechos de LGBT.

HERRAMIENTAS DE ANALISIS DE GENERO

Existen varios marcos disponibles que pueden ayudarle a realizar un análisis de género, algunos de los cuales se han adaptado para incluir una perspectiva de la infancia. También pueden adaptarse para analizar otros aspectos de la diversidad. Cada uno de ellos presenta puntos fuertes y puntos débiles. Debe elegir el que le parezca más útil para su contexto. A continuación se enumeran algunos enlaces para obtener más información sobre estos marcos.

Marco de las Funciones de Género (Marco Analítico de Harvard)

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/harvrdfw.htm>

Marco del Empoderamiento de las Mujeres (Marco de Longwe)

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/empowfw.htm>

Marco de las Relaciones de Género (Marco de Moser)

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/moserfw.htm>

Enfoque de las Relaciones Sociales (Kabeer)

http://www.devtechsys.com/gender_integration_workshop/resources/review_of_gender_analysis_frameworks.pdf

Matriz de Análisis de Género (UNIFEM o Parker)

<http://www.gdrc.org/gender/framework/matrix.html>

Herramientas de análisis de presupuestos desde la perspectiva del género

http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11279431651Tools_for_Gender-sensitive_Analysis_of_Budgets.pdf

Programa del Análisis Socioeconómico y de Género (ASEG), FAO

http://www.fao.org/sd/seaga/main1_en.htm

Análisis de género en CARE

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