



Estrategia global de género de CRS 2020–2030

DICIEMBRE 2020



Foto de portada: Indonesia, Fotógrafa: Jennifer Hardy (2016)

©2020 Catholic Relief Services. Todos los derechos reservados. 21OS-342529
Este documento está protegido por derechos de autor y no puede reproducirse total o parcialmente sin autorización. Póngase en contacto con gender@crs.org para obtener autorización. Cualquier "uso legítimo" bajo la ley de derechos de autor de los Estados Unidos debe contener la referencia apropiada a Catholic Relief Services.

Índice

Siglas.....	ii
Resumen ejecutivo.....	1
Introducción.....	4
¿Por qué la igualdad de género?.....	5
Igualdad de género y CRS.....	7
Marco conceptual para la igualdad de género.....	9
Estructura de la Estrategia global de género de CRS 2020–2030.....	12
Estándares mínimos para la integración de género en programas y operaciones.....	14
Participación de los socios y los estándares mínimos fundamentales.....	17
Áreas prioritarias.....	18
Área prioritaria 1: empoderamiento de la mujer.....	18
Área prioritaria 2: masculinidades equitativas de género.....	21
Área prioritaria 3: empoderamiento de las niñas adolescentes y mujeres jóvenes (de 10 a 14 y de 15 a 19 años).....	24
Área prioritaria 4: programación de emergencia con perspectiva de género.....	27
Área prioritaria 5: prevención y mitigación de la violencia de género (VG).....	31
Plan de implementación y supervisión de la estrategia de género.....	34
Anexos.....	35
Anexo I: definiciones clave.....	35
Anexo II: ejemplos de enfoques por área prioritaria.....	40
Anexo III: recursos adicionales por área prioritaria (AP).....	45
Anexo IV: recursos adicionales para género y MEAL.....	47
Anexo V: estándares mínimos de género.....	48
Referencias.....	51

Siglas

Niñas adolescentes y mujeres jóvenes (AGYW, por sus siglas en inglés)

Planificación del programa anual (APP, por sus siglas en inglés)

Fundación Bill y Melinda Gates (BMGF, por sus siglas en inglés)

Indicadores de prestación de servicios y beneficiarios (BSDI, por sus siglas en inglés)

Oficina Regional de África Central (CARO, por sus siglas en inglés)

Programa de país (CP, por sus siglas en inglés)

Catholic Relief Services (CRS)

Comité de Ayuda al Desarrollo (DAC, por sus siglas en inglés)

Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID, por sus siglas en inglés)

No hacer daño (DNI, por sus siglas en inglés)

Matrimonio infantil precoz y forzado (EFCM, por sus siglas en inglés)

Asuntos Globales Canadá (GAC, por sus siglas en inglés)

Plan de acción de género (GAP, por sus siglas en inglés)

Violencia de género (VG)

Punto focal de género (GFP, por sus siglas en inglés)

Gender Practitioners Collaborative (Colaboración de profesionales de género) (GPC, por sus siglas en inglés)

Enfoque de género transformador (GTA, por sus siglas en inglés)

Instrumento Holístico de Evaluación de la Capacidad Organizativa (HOCAI, por sus siglas en inglés)

Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias (IFPRI, por sus siglas en inglés)

Desarrollo humano integral (DHI)

Descripción de puesto (JD, por sus siglas en inglés)

Conocimientos, habilidades y actitudes (KSA, por sus siglas en inglés)

Nivel de esfuerzo (LOE, por sus siglas en inglés)

Monitoreo, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje (MEAL, por sus siglas en inglés)

Organización para la cooperación y el desarrollo económicos (OCDE)

Área prioritaria (AP)

Calidad de programa (PQ, por sus siglas en inglés)

Asesor técnico regional (RTA, por sus siglas en inglés)

Comunidades de Ahorro y Préstamo Interno (SILC, por sus siglas en inglés)

Marco socioecológico (SEF, por sus siglas en inglés)

Asesor técnico principal (STA, por sus siglas en inglés)

Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés)

Oficina Regional de África Occidental (WARO, por sus siglas en inglés)

Índice de empoderamiento de las mujeres en la agricultura (WEAI, por sus siglas en inglés)

Mujeres, hombres, niños y niñas (WMBG, por sus siglas en inglés)

Resumen ejecutivo

Basado en la enseñanza social católica, el marco de desarrollo humano integral (DHI) de CRS coloca la dignidad de la persona, tanto femenina como masculina, en el centro de todo lo que hacemos. Destaca la importancia de abordar las necesidades, vulnerabilidades y riesgos específicos de mujeres, hombres, niños y niñas (WMBG, por sus siglas en inglés), así como las desigualdades de género en los sistemas, estructuras y acceso a los activos. El DHI reconoce que el bienestar personal y la verdadera igualdad solo se pueden lograr en el contexto de relaciones justas y pacíficas. De manera similar, CRS reconoce que la desigualdad de género tiene un impacto crítico y se cruza con las tendencias de pobreza, vulnerabilidad e injusticia, aspectos clave en los que buscamos un cambio transformador. Sin embargo, si las funciones, normas y dinámicas de género no se consideran dentro de los hogares, las comunidades y nuestros propios equipos, nuestros proyectos pierden oportunidades para maximizar el impacto e incluso pueden agravar las desigualdades existentes. **Abordar sistemáticamente la desigualdad de género tanto internamente como en las comunidades en las que trabajamos es fundamental para lograr el DHI y las aspiraciones de la estrategia de agencia de CRS, Visión 2030.**

La Estrategia global de género de CRS 2020-2030 renueva el compromiso de la agencia de poner la igualdad de género en el centro de la misión de la agencia y nuestro compromiso con el DHI. El documento de la Estrategia global de género 2020-2030:

- explica cómo el compromiso con la igualdad de género es **fundamental para los principios de la enseñanza social católica, el desarrollo humano integral y la equidad e inclusión social**, como se propugna en la Estrategia Visión 2030 de CRS;
- proporciona **claridad conceptual para la igualdad de género** como base y componente fundamental para que CRS logre los objetivos de desarrollo internacional y respuesta humanitaria, así como apoyar la implementación de la estrategia sectorial y de la agencia;
- articula los **estándares mínimos de género** y las áreas **prioritarias** (AP) estratégicas, alineadas con las tendencias globales y las mejores prácticas, para garantizar que la equidad de género se aborde con firmeza y coherencia en nuestros programas y cultura organizacional; y
- proporciona un **lenguaje común, herramientas y orientación** para los programas de país (CP, por sus siglas en inglés) para implementar enfoques, proyectos e iniciativas internas que transformen positivamente las relaciones de género.

El objetivo de la Estrategia global de género de CRS 2020-2030 es **contribuir al logro del desarrollo humano integral mediante la promoción de la igualdad de género para los WMBG tanto dentro de nuestra organización como a través de nuestros programas e iniciativas de abogacía**. La igualdad se define como un estado en el que los WMBG tienen las mismas oportunidades y derechos gracias a roles, responsabilidades y cargas de trabajo equitativas; influencia en las oportunidades de toma de decisiones; así como acceso y control sobre recursos, bienes y servicios. La igualdad de género no significa que los WMBG se vuelvan iguales, sino que sus oportunidades y posibilidades de vida son iguales y que las diferencias que existen en sus talentos, habilidades, intereses, ideas, etc. serán igualmente valoradas. Este objetivo de la estrategia se basa en un [marco conceptual de igualdad de género](#) que destaca la interacción de los dominios clave que impactan la igualdad de género.

La estrategia adopta un **enfoque intersectorial** que reconoce que las desigualdades de género se entrecruzan y se ven agravadas por otros factores que contribuyen a la marginación, incluidos la edad, la raza o el origen étnico, la clase socioeconómica, la geografía, el estado de salud y la capacidad. La conceptualización de CRS de la igualdad de género también corresponde con el marco socioecológico (SEF, por sus siglas en inglés) que reconoce el intercambio entre el entorno individual, interpersonal, comunitario, institucional y político para promover el cambio social y de comportamiento necesario para obtener resultados transformadores.

La Estrategia global de género de CRS 2020-2030 ha sido diseñada teniendo en cuenta la necesidad de que CRS fortalezca la inclusión de género en todos los niveles de programación y en toda la agencia para alcanzar la transformación a escala que buscamos. El contenido de la estrategia comienza con un esbozo de los estándares mínimos de CRS para la integración de género en los programas y las operaciones.¹ Los estándares mínimos describen los compromisos de la agencia que deben asumirse para lograr un estándar mínimo de sensibilidad de género en los procesos organizacionales y programáticos.

Los estándares mínimos sustentan otras cinco **áreas prioritarias (AP)**. Las AP están destinadas a contribuir sustancialmente al trabajo de CRS hacia la igualdad de género y proporcionar marcos para apoyar al personal de CRS en el desarrollo y/o implementación de proyectos. Todas las AP contribuyen a diferentes dominios de la igualdad de género que se destacan en nuestro [marco conceptual para la igualdad de género](#) de diferentes maneras. Cada AP incluye una declaración de objetivos, resultados, indicadores y enfoques ilustrativos y preguntas de aprendizaje. No se espera que los programas de país o equipos de proyecto implementen todas las AP. En cambio, las AP están destinadas a ayudar a guiar al personal de CRS a diseñar estratégicamente nuevos proyectos y/o desarrollar prioridades programáticas y/u operativas y aprendizaje, así como también servir como áreas alrededor de las cuales CRS puede construir evidencia y fortalecer sus enfoques programáticos. Las áreas prioritarias son las siguientes:

- [AP 1: empoderamiento de la mujer](#)
- [AP 2: masculinidades equitativas de género](#)
- [AP 3: empoderamiento de niñas adolescentes y mujeres jóvenes \(AGYW, por sus siglas en inglés\)](#)
- [AP 4: programas de emergencia con perspectiva de género](#)
- [AP 5: prevención y mitigación de la violencia de género \(VG\)](#)

Un plan de implementación de la Estrategia global de género apoyará a los programas de país y las regiones para que se desarrollen con el fin de respaldar, con un menú de acciones, a los CP y las regiones para elaborar planes de acción de género (GAP, por sus siglas en inglés) de cinco años específicos para cada contexto. En los GAP, el liderazgo de la Sede de CRS, regional y de los programas de país se comprometerá a identificar e implementar iniciativas y actividades clave que apoyen la implementación de los [estándares mínimos para la integración de género](#) y el avance programático en las cinco áreas prioritarias (AP), según corresponda. El plan de implementación de la estrategia de género se centrará en la creación de sistemas sólidos de gestión del conocimiento para compartir recursos/herramientas y para identificar y actuar sobre las acciones prioritarias

¹ Estándares mínimos para incorporar la igualdad de género <http://genderstandards.org/standards/>. (en inglés)

que llenen las brechas críticas en la capacidad, experiencia y/o herramientas necesarias para cada una de las AP.

La estrategia se evaluará y ajustará a lo largo del período de implementación para reflejar el aprendizaje continuo, así como eventos imprevistos como la actual pandemia de COVID-19, que se espera que tenga impactos de género significativos en los hogares y comunidades donde CRS trabaja en el futuro inmediato. Está prevista una revisión exhaustiva de la estrategia después de cinco años de implementación. Seguiremos rindiendo cuentas ante esta estrategia y ante nuestros socios con los que trabajamos, las personas a las que servimos y los donantes que nos apoyan. Cada paso adelante proporcionará un nuevo liderazgo, un nuevo panorama, nuevos éxitos y desafíos, y nuevas oportunidades para el aprendizaje, la acción y el cambio transformador.

Introducción

Este documento describe la nueva estrategia global de CRS para la programación con perspectiva de género en nuestros esfuerzos de emergencia y desarrollo en todo el mundo. La estrategia refleja los valores de CRS de la enseñanza social católica (CST, por sus siglas en inglés), el desarrollo humano integral (DHI) y se basa en la aspiración de la Estrategia Visión 2030 de la agencia de colocar la dignidad de la persona en el centro de nuestro trabajo. La estrategia también responde a los desafíos y la realidad diaria de las mujeres y los hombres en los países donde CRS trabaja y al creciente cuerpo de evidencia de que la igualdad de género es fundamental para la realización de la dignidad humana, las relaciones correctas y el logro de resultados de desarrollo sostenible en todos los sectores.

La estrategia de género de CRS 2020-2030, que se basa en una estrategia de cinco años anterior, fue desarrollada por un grupo de trabajo de personal de la sede, regional y de programas de país (CP) sobre el terreno. El proceso incluyó un escaneo ambiental; consultas con el personal de programas y operaciones; y aprender de los socios y organizaciones homólogas de CRS.² El documento de la Estrategia global de género 2020-2030:

- explica cómo el compromiso con la igualdad de género es **fundamental para los principios de la enseñanza social católica, el desarrollo humano integral y la equidad e inclusión social**, como se propugna en la Estrategia Visión 2030 de CRS;
- **proporciona claridad conceptual para la igualdad de género** como base y componente fundamental para que CRS logre el desarrollo humano integral, contribuya a los objetivos de desarrollo internacional y respuesta humanitaria y apoye la implementación de la estrategia sectorial y de la agencia;
- **articula estándares mínimos de género y áreas prioritarias (AP)**, alineadas con la enseñanza social católica, tendencias globales y mejores prácticas y para asegurar que la equidad de género se aborde de manera consistente en nuestros programas y cultura organizacional;
- proporciona un **lenguaje común, herramientas y orientación** para los programas de país (CP) para implementar enfoques, proyectos e iniciativas internas que transformen positivamente las relaciones de género.

El objetivo de la Estrategia global de género de CRS 2020-2030 es **contribuir al logro del desarrollo humano integral mediante la promoción de la igualdad de género para los WMBG tanto dentro de nuestra organización como a través de nuestros programas e iniciativas de abogacía**. La igualdad se define como un estado en el que los WMBG tienen las mismas oportunidades y derechos gracias a roles, responsabilidades y cargas de trabajo equitativas; influencia en las oportunidades de toma de decisiones, así como acceso y control sobre recursos, bienes y servicios. La igualdad de género no significa que los WMBG se vuelvan iguales, sino que sus oportunidades y posibilidades de vida son iguales y que las diferencias que existen en sus talentos, habilidades, intereses, ideas, etc., son igualmente valoradas.

² Los informes de estas consultas están disponibles bajo solicitud.

¿POR QUÉ LA IGUALDAD DE GÉNERO?

La desigualdad de género existe en todos los países donde trabaja CRS. Las mujeres y las niñas tienen más probabilidades de quedar marginadas de los procesos políticos y los sistemas de mercado, soportar la carga del VIH/sida, la inseguridad alimentaria y el cambio climático y sufrir discriminación, acoso sexual y violencia de género (VG). Las mujeres jóvenes representan tres de cada cuatro jóvenes en todo el mundo que no están en la escuela, en capacitación o en un empleo. En todo el mundo, las mujeres y niñas se ven desproporcionadamente cargadas por el trabajo de cuidados no remunerado, y realizan dos y media veces más tareas domésticas y de cuidados no remunerados que sus homólogos masculinos. La brecha salarial de género global es del 23 por ciento. Hombres y niños también se ven afectados por la desigualdad de género. La masculinidad y las normas de género de la hombría influyen en la participación de los jóvenes en los conflictos armados y la violencia. En algunos contextos, los factores que afectan las nociones de masculinidad y feminidad, y la forma en que se definen los roles de género en las sociedades, tienen un efecto masivo en las conductas de riesgo y búsqueda de salud de los hombres. La desigualdad de género niega a las familias y a toda la sociedad los beneficios de un mundo con mayor igualdad de género.

Al mismo tiempo, la evidencia de que los programas son más efectivos, impactantes y sostenibles cuando se aborda la desigualdad de género es sólida (ver [The Case for Gender Equality](#) (El caso de la igualdad de género)). Esta evidencia es ampliamente reconocida por agencias donantes y homólogas por igual. Por último, **la igualdad de género es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y se reconoce centralmente como parte integral de todas las dimensiones del desarrollo inclusivo y sostenible.**

Lograr resultados sólidos en materia de igualdad de género requiere una financiación e inversión adecuadas y sostenidas, y las **agencias homólogas** y la **comunidad de donantes** están de acuerdo. En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, las partes interesadas se comprometieron a trabajar “por un aumento significativo de las inversiones para cerrar la brecha de género”. Este compromiso se ha reflejado en las últimas tendencias de financiación. Por ejemplo, en 2016-2017, los miembros del Comité de Ayuda al Desarrollo (DAC, por sus siglas en inglés) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) apuntaron un promedio de 44.8 mil millones de dólares por año, correspondiente al 38% de su ayuda bilateral asignable, hacia cuestiones de igualdad de género y el empoderamiento de la mujer ya sea como objetivo importante (secundario) o principal (primario). El gobierno de los Estados Unidos⁴ aporta el 21% de su ayuda asignable a la programación con objetivos primarios o secundarios para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

³ El ODS 5 establece “Lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

⁴ USAID, el principal donante institucional de CRS, ha implementado sólidas políticas internas para la integración de género, como se ve en su [Política de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres](#), así como en el [capítulo 205 de ADS: Integrando la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el ciclo de programas de USAID](#).

EL CASO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Reducir las brechas de género conduce a una mayor productividad y crecimiento

- Si las mujeres tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos que sus homólogos masculinos, podrían aumentar los rendimientos en las parcelas individuales entre un 20% y un 30%, y la producción agrícola total en los países en desarrollo entre un 2.5% y un 4%, reduciendo a su vez el número de personas que padecen hambre en todo el mundo hasta en un 17%.
- Si las mujeres tuvieran el mismo papel que los hombres en los mercados laborales, se podría agregar hasta un estimado de 28 billones de dólares (26%) al PIB mundial en 2025.
- En Europa, la reducción de la brecha entre el empleo masculino y femenino ha representado una cuarta parte del crecimiento anual del PIB desde 1995.

El empoderamiento de la mujer beneficia a todos: familias, comunidades y economías

- Cuando las mujeres están empoderadas para tener más influencia sobre las decisiones económicas, sus familias asignan más ingresos a la alimentación, la salud, la educación, la ropa de los niños y la nutrición de los niños.
- Los estados de la India con el porcentaje más alto de mujeres en la fuerza laboral durante los últimos cinco años crecieron más rápido y tuvieron las mayores reducciones de pobreza.
- Las mujeres en Bangladesh que participaron en intervenciones de empoderamiento para ayudarlas a combatir el acoso y ampliar su toma de decisiones sobre el gasto del hogar y el consumo de alimentos tenían menos probabilidades de tener niños con retraso en el crecimiento que las mujeres que solo recibieron intervenciones nutricionales, como raciones de alimentos regulares.
- Las mujeres en la política dan prioridad a los bienes y servicios públicos que benefician a toda la comunidad y cuando las mujeres están en la mesa de negociaciones, los acuerdos de paz tienen un 35% más de probabilidades de durar.

Abordar la dinámica de género en el hogar mejora los resultados de salud y nutrición

- Los programas que involucran a los hombres en las iniciativas de salud materno-infantil han mostrado mejoras en los resultados de salud de las mujeres y los niños a través de una mejor asistencia calificada del parto y una mayor utilización de la atención posnatal, así como el apoyo a la lactancia materna exclusiva.
- La participación de los hombres en los programas de salud y nutrición también se ha traducido en una mayor comunicación entre la pareja, una reducción de la carga de trabajo de la madre y un aumento de la nutrición y el descanso materno durante el embarazo.

La diversidad en el personal y la administración conduce a mejores resultados

- Entre las empresas de Fortune 500, aquellas con la mayor representación de mujeres en sus juntas directivas eran más rentables y más eficientes en promedio que aquellas con la menor representación. Para las empresas con tres o más directoras, el rendimiento sobre el capital social fue un 83% más alto, el rendimiento sobre las ventas fue un 73% más alto y el rendimiento del capital invertido fue un 112% más alto que para aquellas con menos de tres consejeras.
- Las empresas con la mayor diversidad de género en la alta dirección obtuvieron un rendimiento superior al promedio de su sector con un rendimiento del capital un 10% más alto y un crecimiento del precio de las acciones un 170% más alto.

Según una investigación realizada por el CGIAR, la diversidad del personal mejora la eficacia y eficiencia de las organizaciones al hacerlas más capaces de:

- responder a los cambios demográficos de la fuerza laboral, incluida una mayor participación de mujeres y miembros de otros grupos sub-representados
- fortalecer los modos de trabajo colaborativos acentuando la interdependencia, las asociaciones y las alianzas
- aumentar la innovación, la creatividad y la resolución de problemas mediante el apoyo a equipos multiculturales y multidisciplinarios
- promover la justicia social y la igualdad, valores fundamentales de CRS
- mejorar la retención de personal altamente calificado ofreciendo experiencias laborales progresivas y satisfactorias; y,
- sobresalir en desempeño y reputación al modelar el lugar de trabajo del futuro y aprovechar las nuevas redes de conocimiento que brindan un acceso más amplio a clientes, beneficiarios y donantes.



IGUALDAD DE GÉNERO Y CRS

Ghana
Fotógrafo: Jake Lyell (2016)

CRS reconoce que la desigualdad de género tiene un impacto crítico y se cruza con las tendencias de pobreza, vulnerabilidad e injusticia—aspectos clave donde CRS busca un cambio transformacional. CRS también sabe que si no se consideran los roles, normas y dinámicas de género, los proyectos probablemente pierdan oportunidades para maximizar el impacto e incluso pueden empeorar las desigualdades de género existentes. *CRS maximizará los logros y el impacto en nuestras aspiraciones hacia el DHI y las áreas de objetivo de nuestra agencia⁵ cuando la desigualdad de género se aborde sistemáticamente tanto internamente como en las comunidades donde trabajamos.*

INTEGRACIÓN DE GÉNERO

Implica identificar y luego abordar las diferencias de género, las desigualdades y las oportunidades en el diseño, implementación y Monitoreo, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje (MEAL, por sus siglas en inglés). CRS utiliza tres categorías amplias de integración de género: de género neutral (“ciego”), con perspectiva de género (sensible) y de género transformador. Consulte el Anexo II para obtener definiciones más detalladas. ***CRS se compromete a un mínimo de programación con perspectiva de género para garantizar que nuestros programas sean efectivos y “no causen daño”. Sin embargo, nos esforzamos, cuando corresponda, por resultados transformadores de género, ya que aquí es donde maximizamos el impacto, la sostenibilidad y el DHI.***

5 **Área de objetivo 1:** Todas las personas viven en sociedades justas y pacíficas; **Área de objetivo 2:** Todas las personas sobreviven y prosperan frente a los desastres; **Área de objetivo 3:** Todas las personas logran medios de vida dignos y resilientes en paisajes prósperos; **Área de objetivo 4:** Todos los niños alcanzan todo su potencial de salud y desarrollo en familias seguras y acogedoras; **Área de objetivo 5:** Todos los jóvenes están empoderados para prosperar.

El marco de DHI de CRS plantea la forma en que los enfoques de CRS trabajan hacia la igualdad de género.⁶ El DHI coloca la dignidad de la persona, tanto femenina como masculina, en el centro de todo lo que hace CRS. Se basa en la idea de que el desarrollo humano es holístico y multidimensional, y que el bienestar personal y la verdadera igualdad solo pueden lograrse en el contexto de relaciones justas y pacíficas. El desarrollo humano integral, cuando se ve con una lente de género, destaca la importancia de abordar las necesidades, vulnerabilidades y riesgos de mujeres, hombres, niños y niñas (WMBG), así como las desigualdades de género en los sistemas y estructuras y la disponibilidad y el acceso a los activos. El marco de DHI se refleja en el marco conceptual de igualdad de género presentado en el Gráfico 1 en la página 9.

El enfoque en la equidad y la inclusión en los sistemas y estructuras internos está alineado no solo con los valores de agencia de CRS y el DHI, sino también con las mejores prácticas de la industria. Nuestros sistemas y estructuras deben crear un ambiente de trabajo que sea acogedor, de apoyo y seguro para el personal femenino y masculino en todos los niveles para reflejar los valores de nuestra agencia. El personal femenino debe ver un camino hacia múltiples oportunidades para ejercer el liderazgo en la agencia, y nuestros programas y socios deben estar preparados para empoderar a mujeres y hombres de manera equitativa para contribuir a alcanzar su máximo potencial.

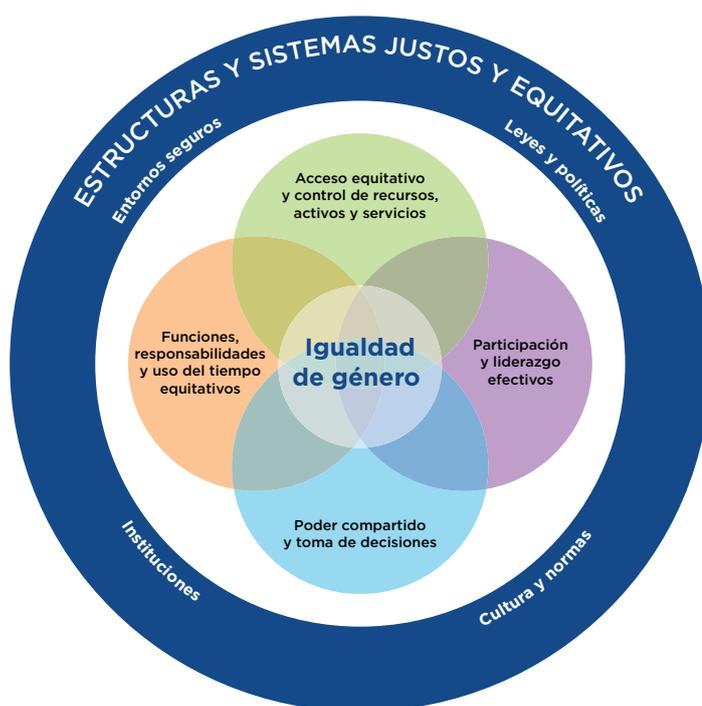
DESARROLLO HUMANO INTEGRAL (DHI) Y GÉNERO

- aumentar la disponibilidad de **activos** para mujeres y niñas
- reformar los **sistemas y estructuras** para proteger los derechos de las mujeres y las niñas
- **influir en el acceso** a soluciones sostenibles de igualdad de género
- identificar **las vulnerabilidades y los riesgos** para los medios de vida de los WMBG
- involucrar a los WMBG en **respuestas estratégicas**
- **buscar retroalimentación** de los WMBG para identificar diferentes limitaciones y oportunidades y monitorear el avance
- considerar las necesidades y oportunidades específicas de los WMBG para garantizar los **resultados** de desarrollo más efectivos y sostenibles

⁶ El [curso Fundamentos de género de CRS](#) en CRS Learn incluye una explicación concisa de cómo se puede ver el DHI usando una lente de género.

Marco conceptual para la igualdad de género

La estrategia utiliza un marco conceptual de igualdad de género, basado en el marco de DHI de CRS, para resaltar la interacción de dominios clave que afectan la igualdad de género. El marco postula que la igualdad de género es un objetivo importante en sí mismo y se logrará cuando haya equidad en los dominios críticos que se explican a continuación.⁷ Específicamente, para lograr la **igualdad de género**, los WMBG de todas las edades y capacidades deben contar con el apoyo de **estructuras y sistemas justos y equitativos** que permitan **1) acceso equitativo y control de recursos, activos y servicios; 2) participación y liderazgo efectivos; 3) poder y toma de decisiones compartidos; y 4) roles, responsabilidades, carga de trabajo y uso del tiempo equitativos**. Estos dominios suelen estar interrelacionados.



El marco conceptual de CRS para la igualdad de género reconoce que los sistemas y estructuras en los que operamos son fundamentales para la realización de los otros dominios. La creación de un entorno propicio dentro del contexto de sistemas justos y equitativos incluye actividades en múltiples niveles que promueven la seguridad de todas las personas; leyes y políticas justas que sustentan la igualdad de derechos para todos los miembros de la sociedad; instituciones sólidas y equitativas; y normas culturales y sociales que respetan y promueven la igualdad, la libertad y la dignidad de todas las

⁷ "Igualdad de género" y "equidad de género" a veces se usan indistintamente, pero significan cosas diferentes. La igualdad de género se refiere a un *estado* donde hombres y mujeres tienen los mismos derechos, oportunidades y acceso a servicios, etc. Mientras que la equidad de género se refiere al *proceso* de ser justo con hombres y mujeres basado en diferentes vulnerabilidades y desventajas históricas y sociales. Para garantizar un enfoque equitativo, a menudo se debe disponer de medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden que los WMBG operen en igualdad de condiciones. **En resumen, la igualdad de género es nuestro objetivo final y la equidad es el medio para lograrlo.**

personas. Aunque es posible lograr el éxito en los otros dominios dentro de estructuras y sistemas injustos, es probable que el cambio sea difícil de mantener.

El acceso equitativo y el control de los recursos, activos y servicios es fundamental para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La igualdad de género en la distribución y el acceso a los recursos tiene efectos multiplicadores positivos para una serie de objetivos de desarrollo clave, incluida la reducción de la pobreza y el bienestar de los niños. En muchos contextos donde trabaja CRS, las mujeres y las niñas tienen un acceso desproporcionadamente bajo a los servicios (por ejemplo, instituciones financieras formales, servicios de extensión agrícola). Sin embargo, garantizar niveles más equitativos de acceso a los servicios solo contribuirá parcialmente a la igualdad de género. Los equipos de programación también deben considerar los niveles de **control o la capacidad de tomar decisiones sobre el uso de un determinado recurso, información o activo**. Por ejemplo, un proyecto puede trabajar para aumentar el acceso de las mujeres a los ingresos a través de pequeños proyectos de generación de ingresos, pero si no tiene en cuenta el control de las mujeres (o la capacidad para decidir sobre su uso) de estos ingresos, es posible que el proyecto no avance hacia los objetivos establecidos. Muchos programas influyen en los niveles de acceso para mujeres y niñas, pero solo ven cambios nominales en los niveles de su control o poder de toma de decisiones sobre estos activos y recursos.

Asimismo, las mujeres y las niñas carecen de **poder de decisión** en relación con los hombres (y los niños) en varios aspectos. En todas las sociedades existen innumerables ejemplos de control desigual sobre la toma de decisiones, desde cómo gastar los ingresos obtenidos por las mujeres o la familia hasta lo que una familia debería producir, vender o comprar. En el ámbito de la salud y la nutrición, particularmente la de los niños pequeños (los más vulnerables a la desnutrición), una madre puede ser responsable del cuidado y la alimentación del niño, pero una pareja o miembro de la familia masculino tiene el poder de decisión final sobre cómo se administra la producción agrícola del hogar y/o si se puede gastar dinero para comprar alimentos nutritivos o buscar servicios de salud. Los patrones de poder y toma de decisiones de los hogares están estrechamente relacionados con los niveles de acceso y control. En algunos casos, sabemos que un aumento en el acceso a activos importantes puede llevar a que las mujeres tengan más poder de decisión en el hogar. Es mucho más probable que una mujer empleada y educada pueda elegir en términos de matrimonio, aceptación del matrimonio, aceptación de la violencia, etc. y esto tiene un impacto directo en su bienestar y el de su familia.

En general, las mujeres y las niñas también enfrentan desigualdades en la **participación y el liderazgo**, particularmente en términos de roles de liderazgo o toma de decisiones en foros públicos y entidades de gobernanza. Las leyes, normas y prácticas discriminatorias frenan a las mujeres y las niñas, al igual que los límites a la educación y los ingresos.

Las funciones, las responsabilidades y el uso del tiempo se refieren a los roles socialmente aceptados tanto para hombres como para mujeres y las inequidades que ocurren cuando estos roles están desequilibrados. A nivel mundial, las mujeres tienden a tener muchos más roles y responsabilidades que los hombres, particularmente en lo que respecta al trabajo doméstico y reproductivo. Este desequilibrio resta autonomía a las mujeres y las niñas de participar plenamente en las oportunidades económicas, educativas y de gobernanza, contribuyendo aún más a su marginación y condición de subordinación. En todo el mundo, la mayoría de las mujeres desempeñan tres funciones fundamentales: reproductiva (tareas domésticas, de cuidados), productiva (por alimentos o ingresos) y comunitaria. Estos múltiples roles implican una **carga de tiempo** significativa para las mujeres y son muy desafiantes para que las mujeres (y niñas) cumplan adecuadamente, lo que lleva a resultados de salud deficientes, estrés y conflictos domésticos. La falta de tiempo libre afecta la capacidad de las mujeres para **participar**

o liderar eficazmente en otros aspectos de la vida y puede dificultar la inversión en la acumulación de activos para cambiar los patrones de acceso y poder del hogar.

CRS reconoce que la desigualdad de género no puede entenderse y confrontarse de manera efectiva de forma aislada de las innumerables otras formas de vulnerabilidad. Cualquier uso del marco conceptual, por lo tanto, debe abordar el análisis de patrones dentro de cada uno de los dominios con un enfoque en la interseccionalidad. La interseccionalidad se refiere a la manera en que múltiples formas de discriminación—basadas en género, raza, etnia, discapacidad y clase socioeconómica, etc.—se superponen e interactúan entre sí y cómo estas vulnerabilidades que se cruzan dan forma a cómo diferentes personas y grupos experimentan la discriminación.

Además del [marco conceptual de igualdad de género](#), la estrategia de género se basa en el marco socioecológico (SEF, por sus siglas en inglés). La programación verdaderamente transformadora requiere trabajar en los diferentes niveles del SEF que se refuerzan mutuamente (ver la Tabla 1) que ayudan, en términos generales, a comprender las interrelaciones dinámicas entre varios factores personales y ambientales. Además de ayudar a aclarar estos factores, el marco socioecológico también sugiere que, para trabajar hacia la igualdad de género, es necesario actuar en múltiples niveles. Esto se basa en evidencia que ha demostrado que trabajar simultáneamente en diferentes niveles es más efectivo que enfocarse en intervenciones en un solo nivel. Existe una creciente evidencia de que los programas multisectoriales informados por el marco socioecológico contribuyen a resultados de la igualdad de género con más éxito que los enfoques que se centran únicamente en el nivel individual.

Tabla 1. Descripción de los niveles del Marco socioecológico (SEF)

NIVEL DEL MARCO SOCIOECOLÓGICO (SEF)	DESCRIPCIÓN
Individuo	<ul style="list-style-type: none"> Factores biológicos y de antecedentes personales como la edad, la educación, la identidad religiosa o étnica, los ingresos y la salud, así como el conocimiento, las actitudes, las creencias, las percepciones y los comportamientos individuales.
Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> Redes sociales formales (e informales) y sistemas de apoyo social que pueden influir en el comportamiento de las personas, incluidos familiares, parejas íntimas, amigos, líderes religiosos, compañeros, etc.
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Contextos comunitarios en los que se producen relaciones e interacciones sociales, como escuelas, vecindarios, lugares de trabajo, organizaciones religiosas, asociaciones comunitarias, etc.
Social / Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> Las políticas y prácticas económicas y sociales a nivel nacional, estatal o local y las estructuras y normas socioculturales, patrones y disponibilidad de recursos que impactan la igualdad de género (como la existencia de leyes relacionadas con la tenencia de la tierra de las mujeres o la edad legal para contraer matrimonio) y/o creencias culturales comunitarias y normas de género.

Estructura de la Estrategia global de género de CRS 2020–2030

El contenido de la estrategia comienza con una presentación de los **estándares mínimos de CRS para la integración de género** en programas y operaciones. Los estándares mínimos establecen un nivel mínimo de calidad que es lo suficientemente amplio para que la Sede, las regiones, los programas de país, las unidades y/o los proyectos definan lo que es apropiado dado su contexto. Todos los equipos deben adherirse a estos estándares para lograr un estándar mínimo de perspectiva de género y para asegurar que nuestros enfoques, tanto internos como externos, no causen daño.

Los estándares mínimos sustentan **cinco áreas prioritarias (AP)**. Las AP están destinadas a contribuir sustancialmente al trabajo de CRS hacia la igualdad de género. **Se seleccionaron en función de la retroalimentación de la estrategia anterior, las tendencias mundiales actuales de las desigualdades de género, la cartera de programas actual de CRS, las tendencias de los donantes, las brechas de capacidad y la conceptualización de CRS de la igualdad de género.** Cada AP se define mediante una declaración de objetivos con resultados a mediano y largo plazo.

Las áreas prioritarias proporcionan un marco para que el personal de CRS desarrolle nuevos proyectos/programas y/o planifique la implementación de proyectos existentes. También son un punto de encuentro en torno al cual podemos coordinar y comparar enfoques de manera más eficaz y aprender unos de otros y de nuestras diversas experiencias. Para algunas áreas prioritarias, CRS tiene una gran experiencia, lecciones aprendidas y enfoques. En otros casos, es necesario un trabajo adicional para garantizar pruebas adecuadas, documentación y/o el desarrollo de herramientas y orientación útiles. Todas las áreas prioritarias contribuyen a los diferentes dominios de la igualdad de género que se destacan en nuestro marco conceptual para la igualdad de género de diferentes maneras. No se espera que los programas de país o equipos de proyecto implementen todas las áreas prioritarias. En cambio, las áreas prioritarias están destinadas a ayudar a guiar al personal de CRS en el diseño estratégico de nuevos proyectos, el desarrollo de presupuestos programáticos y/u operativos, prioridades y agendas de aprendizaje. Las áreas prioritarias (AP) son las siguientes:

- **Área prioritaria (AP) 1: empoderamiento de la mujer**
- **Área prioritaria (AP) 2: masculinidades equitativas de género**
- **Área prioritaria (AP) 3: empoderamiento de niñas adolescentes y mujeres jóvenes (AGYW, por sus siglas en inglés)**
- **Área prioritaria (AP) 4: programas de emergencia con perspectiva de género**
- **Área prioritaria (AP) 5: prevención y mitigación de la violencia de género (VG)**

A continuación, se presentan los estándares mínimos y cada AP en forma narrativa. Posteriormente, el objetivo y los resultados se presentan en una tabla que incluye una lista de **indicadores** y **enfoques ilustrativos**. Algunos de los enfoques son internos a CRS, otros son externos, pero con eficacia probada. La lista de enfoques e indicadores



ilustrativos tiene como único objetivo ayudar a los programas de país a comprender “cómo” sus proyectos y programas pueden contribuir al logro de los resultados. En el Anexo II se puede encontrar una lista *completa* de enfoques por área prioritaria. De manera similar, los indicadores ilustrativos están destinados únicamente a ayudar a los equipos a comprender las mediciones comunes en lo que respecta al objetivo y/o resultados del área prioritaria. La lista de indicadores no es exhaustiva.⁸

Vietnam
Fotógrafa: Lisa Murray

Por último, cada tabla de AP también incluye de dos a cuatro **preguntas de aprendizaje** basadas en las lagunas de evidencia existentes y basándose en el trabajo realizado en la agenda de aprendizaje de género anterior de CRS. Las preguntas de aprendizaje de cada AP pueden ayudar a informar la investigación programática potencial, las iniciativas piloto, la construcción de una base de evidencia o podrían incluirse en una agenda de aprendizaje de un programa de país o un proyecto.

⁸ Los indicadores son ilustrativos y no están destinados a alinearse específicamente con los resultados a mediano plazo (IO, por sus siglas en inglés), sino que son ejemplos de mediciones para las AP. Estos deberían ser ajustados/adaptados para cualquier nuevo proyecto o contexto. La orientación adicional sobre la medición de indicadores será una acción prioritaria en el año 1 de implementación de la estrategia.

Estándares mínimos para la integración de género en programas y operaciones

El personal de CRS en todo el mundo solicitó que la Estrategia global de género describa los estándares mínimos que los equipos de operaciones y programas deben adoptar para cumplir con los requisitos de integración de género. Estos estándares mínimos se basan en gran medida en los estándares mínimos de *Gender Practitioners Collaborative* (GPC) para incorporar la igualdad de género. Están destinados a apoyar a todo el personal en diversas funciones para promover la equidad de género en su trabajo. Se espera que la implementación de los estándares mínimos contribuya de manera significativa a una serie de importantes resultados organizacionales y programáticos. Se espera que el logro de los estándares mínimos de género se lleve a cabo gradualmente durante los primeros tres a cinco años de la estrategia. Al final del quinto año, a la mitad del período de la estrategia de 10 años, se llevará a cabo una revisión intermedia para determinar hasta qué punto los equipos de operaciones y programas están implementando las actividades y prácticas detalladas en el resumen a continuación.

Resultados esperados a largo plazo de los estándares mínimos:

- Los sistemas y procesos con perspectiva de género están institucionalizados en toda la agencia.
- Los programas humanitarios y de desarrollo de CRS abordan sistemáticamente las necesidades únicas de los WMBG (con perspectiva de género) y, cuando corresponde, buscan transformar las normas de género dañinas.

Resultados a mediano plazo:

- La cultura organizacional de CRS apoya los sistemas, las estructuras y los programas transformadores y con perspectiva de género con equidad de género.
- Las oficinas y los equipos de CRS asignan recursos suficientes para abordar la igualdad de género en los programas y operaciones.
- La dotación de personal con equilibrio de género aumenta en varios niveles de la agencia.
- El personal de programas y operaciones demuestra un mayor valor por la igualdad de género.
- El personal del programa tiene el conocimiento técnico y la capacidad para integrar enfoques de equidad de género a lo largo del ciclo de programación.
- CRS establece sistemas MEAL efectivos para medir el impacto en la igualdad de género.

CRS ha logrado avances significativos en términos de institucionalizar iniciativas de género en programas y operaciones. Más específicamente, se han desarrollado los siguientes recursos para apoyar estas iniciativas:

- [auditoría participativa de género y kit de herramientas de análisis de género de CRS](#);
- documento de orientación sobre la integración del género en el proceso de planificación del programa anual (APP, por sus siglas en inglés);
- orientación para integrar los objetivos de género en los planes de desarrollo y desempeño del personal;
- banco IDEA para Recursos Humanos para promover procesos de contratación con equidad de género; y
- módulo de capacitación en línea [Fundamentos de género en CRS Learns](#).

Los estándares mínimos se desglosan por operaciones y programas, cada uno con sus propias subcategorías. Una serie de indicadores de avance relacionados con estos resultados se presentan al final de los estándares mínimos.

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO

OPERACIONES

I. Cultura, capacidad y rendición de cuentas de la organización (incluidos los recursos humanos con perspectiva de género)

- Todo el personal completa una serie de capacitaciones relacionadas con el género que se alinean con su puesto. (por ejemplo, los cursos de aprendizaje en línea de CRS “Fundamentos de género” o “Sesgo de género inconsciente”)⁹
- Los programas de país y las regiones garantizan la experiencia en cuestiones de género.
- Cada programa de país nombra un punto focal (FP, por sus siglas en inglés) con experiencia en género. Formalizar la función del FP en los planes de desempeño con el nivel de esfuerzo indicado. Capacitación adicional proporcionada según sea necesario. (% CP después de 2, 4, 6, 8, 10 años)
- Los programas de país con APP de más de 10 millones de dólares incluyen un asesor de género a tiempo completo en el personal para aconsejar sobre los procesos internos, programación y capacitación. Los proyectos con un presupuesto de 1 millón de dólares por año incluyen al menos el 50% del nivel de esfuerzo (LOE, por sus siglas en inglés) de un asesor de género como personal del proyecto.
- Las oficinas del CP incluyen instalaciones adecuadas tanto para personal masculino como femenino (por ejemplo, baños y espacios de oración separados, sala de lactancia designada, etc.).
- Cada oficina de programa de país o regional realiza una(s) auditoria(s) de género cada cinco años y desarrolla/ revisa su plan de acción de género (GAP) de cinco años.
- Se alienta a los CP, regiones y equipos a: (1) filtrar candidatos para que tengan en cuenta la perspectiva de género y tomar decisiones de contratación en consecuencia; (2) establecer objetivos de proporción de personal adecuados (hombres/mujeres).
- Analizar las entrevistas de salida desde una perspectiva de género.
- Integrar el género en el desempeño (incluidas las revisiones) y los planes de desarrollo de todos los gerentes y el personal del programa en todos los niveles.
- Integrar al menos una competencia relacionada con el género en las descripciones de puestos. (gerentes y personal del programa)
- Desglosar (e informar) los datos relacionados con los recursos humanos por sexo (incluidos los resultados de la encuesta de participación del personal, las proporciones de personal, los índices de contratación y ascensos).
- Desarrollar la capacidad de los socios para abordar la equidad de género en sus operaciones.

II. Política

- Desarrollar una política de igualdad de género.
- Elaborar planes de acción de género (GAP) alineados con la Estrategia global de género y desarrollar mecanismos de rendición de cuentas y dedicar recursos para llevarlos a cabo.
- Asegurar que todo el personal esté capacitado en políticas relacionadas con la salvaguardia y comprenda los medios para informar.

III. Presupuesto

- Asignar fondos para género en la APP según se alinee con el GAP.¹⁰
- Presupuesto para capacitación y dotación de personal en género.

9 Una de las acciones clave para mejorar la integración de género es fortalecer la capacidad del personal mediante la capacitación en equidad de género. La integración de enfoques de equidad de género es responsabilidad de todos. Por lo tanto, es necesario que todos los miembros del personal sean conscientes de 1) cómo el género influye en sus propios supuestos y acciones 2) por qué el género es importante para los proyectos que apoyan y 3) cómo pueden y deben integrar el género en su trabajo. Dado que los cambios en las actitudes y los supuestos sobre las normas tradicionales de género llevan tiempo, se alienta a los CP a organizar sesiones de seguimiento de género.

10 Las acciones ilustrativas incluyen: personal de género en el CP y la región; capacitación; auditorías de género; HOCAI+10; costos necesarios para abordar las sensibilidades culturales y de seguridad, por ejemplo, mujeres que viajan en pareja o en automóvil en lugar de motocicleta para reducir los riesgos; necesidades de viaje del personal de género, por ejemplo, conferencias/comunidades de práctica/integración de género en la implementación de la estrategia de la agencia; evaluaciones ex-post de intervenciones de género, documentos de aprendizaje de género, etc.

OPERACIONES**IV. No hacer daño (DNH, por sus siglas en inglés)**

- Los socios y el personal de CRS firman códigos de conducta.
- Asegurar que el personal conozca y comprenda la Política de salvaguardia de CRS.
- Capacitar a todo el personal relevante en la respuesta adecuada a los casos de VG.
- Establecer/fortalecer mecanismos de monitoreo con perspectiva de género (por ejemplo, denunciantes).

PROGRAMAS**I. Realizar y utilizar análisis de género**

- Realizar análisis de género como parte del diseño del proyecto y durante la puesta en marcha.¹¹
- Utilizar los resultados y las recomendaciones del análisis de género en el diseño, la planificación de la implementación y MEAL.

II. Monitoreo y evaluación

- Todos los datos a nivel individual están desglosados por sexo y edad, incluidos los indicadores de prestación de servicios y participantes (PSDI, por sus siglas en inglés).
- Todos los datos se analizan y reportan usando una lente de género.
- Incluir al menos un indicador de género que mida los cambios relacionados con el género a lo largo del tiempo.
- Monitorear las consecuencias no deseadas relacionadas con el género.
- Evaluar el impacto de los proyectos en la igualdad y las relaciones de género, ya sea como evaluación independiente o como un componente integrado de las evaluaciones planificadas.
- Recopilar, documentar y compartir sistemáticamente las lecciones aprendidas y las buenas prácticas relacionadas con el género durante las actividades/talleres de aprendizaje planificados.

III. Presupuesto

- personal de género: asesores, especialistas, puntos focales
- estudios de género: análisis, valoraciones y evaluaciones de género
- capacidad: capacitación en género para el personal, los socios y los agentes de campo
- comunidades de práctica (reuniones, capacitaciones, etc.)
- actividades e intervenciones específicas de género (enfoques de género)

IV. No hacer daño (DNH)

- Realizar evaluaciones de riesgo/análisis DNH sobre riesgos relacionados con el género.
- Desarrollar e implementar estrategias de mitigación de riesgos relacionados con el género identificados.
- Capacitar a todo el personal en VG (qué es, qué hacer cuando se encuentra, vínculos con la protección y DNH).
- Asegurar que todos los mecanismos/vías de referencia existentes tengan en cuenta el género y sean igualmente accesibles para los WMBG.

V. Rendición de cuentas

- Asegurar que cualquier mecanismo de rendición de cuentas establecido sea sensible al género (por ejemplo, confidencial, accesible a los WMBG y utilizando consultas de los WMBG en el diseño de los mecanismos).
- Asegurar que todo el personal que utiliza/promueve el mecanismo de rendición de cuentas esté capacitado en VG y las vías de referencia necesarias.

¹¹ Dependiendo del tamaño del proyecto, los recursos y los datos existentes, el análisis de género podría ser una revisión documental, un análisis independiente o integrado en otras evaluaciones planificadas.

Preguntas de aprendizaje:

- ¿Cuáles son las mejores prácticas/enfoques para contratar y retener personal diverso, especialmente aquellos con disparidades importantes en sus proporciones de personal por género? ¿Los enfoques difieren según el contexto, las operaciones/calidad del programa, la oficina de campo o la oficina en casa, etc.? ¿Qué herramientas se necesitan para apoyar a los equipos de Recursos Humanos y contratación?
- ¿Cuáles son las mejores herramientas para garantizar una detección adecuada de los prejuicios de género de los nuevos candidatos a CRS?
- ¿Cuáles son los ejemplos exitosos de mecanismos de rendición de cuentas y retroalimentación diseñados para ser receptivos a quejas sensibles (por ejemplo, relacionadas con la violencia de género o el acoso) que deben manejarse de forma confidencial? ¿Qué mecanismo es mejor para recopilar retroalimentación tanto de hombres como de mujeres?
- ¿Cuáles son los mejores enfoques para trabajar con socios de la Iglesia en la promoción de una cultura organizacional inclusiva de género?

Indicadores ilustrativos operativos y programáticos:

- % del personal de CRS (por género y grado) capacitado en equidad/sensibilización de género a través del curso de aprendizaje en línea Fundamentos de género de CRS en CRS Learns, sesgo inconsciente de género y violencia de género para el personal no especializado del programa
- % de programas de país/oficinas que tienen un plan de acción y/o estrategia de género con presupuestos asociados
- % de proyectos que han completado un análisis de género y han implementado al menos tres recomendaciones resultantes
- % de proyectos/programas de CRS que incluye un indicador específico de género
- % de plantilla de personal con objetivos de género en su desempeño y/o planes de desarrollo

PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS Y LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS FUNDAMENTALES

A lo largo de los años, CRS ha desarrollado programas de desarrollo de capacidad humanitaria en colaboración con cientos de organizaciones locales. Sin embargo, se requieren más esfuerzos para apoyar la capacidad, los sistemas, los recursos, las habilidades y las herramientas de los socios necesarios para una integración de género efectiva. Trabajar con socios sobre el terreno para mejorar la integración de género tanto en sus procesos internos (operaciones) como en la programación es una iniciativa ganadora en todos los aspectos. El equipo de género de CRS, en colaboración con la Unidad de asociaciones, adaptó recientemente herramientas para apoyar a los socios en la evaluación de la integración de los principios de igualdad de género. Específicamente, el [Instrumento holístico de evaluación de la capacidad organizativa \(HOCAI, por sus siglas en inglés\) de CRS](#) ha sido actualizado para incluir un décimo módulo para evaluar la capacidad de los socios para abordar la igualdad de género. El capítulo de género de la HOCAI también es una forma eficaz de interactuar con los socios de la Iglesia en relación con la igualdad de género. Los programas de país también pueden colaborar con los socios de la Iglesia en el trabajo hacia el cumplimiento de los estándares mínimos, por ejemplo, compartiendo recursos de capacitación en equidad de género, herramientas para el reclutamiento con perspectiva de género y/o trabajando juntos para realizar análisis de género de proyectos.

Áreas prioritarias

ÁREA PRIORITARIA 1: EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

El trabajo de CRS, a través de la lente del desarrollo humano integral, tiene como objetivo aumentar la dignidad y el bienestar humanos mediante la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de los grupos vulnerables, incluidas las mujeres. Sin embargo, en muchas partes del mundo, las mujeres se enfrentan a amenazas a su vida, salud y bienestar como resultado de la falta de acceso a los servicios, la violencia de género, las cargas laborales pesadas y su falta de poder e influencia. En la mayoría de las regiones del mundo, las mujeres y las niñas reciben una educación menos formal que sus homólogos masculinos. Los conocimientos, las habilidades y los mecanismos de supervivencia de las mujeres suelen ser menos reconocidos. La violencia de género afecta a millones de mujeres y se ha disparado durante la pandemia de COVID-19. Las relaciones de poder desiguales impiden que las mujeres logren una vida sana y plena en muchos niveles de la sociedad, desde los más personales hasta los más públicos. Lograr el cambio requiere políticas y acciones programáticas que mejoren el acceso de las mujeres a medios de vida seguros y recursos económicos (empoderamiento económico), garanticen su seguridad, alivien sus responsabilidades con respecto a las responsabilidades domésticas, eliminen los impedimentos legales para su participación en la vida pública y aumenten la conciencia social a través de programas efectivos de educación y comunicación masiva (empoderamiento social y político). Mejorar la condición de la mujer también mejora su capacidad de toma de decisiones en todos los niveles en todos los ámbitos de vida para ellas y sus familias. Además, se reconoce ampliamente que mejorar la condición de la mujer y promover sus derechos genera beneficios para las familias y sociedades enteras, no solo para las mujeres y las niñas.

El éxito del empoderamiento de las mujeres depende en gran medida del apoyo y la alianza de hombres y niños (AP 2), así como de la reducción de la violencia de



Burkina Faso
Fotógrafo: Sam Phelps

género (AP 5). De manera relacionada, las normas de masculinidad (descritas en AP 2) en torno al poder, el control de los recursos, la división del trabajo y las actitudes y la creencia sobre roles aceptables para las mujeres pueden ser barreras importantes para el empoderamiento de las mujeres. Por lo tanto, la promoción de masculinidades con equidad de género (AP 2) es fundamental para el logro del empoderamiento tanto de las mujeres, como de las AGYW (AP 1 y AP 3). El avance en la equidad de género se verá obstaculizado si el empoderamiento de la mujer se considera un juego de suma cero en el que los hombres renuncian a algo para que las mujeres avancen. En cambio, debemos llegar a un consenso compartido de que a través de creencias más equitativas de género y de comportamientos y estructuras institucionales con más igualdad de género, todos los miembros de la sociedad prosperarán.

Las definiciones de empoderamiento de la mujer han evolucionado a lo largo de los años y los marcos iniciales se centran principalmente en el empoderamiento económico de la mujer. Sin embargo, investigaciones más recientes han demostrado que preparar a las mujeres con servicios financieros y oportunidades de generación de ingresos no es suficiente. Por ejemplo, la agencia—o la capacidad de perseguir metas, expresar voz e influencia y tomar decisiones libres de violencia y represalias—también es fundamental. CRS, en AP 1, define el empoderamiento de la mujer para incluir factores económicos, políticos y sociales.

AP 1: EMPODERAMIENTO DE LA MUJER ¹²			
OBJETIVO DEL AP 1: LAS MUJERES ESTÁN ECONÓMICAMENTE, POLÍTICA Y SOCIALMENTE EMPODERADAS PARA LLEVAR VIDAS PLENAS, PRODUCTIVAS Y SANAS			
RESULTADOS A MEDIANO PLAZO	RESULTADOS A LARGO PLAZO	INDICADORES ILUSTRATIVOS	ENFOQUES/ INTERVENCIONES ILUSTRATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres tienen más capital social, movilidad, mayor confianza en sí mismas y habilidades de liderazgo. Las mujeres tienen mayor acceso a activos productivos e ingresos. Las mujeres tienen mayores oportunidades de medios de vida y de realizar actividades generadoras de ingresos. Las mujeres utilizan sus propios sistemas de ahorro para ahorrar dinero y acceder al crédito. Las mujeres tienen mayor poder de negociación sobre los recursos del hogar. Las mujeres han ampliado el acceso a la información sobre salud y medios de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres poseen y controlan una mayor proporción de activos productivos. Las mujeres tienen mayor control y beneficio de las ganancias económicas y recursos del hogar. Las mujeres tienen mayor poder para tomar decisiones. Representación equitativa de la mujer y voz en todos los niveles del proceso político y la vida pública. 	<ul style="list-style-type: none"> % de parejas que, conjunta o exclusivamente, toman decisiones con respecto al dinero ganado % de mujeres que tienen acceso a servicios financieros formales, incluido el crédito % de mujeres con cuenta y ahorros % de mujeres que controlan (deciden) cómo se usa el crédito % de beneficiarios con actitudes equitativas de género sobre el papel económico de la mujer en el hogar % de mujeres que poseen propiedades o recursos productivos a su nombre % de mujeres (de 15 a 49 años) que toman sus propias decisiones de salud proporción de mujeres con un mínimo de educación primaria o secundaria % de mujeres cómodas hablando en público 	<p>Individuo</p> <ul style="list-style-type: none"> creación de activos (por ejemplo, transferencias, SILC, acceso y control de las mujeres a la tierra, otros activos domésticos y comerciales) desarrollo de conocimientos y habilidades alfabetización y aritmética tecnologías y estrategias que ahorran tiempo agentes PASP/agroempresas femeninas <p>Relaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de parejas (Parejas SMART) SILC+GTA <p>Comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> trabajar con personas influyentes clave de la comunidad (es decir, suegras); Enfoque de la “abuela” defensores de género (hombres y mujeres) <p>Social/Sistemas</p> <ul style="list-style-type: none"> sesiones de abogacía/comunitarias para una implementación sólida de políticas programas de redes de seguridad social con perspectiva de género trabajar con mujeres funcionarias gubernamentales como defensoras del cambio
<p>Preguntas de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo el empoderamiento de una mujer afecta económicamente su capacidad para participar activamente en la toma de decisiones dentro de su hogar? ¿La promoción de la capacidad de toma de decisiones de una mujer dentro del hogar aumenta su acceso e influencia en la toma de decisiones en otras áreas, como las estructuras de gobernanza formales e informales a nivel comunitario (es decir, empoderamiento político)? ¿Cómo puede CRS diseñar mejor los programas para garantizar que el empoderamiento económico de la mujer no aumente su vulnerabilidad a la violencia de género? ¿Qué cambios en la carga/uso del tiempo de las mujeres ocurren con la implementación de las intervenciones de empoderamiento de la mujer, y con qué compensaciones? 			

12 Consulte el Anexo III para obtener recursos adicionales sobre el empoderamiento de la mujer.

ÁREA PRIORITARIA 2: MASCULINIDADES EQUITATIVAS DE GÉNERO

Los hombres y los niños de todo el mundo siguen teniendo más poder en relación con sus contrapartes femeninas, tanto en los gobiernos como en el hogar, el aula y el lugar de trabajo. Mientras que los hombres son presionados para que actúen como los principales proveedores financieros y tomadores de decisiones, a las mujeres a menudo se les prescribe el papel de cuidadoras. En muchos hogares, las normas de género perpetúan una distribución desigual del poder y las responsabilidades. Los programas que buscan obtener resultados equitativos y trabajar hacia la igualdad de género deben trabajar con hombres y niños para transformar las normas de género perjudiciales y las dinámicas de poder desiguales.

También es fundamental reconocer que los hombres y los niños también se ven perjudicados por dinámicas de poder desiguales y expectativas culturales que refuerzan la inequidad de género. Las normas dañinas de masculinidad conducen a una mayor vulnerabilidad de los adolescentes varones y a resultados deficientes en el desarrollo humano. Si bien es más probable que las niñas nunca ingresen a la escuela, es más probable que los niños repitan un grado, abandonen la escuela, tengan niveles educativos más bajos y corran un mayor riesgo de sufrir castigos corporales en la escuela y en el hogar. También son más vulnerables a las presiones familiares para dejar la escuela y contribuir a los ingresos del hogar de acuerdo con el ideal masculino del hombre proveedor y protector. Asimismo, los varones representan la mayoría de los niños que trabajan y viven en la calle.

Por ejemplo, los mensajes sociales que alientan a los hombres a tener múltiples parejas sexuales aumentan su riesgo de contraer infecciones de transmisión sexual, como el VIH. La percepción de que los hombres que buscan atención médica son débiles a menudo se traduce en que los hombres acceden a los servicios de salud básicos a tasas más bajas que las mujeres y los niños. También sabemos que **los hombres (y sus parejas) en relaciones equitativas de género son más felices y sanos y la igualdad de género beneficia a todos los miembros del hogar.** Los hombres que indican estar más involucrados en la vida de sus hijos viven más tiempo, tienen menos problemas de salud mental y reportan ser más felices que los hombres que no están tan involucrados. Estos resultados no solo benefician a los propios hombres y niños, sino que también tienen implicaciones positivas para las mujeres y las niñas, así como para los hogares y las comunidades.

Como resultado, el AP 2 se enfoca en la adopción de masculinidades con equidad de género. Incluye el trabajo para ayudar a los hombres a reflexionar sobre cómo las concepciones dominantes de masculinidad, incluida la necesidad de parecer duros, recurrir a la violencia, participar en conductas de riesgo y reprimir emociones, pueden ser perjudiciales para ellos mismos, las mujeres y las niñas, las familias y las comunidades en general. También necesitan oportunidades para explorar nuevas

Las **masculinidades** son el conjunto de atributos, comportamientos y roles asociados con hombres y niños. Transmite que hay muchas definiciones construidas socialmente para ser un “hombre”. Estas ideas pueden cambiar con el tiempo y de un lugar a otro, pero en general se refieren a las expectativas de cómo los hombres y los niños deben comportarse en diversos entornos o situaciones.

La creación y promoción de **masculinidades con equidad de género** ofrece oportunidades para que los hombres se basen en características positivas y reflexionen sobre concepciones perjudiciales (o dominantes) de la masculinidad y convertirse en modelos a seguir para el cambio personal y social, así como en defensores personales de la igualdad de género.

formas de ser y hacer la “hombría”, incluidas características más equitativas de género, como ser un padre involucrado, comunicarse y tomar decisiones importantes en el hogar con sus parejas, compartir el trabajo de cuidado no remunerado (cuidado de los hijos, cocinar, limpiar), apoyando a las mujeres en el empoderamiento económico, político y social (AP 1) y empleando y promoviendo técnicas de resolución de conflictos no violentas. Esta AP es fundamental para el éxito de otras AP, por ejemplo, para lograr el empoderamiento de mujeres y niñas (AP 1 y 3), los hombres y los niños deben verse a sí mismos como aliados en el proceso. También se reconoce en gran medida que las estrategias para poner fin a la violencia de género (AP5) deben incluir la participación de hombres y niños junto con mujeres y niñas. Como afirma la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés): “El reconocimiento de la importancia de las estrategias de participación masculina para poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas es parte de un reconocimiento más amplio de los roles que los hombres y los niños pueden y deben desempeñar en el trabajo para establecer y mantener la igualdad de género”.

La mayoría de las estrategias de participación masculina incluyen múltiples enfoques que atraviesan sectores. Por ejemplo, a nivel individual, los proyectos que brindan oportunidades para que los participantes identifiquen, reflejen y desafíen los estereotipos de género nocivos y practiquen nuevos comportamientos pueden ser eficaces para cambiar las actitudes y comportamientos de los hombres en apoyo de la igualdad de género. Trabajar con hombres como padres a través de grupos de aprendizaje para padres puede ser una vía clave para el compromiso de cambiar las normas apremiantes en torno al trabajo de cuidado no remunerado y otros temas como las prácticas de crianza positiva. Trabajar a nivel de relación, a través de la formación de parejas sobre comunicación y planificación conjunta, ha demostrado ser eficaz para reducir la violencia de género y aumentar la participación de los hombres en la nutrición. Estos esfuerzos programáticos deben implementarse junto con campañas comunitarias, asociaciones institucionales y esfuerzos de promoción locales, nacionales e internacionales para maximizar su impacto.



India
Fotógrafo: Michael Hill (2017)

AP 2: MASCULINIDADES EQUITATIVAS DE GÉNERO¹³

OBJETIVO DEL AP 2: HOMBRES Y NIÑOS ADOPTAN MASCULINIDADES EQUITATIVAS DE GÉNERO Y APOYAN ACTIVAMENTE LA IGUALDAD DE GÉNERO

RESULTADOS A MEDIANO PLAZO	RESULTADOS A LARGO PLAZO	INDICADORES ILUSTRATIVOS	ENFOQUES/INTERVENCIONES ILUSTRATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • mayor aceptación de los principios de igualdad de género entre hombres y niños • hombres y niños rechazan la violencia de género (VG) • los hombres y los niños aumentan el uso de estrategias de afrontamiento y manejo de conflictos no violentas • hombres y niños han mejorado las KSA en torno a la comunicación de pareja y la planificación conjunta • los hombres aumentan la participación en el trabajo de cuidados • cambio de actitud hacia los hombres como cuidadores 	<ul style="list-style-type: none"> • reducción de conflictos dentro del hogar, incluida la violencia de género • mejor calidad de la relación de pareja • mejora del bienestar económico de los hogares • reducción de la carga de tiempo de las mujeres • los hombres y los niños se convierten en defensores/ modelos a seguir para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer 	<ul style="list-style-type: none"> • puntuación del Índice de calidad de la relación¹⁴ • % de hombres/niños participantes (que tienen actitudes más equitativas de género) • % de parejas que se comunican sobre el uso de los recursos del hogar, incluidos los ingresos • % de actitudes positivas de los hombres/jóvenes hacia una relación respetuosa con su cónyuge/pareja íntima • % de apoyo de hombres/niños a normas de igualdad de género sobre el trabajo de cuidados y la vida diaria • % de hombres/niños que utilizan estrategias de control de la ira • % de hombres/niños que no mantienen actitudes de aceptación hacia la VG¹⁵ • tiempo promedio dedicado al cuidado/trabajo doméstico¹⁶ (desglosado por sexo) 	<p>Individuo</p> <ul style="list-style-type: none"> • padres Responsables, comprometidos y amorosos (REAL, por sus siglas en inglés) • grupos de aprendizaje masculino • masculinidades con equidad de género integradas en los planes de estudio de habilidades para la vida <p>Relaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • SILC+GTA • Hombres como compañeros (MAP, por sus siglas en inglés) • defensores de género, educadores entre pares, consejeros “descalzos” <p>Comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • las normas comunitarias cambian en las nociones de “hombría” • trabajar con líderes religiosos y tradicionales • SASA! y SASA! Faith <p>Social/Sistemas</p> <ul style="list-style-type: none"> • plataformas locales e internacionales de hombres y mujeres que apoyan el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género (por ejemplo, MenEngage Alliance)

Preguntas de aprendizaje

- ¿Cuáles son los enfoques efectivos para trabajar con hombres y niños para apoyar los principios de empoderamiento de las mujeres y los resultados relacionados, específicamente la carga de tiempo de las mujeres? Por el contrario, ¿cuáles son los enfoques efectivos para trabajar con mujeres y niñas para apoyar los principios de masculinidad con equidad de género y los resultados relacionados?
- ¿Qué enfoques han tenido éxito para involucrar a hombres y niños en programas sobre masculinidades con equidad de género?
- ¿Cuáles son los mejores enfoques para mejorar las normas comunitarias relacionadas con los hombres que exhiben comportamientos equitativos de género?

13 Consulte el Anexo III para obtener recursos adicionales sobre masculinidades con equidad de género.

14 Como se define en la [Herramienta de evaluación de funcionalidad de pareja \(CFAT, por sus siglas en inglés\)](#).

15 Como se ve en las actitudes de las encuestas demográficas y de salud (DHS, por sus siglas en inglés) hacia el maltrato a la esposa.

16 Encuestas sobre el uso del tiempo de las mujeres con un módulo de Asignación de tiempo específico del contexto que evalúa la cantidad absoluta de tiempo dedicado a una lista de actividades durante la semana anterior; módulos de Escasez de tiempo percibida que evalúan la calidad del uso del tiempo a través de preguntas tipo Likert

ÁREA PRIORITARIA 3: EMPODERAMIENTO DE LAS NIÑAS ADOLESCENTES Y MUJERES JÓVENES (DE 10 A 14 Y DE 15 A 19 AÑOS)

En demasiados lugares, las niñas adolescentes y mujeres jóvenes (AGYW) carecen de igualdad de acceso a los servicios de salud, seguridad, educación, plenos derechos legales y sociales y activos económicos. A nivel mundial, 62 millones de niñas no están en la escuela y 250 millones de niñas adolescentes viven en la pobreza. Estas niñas enfrentan oportunidades económicas reducidas, altos índices de analfabetismo, tasas desproporcionadamente altas de VG, HIV/sida y otras infecciones de transmisión sexual, embarazos no deseados, así como matrimonios precoces y forzados. Las adolescentes enfrentan un mayor riesgo de complicaciones y muerte durante el embarazo y el parto que aquellas que tienen solo unos años más. El embarazo adolescente se asocia con un 50% más de riesgo de muerte fetal y neonatal, y un mayor riesgo de bajo peso al nacer, parto prematuro, asfixia y mortalidad materna. En muchos lugares del mundo, las niñas adolescentes y mujeres jóvenes experimentan movilidad, agencia, acceso a información y servicios, y capacidad de toma de decisiones para su futuro restringidos. Estas desventajas perpetúan y aseguran los ciclos de pobreza, que se multiplican a medida que las generaciones de niñas tienen sus propias familias. Por último, la socialización de género se intensifica durante la adolescencia y, por lo tanto, presenta una oportunidad única y un plazo limitado para promover conocimientos, habilidades y actitudes (KSA, por sus siglas en inglés) con equidad de género antes de que se consoliden y sean más difíciles de cambiar.

Invertir en las adolescentes, especialmente a través de la salud y la educación, beneficia no solo a las niñas y sus familias, sino a comunidades y economías enteras. La asistencia de las niñas a la escuela formal durante la adolescencia se correlaciona con el matrimonio tardío, la maternidad más tardía, la disminución de las tasas de fertilidad, índices más bajos de VIH/sida y otras morbilidades reproductivas, menos horas de trabajo doméstico y una mayor igualdad de género. Es importante destacar que estos beneficios se acumulan para la próxima generación. Cada año adicional de educación de las niñas se correlaciona con una reducción del 5% al 10% en la mortalidad infantil y un niño nacido de una madre que sabe leer tiene un 50% más de probabilidades de vivir más allá de los 5 años. Al mismo tiempo, este grupo de población puede ser poderosos defensores, líderes y contribuyentes de sus propias comunidades y países, pero se les debe dar la agencia para hacerlo. Al intervenir para contrarrestar los riesgos que existen y al promover relaciones y comportamientos positivos para las niñas, estamos invirtiendo en las mujeres y líderes de nuestro futuro.

CRS es miembro de Girls Not Brides (Niñas, no novias), una asociación mundial de más de 1,000 organizaciones de la sociedad civil comprometidas con poner fin al matrimonio infantil y permitir que las niñas alcancen su máximo potencial. Esta plataforma y otras, como YouthPower, ofrecen a CRS la oportunidad de participar en los esfuerzos para abordar el empoderamiento de las AGYW en niveles más altos y la oportunidad de influir a escala.



■ Un enfoque AGYW transformador de género funcionaría en todos los niveles del marco socioecológico. A nivel individual, los enfoques buscan construir la agencia, los activos y las relaciones de apoyo de las AGYW. A nivel de sistemas, las AGYW se empoderan mediante un entorno propicio, estructuras de apoyo y políticas y servicios favorables a los jóvenes. La AP 1 y la AP 3 están estrechamente alineadas, pero con enfoques y resultados diferentes que dan cuenta de las distintas vulnerabilidades y capacidades de las AGYW en comparación con las mujeres mayores en el AP 1. Sin embargo, para lograr realmente nuestro objetivo de igualdad de género, debemos trabajar para empoderar tanto a las mujeres mayores como a las niñas adolescentes y mujeres jóvenes. La clave para lograr el empoderamiento de las AGYW es la capacidad de esta población para vivir libre de violencia y, como tal, el éxito de esta AP está estrechamente relacionado con la AP 5, especialmente en lo que se refiere a los tipos específicos de violencia de género que afectan a esta población, como el matrimonio infantil precoz y forzado (EFCM, por sus siglas en inglés). Por último, sabemos que las situaciones de emergencia empeoran la vulnerabilidad de las AGYW y, por lo tanto, es fundamental garantizar un enfoque con perspectiva de género en la respuesta humanitaria (AP 4).

Guatemala
Fotógrafo: Leiva Silverlight (2017)

AP 3: EMPODERAMIENTO DE LAS NIÑAS ADOLESCENTES Y MUJERES JÓVENES (AGYW)¹⁷

OBJETIVO DEL AP 3: LAS NIÑAS ADOLESCENTES Y LAS MUJERES JÓVENES (DE 10 A 14 Y DE 15 A 19 AÑOS) TIENEN EL PODER PARA LLEVAR UNA VIDA PLENA, SANA, PRODUCTIVA Y PACÍFICA

RESULTADOS A MEDIANO PLAZO	RESULTADOS A LARGO PLAZO	INDICADORES ILUSTRATIVOS	ENFOQUES/INTERVENCIONES ILUSTRATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • mayor conocimiento de las AGYW sobre sus derechos • las AGYW demuestran una mayor confianza en su propia capacidad y habilidad para alcanzar sus metas • las AGYW demuestran mejores resultados de aprendizaje • las AGYW tienen relaciones sanas con sus compañeras, padres y otras personas en la comunidad • mayor apoyo de los cuidadores a las oportunidades de las AGYW para continuar su educación/trabajo fuera del hogar 	<ul style="list-style-type: none"> • las AGYW ejercen sus derechos • las AGYW han aumentado la autoeficacia (agencia) • las AGYW se casan y tienen relaciones sexuales a una edad sana para su desarrollo físico, emocional y cognitivo • las AGYW tienen un riesgo reducido de mutilación/ablación genital femenina (FGM, por sus siglas en inglés) • las AGYW participan en un trabajo significativo y asuntos comunitarios 	<ul style="list-style-type: none"> • % de AGYW que informan tener control sobre la selección del cónyuge y el momento del matrimonio • % de adolescentes (niños y niñas) que creen que es perjudicial casarse antes de la edad legal • proporción de AGYW que se sienten capaces de decir no a la actividad sexual • % de AGYW con mayor confianza en sí mismas • % de AGYW que conocen sus derechos • % de AGYW que sienten que pueden abogar por sí mismas • % de AGYW (casadas y solteras) que informan tener voz en decisiones importantes • % de cuidadores que apoyan a las AGYW para trabajar fuera del hogar • % de AGYW que dicen que siempre se sienten seguras cuando están en espacios públicos • % de niñas que abandonan la escuela debido al matrimonio, el embarazo, la menstruación o la violencia o acoso sexual • % de escuelas que brindan entornos seguros y “amigables para las niñas” • % de AGYW con acceso a oportunidades educativas a una distancia accesible • % de AGYW con habilidades básicas de lectura, escritura y aritmética • % de AGYW que participan en actividades de la sociedad civil debido a la capacitación en habilidades sociales o de liderazgo¹⁸ 	<p>Individuo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lente de género en los planes de estudio dirigidos a las jóvenes (por ejemplo, habilidades para la vida, Grow Up Smart (Crecer inteligente), I am Entrepreneur (Soy emprendedor) etc.) • grupos de ahorro para adolescentes y jóvenes (por ejemplo, Aflateen) • espacios seguros/clubes de niñas <p>Relaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • defensores de género (niños y niñas) • plan de estudios para padres (<i>Parenting for Lifelong Health</i> (Crianza de los hijos para la salud de por vida), <i>Better Parenting Plus</i> (Una mejor crianza de los hijos Plus)) • familias dignas/familias sólidas <p>Comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • cambio de normas comunitarias a través de clubes deportivos, juveniles y de género • defensores de género, educadores homólogos • “conversaciones comunitarias” sobre los derechos de las mujeres y las niñas <p>Social/Sistemas</p> <ul style="list-style-type: none"> • plataformas locales e internacionales que apoyan los derechos de las niñas y las jóvenes (por ejemplo, Girls Not Brides (Niñas, no novias), Youthpower, etc.)

Preguntas de aprendizaje

- ¿Qué combinación de enfoques y actividades contribuye efectivamente a la inclusión económica y el empoderamiento de las niñas (es decir, el control de los recursos, las decisiones, etc.)?
- ¿Cuáles son los mejores enfoques para desarrollar la capacidad o el potencial económico de las AGYW de manera sostenible cuando por lo general tienen un acceso extremadamente bajo a los activos?
- ¿Qué oportunidades han cambiado la percepción de las familias sobre el potencial y la capacidad de las niñas?
- ¿Cuáles son los componentes críticos de un enfoque exitoso de “club de niñas” y cuáles son las mejores formas de apoyar las diferentes necesidades de varios subgrupos de AGYW (es decir, solteras, madres jóvenes, no escolarizadas, etc.)?

¹⁷ Consulte el Anexo III para obtener recursos adicionales sobre el empoderamiento de las AGYW.

¹⁸ U otra iniciativa similar, es decir, un programa de mentores, etc.

ÁREA PRIORITARIA 4: PROGRAMACIÓN DE EMERGENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Está bien establecido que las mujeres y las niñas experimentan las emergencias de manera diferente a los hombres y los niños. Por ejemplo, las mujeres y las niñas sufren de manera desproporcionada como resultado de los trastornos causados por una emergencia y, a menudo, tienen menos recursos para hacer frente a un desastre. Las crisis pueden aumentar los índices de matrimonio infantil precoz y forzado. Las emergencias también pueden afectar negativamente a los hombres que pueden perder su sustento y su condición de sostén de la familia. Los hombres, por ejemplo, pueden resentir el hecho de que las mujeres a menudo son el objetivo de los programas en efectivo y su incapacidad para mantener y proteger a su familia puede resultar en frustración y violencia (AP 2 y AP 5). Además, las emergencias estarán cada vez más relacionadas con los conflictos y la desigualdad de género y los conflictos estarán estrechamente vinculados. La desigualdad de género también puede ser un factor clave de la fragilidad. En varios estudios de los últimos 15 años, se ha encontrado que los países con niveles más altos de desigualdad de género tienen más probabilidades de estar involucrados en conflictos civiles, experimentar una violencia más severa y tener una paz posterior al conflicto más precaria que los países en los que las mujeres tienen un estatus más alto en la sociedad.

La base del objetivo principal de los enfoques de programación humanitaria actuales de CRS es un marco sólido de integración de la protección que incorpora cuestiones de seguridad desde la evaluación hasta la intervención y el monitoreo. El marco de integración de la protección apoya la integración de género en nuestro trabajo en una serie de ámbitos, incluida la participación equitativa y la contribución significativa de los WMBG para adaptar la ayuda a sus necesidades específicas; apoyar el aumento de los riesgos de protección específicos de género para garantizar que no se produzcan daños en nuestra respuesta; y una mayor comprensión del papel del género en el acceso a la ayuda, en particular para los grupos marginados. CRS prioriza la seguridad y el bienestar de las poblaciones afectadas y en riesgo; fomenta la igualdad y la participación inclusiva en el diseño y la implementación del programa; y promueve la dignidad de todos los grupos afectados por crisis con fuertes enfoques basados en la comunidad. CRS se ha convertido en un líder en prácticas innovadoras que se basan en las fortalezas y los recursos de la comunidad y tienen como objetivo brindar a las personas afectadas por desastres un mayor control sobre las decisiones que afectan sus vidas, incluidos los más pobres y vulnerables, en particular las mujeres y las niñas, asegurando que tengan una voz en la toma de decisiones de la comunidad y el hogar. Se aplicará continuamente un enfoque con perspectiva de género a estas prácticas.

Como actor humanitario, CRS es responsable y debe rendir cuentas de promover y proteger los derechos de los WMBG al garantizar que nuestra ayuda responda a sus diversas prioridades y necesidades. También debemos proporcionar igualdad de acceso a las oportunidades y los recursos, en particular para las mujeres y las niñas, cuyos derechos se defienden muy poco durante los conflictos y las crisis. CRS reconoce que las crisis pueden brindar oportunidades para abordar desigualdades perjudiciales y promover cambios transformadores debido al cambio de estructuras sociales y culturales que a menudo ocurren durante tiempos de crisis y/o recuperación. En estas condiciones, puede ser posible promover resultados más transformadores y, como consecuencia, lograr un mayor impacto.

EL GÉNERO Y LA PANDEMIA DEL COVID-19

El área prioritaria 4 de la nueva Estrategia global de género presenta planes para asegurar que los esfuerzos de programación humanitaria de CRS sean sensibles al género. La pandemia actual de COVID-19 ha requerido que CRS y sus socios ajusten rápidamente nuestra programación en prácticamente todos los países en los que trabajamos. Como ocurre con la mayoría de las emergencias, COVID-19 está afectando a hombres y mujeres de manera diferente con desigualdades sociales y de género persistentes en todo el mundo, lo que agrava los riesgos para las mujeres y niñas.

Violencia de género: el estrés psicológico y económico y los largos períodos de confinamiento causados por la propagación del COVID-19 y el movimiento restringido debido al cierre han puesto a mujeres y niños (especialmente niñas) en riesgo de violencia. Las mujeres y niñas con discapacidad enfrentan un riesgo particularmente alto de violencia de pareja íntima (IPV, por sus siglas en inglés) y mayores desafíos para acceder a los servicios de violencia de género. La explotación y el abuso sexuales (SEA, por sus siglas en inglés) de mujeres y niños aumentan durante emergencias, como COVID-19, incluso a manos de trabajadores humanitarios. Los cierres masivos de escuelas en todo el mundo han significado que algunos niños enfrentan riesgos de protección adicionales, como perder el acceso a los servicios de salud y mensajes de protección, mayores cargas laborales (especialmente niñas) y menos acceso a suministros de higiene (por ejemplo, kits menstruales).

Impactos de género en la salud de COVID-19: las estadísticas sugieren que aunque los hombres y las mujeres contraen COVID-19 aproximadamente en las mismas tasas, los hombres tienen una tasa de mortalidad más alta, posiblemente debido a diferencias en inmunología, tasas más altas de enfermedades cardiovasculares y elecciones de estilo de vida. Es probable que las tasas de mortalidad más altas para los hombres tengan un impacto negativo en las mujeres si las familias pierden al principal generador de ingresos masculino. Las mujeres mayores también corren un alto riesgo ya que tienen más probabilidades de sufrir enfermedades subyacentes, mayor vulnerabilidad económica, aislamiento y menor acceso a los servicios de salud. Las mujeres, que constituyen el 70% del personal de salud a nivel mundial, principalmente a nivel de base, tienen más probabilidades de estar expuestas al COVID-19 y experimentar un mayor estrés por trabajar más horas y los requisitos adicionales de mantener a sus familias seguras. La experiencia de emergencias de salud anteriores sugiere que a medida que se intensifica la propagación del virus, los recursos de los servicios de atención primaria de salud, como la atención prenatal y posnatal, pueden reasignarse para combatir la pandemia. La mayor necesidad de servicios de agua, saneamiento e higiene (WASH, por sus siglas en inglés) durante la pandemia probablemente aumentará la carga de trabajo de las mujeres y las niñas, ya que tradicionalmente son responsables de la recolección de agua. Viajar distancias más largas para

recolectar agua aumenta el riesgo de que las niñas sufran VG y contraigan el virus.

Seguridad alimentaria y medios de vida: según el Programa Mundial de Alimentos, la cantidad de personas que enfrentan una crisis alimentaria se duplicará como resultado de COVID-19. Las mujeres ya se enfrentan a la peor parte del hambre, las crisis alimentarias y el desplazamiento; es probable que COVID-19 empeore estas tendencias. Las emergencias de salud pública, como COVID-19, afectan los medios de vida de las mujeres de manera desproporcionada dado su papel en el trabajo informal y migrante. Es probable que el aumento en las responsabilidades domésticas, incluido el cuidado de los hijos, personas de la tercera edad y enfermos, junto con las restricciones de movimiento dentro de las comunidades y a través de las fronteras, limite la participación de las mujeres en la agricultura y las actividades de subsistencia, reduciendo sus perspectivas económicas a largo plazo.

Educación: COVID-19 bien puede tener un impacto profundo en la educación, la retención escolar y el desempeño de las niñas. Incluso antes de la ola de cierres de escuelas, las niñas de hogares vulnerables ha menudo han tenido que equilibrar el trabajo escolar con las responsabilidades de brindar cuidados, lo que ha dado como resultado altos niveles de ausentismo y deserción escolar para millones de personas. La crisis del COVID-19 corre el riesgo de empeorar esta situación. Si los impactos económicos de COVID-19 son prolongados y severos, es posible que los hogares vulnerables no puedan enviar a sus hijos de regreso a la escuela cuando vuelvan a abrir, sobre todo si las niñas se casaron, quedaron embarazadas o sobrepasaron la edad escolar durante el cierre.

Contextos humanitarios: en el refugio y el espacio humanitario, los asentamientos densamente poblados con viviendas deficientes e instalaciones limitadas de WASH son terrenos fértiles para la propagación del COVID-19. Esta situación, combinada con las normas de género restrictiva vigentes en la mayoría de los países del mundo, coloca a las mujeres y niñas en entornos de refugiados en un riesgo particular de infección y otros efectos negativos. Es probable que COVID-19 afecte los programas y respuesta humanitaria de CRS durante muchos meses, si no años, por venir. Sin embargo, aunque las mujeres y las niñas corren un mayor riesgo, también son fundamentales para responder a la pandemia. El liderazgo de las mujeres en la gobernanza, su participación en el sector de la salud, en los mercados y en el cuidado de sus familias las convierte en actores fundamentales en cualquier acción para abordar la crisis. En respuesta a COVID-19, CRS desarrolló una guía para nosotros y nuestros socios para aliviar las implicaciones de género de COVID-19 para el personal de nuestras organizaciones; para identificar formas de integrar el género en nuestra [respuesta al programa COVID-19](#) en todos los sectores y específicamente en nuestra respuesta al impacto de COVID-19 en la [agricultura y los medios de vida](#).



Los enfoques adicionales se centran en desarrollar la capacidad **interna**¹⁹ de CRS para participar en la programación con perspectiva de género. Por ejemplo, garantizar que los estándares Sphere sobre integración de género sean aceptados, compartidos e implementados en todas las iniciativas de respuesta a emergencias de CRS. Esto probablemente implicará capacitación, orientación y asesoría enfocadas a los equipos de respuesta a emergencias, incluidos los socios de CRS. Por último, los equipos de respuesta a emergencias de CRS deben alinearse con los [estándares mínimos](#) de CRS y ser inclusivos y equilibrados por género.

Jordania
Fotógrafo: Óscar Durand (2016)

¹⁹ Por ejemplo: el personal y los socios de CRS mantienen los estándares Sphere, en particular sobre la integración de género, y utilizan HOCAI para evaluar la capacidad de los socios, incluido el Capítulo 10; personal y socios están empoderados para abordar la protección y salvaguarda (conocen y comprenden la Política de salvaguarda, cómo reportar violaciones, etc.); la institucionalización de las evaluaciones/análisis de género impulsa la focalización, el diseño y el impacto adecuados; institucionalizar equipos de respuesta a emergencias inclusivos y con equilibrio de género; desarrollo de herramientas para monitorear riesgos relacionados con el género; y seguimiento posterior a la distribución del impacto de género (por ejemplo, transferencias de efectivo).

AP 4: PROGRAMACIÓN DE EMERGENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO²⁰

OBJETIVO DEL AP 4: CRS IMPLEMENTA PROGRAMACIÓN DE EMERGENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

RESULTADOS A MEDIANO PLAZO	RESULTADOS A LARGO PLAZO	INDICADORES ILUSTRATIVOS ²¹	ENFOQUES/INTERVENCIONES ILUSTRATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • los WMBG afectados por una emergencia acceden equitativamente a bienes y servicios sensibles al género • los WMBG participan de manera equitativa en las estructuras de toma de decisiones de respuesta y recuperación • los WMBG tienen acceso equitativo a los mecanismos de quejas y retroalimentación de los beneficiarios • se promueve la participación y la voz de las mujeres y las niñas en todos los aspectos de la respuesta a las crisis 	<ul style="list-style-type: none"> • los WMBG se benefician equitativamente de los esfuerzos de respuesta/recuperación de emergencias • los WMBG y sus familias sobreviven Y prosperan cuando se enfrentan a una crisis • se protege la salud mental y del desarrollo de los niños y niñas afectados por una crisis 	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas afectadas por desastres que indican que la respuesta está cumpliendo sus necesidades (desglosadas por sexo y edad) • proporción entre mujeres y hombres de los participantes del proyecto que colaboran en comités comunitarios u otras estructuras de toma de decisiones involucradas en la respuesta humanitaria y la recuperación • % de informes de proyectos humanitarios que reportan sobre datos desglosados por sexo y edad • % de personal de CRS o de los socios que participa regularmente en reuniones de la red interinstitucional de género • % de evaluaciones de necesidades que han incluido cuestiones de género en las fases de recopilación y análisis de información • número de iniciativas de prevención y/o respuesta a la VG implementadas en contextos de emergencia • % de mecanismos de retroalimentación diseñados de manera sensible al género 	<p>Individuo</p> <ul style="list-style-type: none"> • la programación de transferencias de efectivo identifica y planifica deliberadamente enfoques para que hombres y mujeres se beneficien de manera equitativa • apoyo psicosocial institucionalizado para los beneficiarios <p>Relaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • enfoques de diálogo en el hogar para capacitar a las parejas en la toma de decisiones equitativa (sobre el uso de efectivo y/u otras decisiones importantes del hogar) <p>Comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • comités de beneficiarios inclusivos de género/jóvenes y mecanismo de rendición de cuentas (protección, etc.) <p>Social/Sistemas</p> <ul style="list-style-type: none"> • desarrollo de redes de referencia para la VG y protección infantil durante emergencias • políticas de abogacía/influencia (nacional, regional) para la ayuda humanitaria transformadora y con perspectiva de género, incluyendo un fuerte enfoque de protección • coordinación multisectorial (participación en grupos de trabajo, creación de alianzas, plataformas, clústers, mapeo de servicios, referencias)

Preguntas de aprendizaje

- ¿Cómo se han dirigido las modalidades de ayuda en efectivo y con cupones a las mujeres como beneficiarias del hogar para apoyar su empoderamiento y mitigar con éxito los riesgos de violencia de género u otras formas de reacción violenta? ¿En qué medida las mujeres beneficiarias de las modalidades de efectivo/cupones mantienen el control sobre el uso de la transferencia?
- ¿En qué medida las intervenciones de emergencia brindan la oportunidad de iniciar la transformación de género sin “hacer daño”?

²⁰ Consulte el Anexo III para obtener más recursos sobre la programación de emergencia con perspectiva de género.

²¹ Consulte los estándares mínimos para los indicadores internos que se pueden adaptar para el AP 4, tales como: % del personal de campo que está capacitado para identificar, referir y atender a sobrevivientes de violencia de género; la proporción de personal femenino y masculino de los equipos humanitarios; y % de personal que ha recibido capacitación básica sobre el género, integración de la protección, prevención de la violencia y No hacer daño.

ÁREA PRIORITARIA 5: PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (VG)

La VG afecta a todas las sociedades del mundo. Si bien la violencia de género afecta a los WMBG, las mujeres y las niñas se ven mucho más afectadas. Aproximadamente un tercio de las mujeres experimentarán alguna forma de VG durante su vida. La violencia de género incluye cinco categorías:

- violencia sexual (violación, agresión sexual, acoso sexual)
- violencia física (golpes, bofetadas, golpizas)
- violencia emocional (abuso psicológico)
- violencia económica (negación de recursos)
- prácticas tradicionales dañinas (matrimonios forzados o precoces; mutilación genital femenina)

Los efectos de la violencia se sienten a nivel individual, familiar y comunitario. Las consecuencias de la violencia incluyen un mayor riesgo de suicidio y abuso de alcohol, así como impactos negativos en los resultados del desarrollo humano. La violencia de género también tiene graves consecuencias económicas, con un costo estimado del 1.2% al 3.7% del PIB en algunos países debido a la pérdida de productividad, equivalente al gasto promedio de los países de ingresos bajos y medianos en educación primaria. El matrimonio infantil precoz y forzado (EFCM, por sus siglas en inglés) es un tipo de violencia de género particularmente dañino que afecta de manera desproporcionada a las niñas adolescentes y mujeres jóvenes (AP 3). A pesar de la legislación generalizada en todo el mundo para frenar la práctica, cada año 12 millones de niñas se casan antes de los 18 años. Las actitudes sociales y culturales sobre el valor de las niñas y los roles correctos para las mujeres (desigualdad de género) se combinan con las económicas y, en algunos casos, razones religiosas y de seguridad para perpetuar la tendencia del matrimonio precoz e infantil, que afecta de manera desmesurada a las niñas. Una vez casadas, las niñas generalmente comienzan a tener hijos, lo que tiene consecuencias tanto para las niñas como para las generaciones futuras. Se debe prestar especial atención a grupos de mujeres que forman parte de poblaciones excluidas o en situación de vulnerabilidad, como mujeres indígenas, migrantes y trabajadoras del hogar. La evidencia muestra que las mujeres en estas situaciones enfrentan más violencia.

La reducción de la violencia de género requiere un enfoque basado en la comunidad, de múltiples frentes y un compromiso sostenido con múltiples partes interesadas. Las iniciativas más eficaces abordan los factores de riesgo subyacentes de la violencia, incluidas las normas sociales sobre los roles de género y la aceptación de la violencia.

El enfoque de CRS en la prevención y mitigación de la violencia de género está creciendo. Los donantes esperan cada vez más que los socios implementadores aborden la VG, incluida la violencia perpetrada por los miembros de la comunidad humanitaria y de ayuda.²² El área prioritaria 5 incluye una serie de enfoques ilustrativos —de CRS o agencias externas— que pueden prevenir eficazmente la violencia de género. Los programas exitosos de prevención y mitigación de la VG requieren enfoques sólidos ilustrados en las otras AP, particularmente en lo que respecta a la promoción de masculinidades con

22 Para la comunidad de ayuda, consulte las recomendaciones del Comité de Ayuda al Desarrollo (DAC, por sus siglas en inglés) de la OCDE para poner fin a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en la cooperación para el desarrollo y la ayuda humanitaria. <http://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-recommendation-on-ending-sexual-exploitation-abuse-and-harassment.htm> (en inglés)



equidad de género (AP 2). En muchos contextos, las normas predominantes de masculinidad—incluida la necesidad de parecer duros y recurrir a la violencia para resolver los conflictos— aumentan la probabilidad de que hombres y niños cometan violencia contra mujeres y niñas u otros hombres y niños, pero también de que hombres y niños sufran violencia. Como resultado, las masculinidades con equidad de género son un enfoque común de los proyectos de prevención y mitigación de la violencia de género.

Tanzania
Fotógrafo: Will Baxter (2019)

La base del trabajo de CRS sobre la violencia de género es el compromiso de proteger a nuestros beneficiarios y al personal de cualquier daño a través de una política de protección sólida y renovada. Si bien la adopción de políticas está incluida en los [estándares mínimos](#), vale la pena mencionarlo aquí porque nuestro compromiso con la igualdad de género nos llama a ver internamente primero nuestras propias actitudes, acciones y prácticas para asegurarnos de que no causen daño sino que, en cambio, protejan a los más vulnerables.

AP 5: PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO²³

OBJETIVO DEL AP 5: PREVENCIÓN DE LA VG (INCLUIDAS LAS PRÁCTICAS DAÑINAS) ENTRE HOMBRES, MUJERES, NIÑOS Y NIÑAS

RESULTADOS A MEDIANO PLAZO	RESULTADOS A LARGO PLAZO	INDICADORES ILUSTRATIVOS	ENFOQUES/ INTERVENCIÓNES ILUSTRATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • mejora de las KSA individuales sobre resolución de conflictos y prevención de la VG • las parejas y los cuidadores aumentan el uso de estrategias de gestión de conflictos no violentas • WMBG, líderes comunitarios y estructuras han reducido la aceptación de la violencia de género • WMBG acceden a sistemas de referencia actualizados y completos • mejor coordinación para la prevención de la violencia de género • implementación efectiva de leyes y políticas sobre violencia de género 	<ul style="list-style-type: none"> • menor experiencia de violencia de género por parte de mujeres, hombres, niños y niñas (emocional, física, violencia sexual de pareja íntima, violencia económica de pareja íntima, matrimonio precoz/ forzado y prácticas dañinas/tradicionales, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres y niñas de 15 años o más que alguna vez han tenido pareja y que han sufrido violencia física, sexual o psicológica por parte de una pareja íntima actual o anterior en los últimos 12 meses, por tipo de violencia y por edad • proporción de mujeres de 20 a 24 años que estaban casadas o en unión antes de los 15 y antes de los 18 • proporción de niñas y mujeres de 15 a 49 años que han sufrido mutilación/ablación genital femenina • % de personas que creen que un esposo/pareja está justificado para pegar o golpear a su esposa en cualquier circunstancia • % de aumento en el uso de estrategias de control de la ira por parte de hombres/niños • % de mujeres/hombres/niños/niñas con menor aceptación de la violencia de género • número de proveedores de servicios (y/o personal) capacitados para identificar, referir y atender a sobrevivientes de VG • % de unidades de salud con al menos un proveedor de servicios capacitado para atender y referir a sobrevivientes de VG • % de proveedores de atención médica específicos con actitudes adecuadas hacia los sobrevivientes o los servicios de VG 	<p>Individuo</p> <ul style="list-style-type: none"> • grupos de autoayuda de mujeres para sobrevivientes • “consejeros descalzos” • “ventanilla única” para sobrevivientes de VG <p>Relaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • fortalecimiento de parejas (Parejas SMART) • JOURNEYS Plus • promoción de masculinidades con equidad de género <p>Comunidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • cambio de normas comunitarias en torno a la prevención de VG: <ul style="list-style-type: none"> • SASA! y SASA! Faith • sesiones de normas de género • pasos intermedios <p>Social/Sistemas</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestión de casos y capacitación de trabajadores sociales; fortalecimiento de la capacidad de la fuerza laboral de bienestar social • desarrollo de redes de referencia para la VSG y protección infantil

Preguntas de aprendizaje

- ¿Cuáles son los enfoques efectivos para interactuar con los líderes religiosos en el cambio de actitudes y comportamientos relacionados con la VG?
- ¿Cuáles son las herramientas/recursos necesarios para preparar a los equipos de programación de CRS con las KSA necesarias para evitar y responder a la VG de manera adecuada, incluso específicamente en términos de contribuir al mapeo de los sistemas de derivación?

²³ Consulte el Anexo III para obtener recursos adicionales sobre la prevención y mitigación de la VG.

Plan de implementación y supervisión de la estrategia de género

La Estrategia Global de Género 2020-2030 de CRS es un documento interno con un plazo de 10 años que irá acompañado de un plan de implementación. El plan de implementación de la estrategia de género se centrará en la creación de sistemas sólidos de gestión del conocimiento para compartir recursos/herramientas y para identificar y actuar sobre las acciones prioritarias que ayuden a llenar las brechas críticas en la capacidad, experiencia y/o herramientas necesarias para cada una de las AP. Servirá como un menú de acciones ilustrativas que las regiones y los programas de país específicos pueden seleccionar al desarrollar sus planes de acción de género (GAP) quinquenales. El plan de implementación global será validado, revisado y actualizado cada 2 años durante la cumbre mundial bienal de género de CRS. Por último, el plan de implementación será desarrollado y monitoreado por un grupo de trabajo de estrategia global de género de CRS compuesto por una selección cruzada de colegas de campo y de la Sede de los departamentos de programación y operaciones. Se desarrollará e implementará una tarjeta de puntuación simple para monitorear la implementación de la estrategia.

El plan se evaluará y ajustará durante el período de implementación para reflejar el aprendizaje continuo, así como eventos imprevistos como la actual pandemia COVID-19, que se espera que tenga impactos de género significativos en los hogares y comunidades donde CRS trabaja en el futuro previsible. La cumbre mundial bienal sobre género de CRS también será una plataforma para convocar y presentar el avance de los GAP de los programas de país y de las regiones, lo que permitirá compartir las lecciones aprendidas y el progreso, y establecer iniciativas adicionales para la coordinación, la colaboración y el aprendizaje.

El liderazgo de la Sede, regional y de los programas de país de CRS se comprometerá a identificar e implementar iniciativas y actividades clave que apoyen la implementación de los [estándares mínimos para la integración de género](#) y que respalden el avance programático en cualquier número de las cinco áreas prioritarias (AP). Las iniciativas y actividades clave deben capturarse en planes de acción de género específicos para cada contexto tanto a nivel del programa de país como regional. La alta dirección en la Sede y las regiones son, en última instancia, responsables del desarrollo y la implementación de los GAP con el apoyo técnico del grupo de trabajo de la estrategia global de género de CRS y personal de género (o puntos focales) a nivel de la Sede, regional y de los programas de país. Idealmente, todos los GAP estarán precedidos por una auditoría de género o una evaluación interna de las operaciones y programas. Los planes de acción de género deben describir las partes responsables, los recursos y los plazos.

A través de la experiencia adquirida, evaluaremos y perfeccionaremos la estrategia, según sea necesario, con una revisión y actualización exhaustivas después de cinco años. Seguiremos rindiendo cuentas ante esta estrategia y ante nuestros socios con los que trabajamos, las personas a las que servimos y los donantes que nos apoyan. Cada paso adelante proporcionará un nuevo liderazgo, un nuevo panorama, nuevos éxitos y desafíos, y nuevas oportunidades de aprendizaje, acción y cambio transformador.

Anexos

ANEXO I: DEFINICIONES CLAVE²⁴

Empoderamiento femenino: se logra cuando las mujeres y las niñas adquieren el poder de actuar libremente, ejercer sus derechos y desarrollar su potencial como miembros plenos e iguales de la sociedad. Si bien el empoderamiento a menudo proviene de adentro y las personas se empoderan a sí mismas, las culturas, sociedades e instituciones crean condiciones que facilitan o socavan las posibilidades de empoderamiento.²⁵

Género: se refiere a los dos sexos, masculino y femenino, dentro del contexto de la sociedad. Factores como el origen étnico, clase, raza, edad y religión pueden afectar las funciones de género. Las funciones de género pueden variar ampliamente dentro y entre culturas, y a menudo evolucionan con el tiempo.¹⁸ Estas características a menudo definen identidades, estatus y relaciones de poder entre los miembros de una sociedad o cultura.

Igualdad de género: refleja la preocupación de que mujeres, hombres, niños y niñas tengan igualdad de oportunidades, recursos, derechos y acceso a bienes y servicios que una sociedad valora, así como la capacidad de tomar decisiones y trabajar en colaboración. La igualdad de género también significa la misma responsabilidad en términos de carga de trabajo y energía gastada dentro de la capacidad individual de uno para cuidar a las familias y comunidades. La igualdad de género no significa que hombres y mujeres, niños y niñas se vuelvan iguales, sino que sus oportunidades y posibilidades de vida sean iguales y que las diferencias que sí existen en sus talentos, habilidades, intereses, ideas, etc. serán igualmente valoradas.

Equidad de género: el proceso de ser justo con hombres y mujeres, niños y niñas que conduce a la igualdad—la valoración igualitaria en la sociedad de las similitudes y diferencias entre hombres y mujeres, niños y niñas y los distintos roles que desempeñan. Para garantizar que sea justo, a menudo se debe disponer de medidas para compensar las desventajas históricas y sociales o la composición biológica que impiden que mujeres y hombres, niñas y niños operen en igualdad de condiciones.

Integración de género: implica identificar y luego abordar las diferencias y desigualdades de género en todo el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de todos los programas y proyectos. Dado que los roles y las relaciones de poder entre mujeres y hombres afectan la forma en que se implementa una actividad, es fundamental que los planificadores de proyectos y actividades aborden estos problemas a lo largo de la vida de un programa o proyecto. USAID utiliza el término “integración de género” tanto en la planificación y programación del desarrollo como en la humanitaria.²⁶ Hay tres niveles amplios de integración: **de género neutral/“ciego”, con perspectiva de género (sensible), y de género transformador.** Comprender cómo los programas reflejan la conciencia de género puede ayudarnos a comprender cómo se diseñó y se está implementando el programa o la política, así como en el diseño e implementación de nuevos programas.

24 Definiciones clave adaptadas de la Estrategia global de género de CRS 2012-2017 y/o el Kit de herramientas para el análisis de género de CRS, a menos que se indique lo contrario.

25 USAID, 2012, USAID *Gender Equality and Female Empowerment Policy* https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1870/GenderEqualityPolicy_0.pdf (en inglés)

26 USAID, *Guide to Gender Integration and Analysis: Additional Help for ADS capítulos 201 y 203* (Washington, DC: USAID, 2010). https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PDACP506.pdf (en inglés)

- **De género neutral/“ciego”:** se refiere a la ausencia de una consideración proactiva del entorno de género más amplio y los roles de género específicos que afectan a los beneficiarios de programas/políticas. No daría ninguna consideración previa sobre cómo las normas de género y las relaciones desiguales de poder afectan el logro de los objetivos, o cómo los objetivos afectan el género. Distingue poco entre las necesidades de las mujeres y hombres y no refuerza ni cuestiona los roles de género. Si un programa no reconoce las diferencias entre mujeres y hombres, corre el riesgo de incorporar los prejuicios existentes. Sin embargo, algunos programas o políticas neutrales al género pueden beneficiar a las mujeres y transformar las desigualdades sin tener que tener en cuenta específicamente las diferencias de género. Por ejemplo, una política de educación primaria gratuita mejoraría significativamente el acceso a la educación tanto de niñas como de niños.
- **Con perspectiva de género/sensible:** se refiere al reconocimiento explícito de las diferencias, normas y valores culturales locales de género y su importancia para los resultados (salud, educación, medios de vida) en el diseño, implementación y evaluación del proyecto. Este reconocimiento se deriva de un análisis de género sólido de las diferencias, normas y relaciones de género con el fin de abordar los resultados de equidad de género.
- **De género transformador:** este enfoque se esfuerza activamente por examinar, cuestionar y cambiar las estrictas normas de género y el desequilibrio de poder como medio para alcanzar resultados y objetivos de equidad de género. Este nivel de conciencia estaría informado no solo por un análisis de las necesidades prácticas de hombres y mujeres en función de sus respectivos roles, sino también por los **problemas estructurales y sistémicos subyacentes** que han creado y mantenido las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. Este tipo de programa está diseñado para responder a los **intereses estratégicos** de una mayor equidad entre sexos más sostenible.
- **División del trabajo por género:** Un patrón social general en el que a las mujeres se les asigna un conjunto de roles de género y a los hombres otro conjunto. Una división desigual del trabajo por género se refiere a situaciones en las que existe una división desigual de las recompensas del trabajo según el sexo, es decir, discriminación. El patrón más obvio en la división del trabajo por género es que las mujeres se limitan principalmente al trabajo doméstico no remunerado y la producción de alimentos no remunerada, mientras que los hombres dominan la producción de cultivos comerciales y el empleo asalariado. Fuente: “Terminología de género”. USAID.

Incorporación de la perspectiva de género: es una estrategia para promover y lograr la igualdad de género. Implica hacer que las preocupaciones, necesidades y experiencias de las mujeres y los hombres sean una parte integral de asegurar que las perspectivas de género y la atención al objetivo de la igualdad de género sean fundamentales para todas las actividades, como el desarrollo de políticas, la investigación, la promoción/diálogo, la legislación, la asignación y planificación de recursos, la implementación y seguimiento de programas y proyectos. No es un fin en sí mismo, sino una estrategia y un enfoque utilizados como medio para lograr el objetivo de la igualdad de género.

- **Productivo:** este trabajo incluye la producción de bienes y servicios para los ingresos, la subsistencia y el comercio. Es un trabajo realizado que es principalmente reconocido y valorado como trabajo por individuos y sociedades, y que se incluye con mayor frecuencia en las estadísticas económicas nacionales. El trabajo productivo normalmente genera dinero para la persona que lo realiza. Tanto mujeres como hombres realizan trabajos productivos, como la producción agrícola, pero no todo esto se valora de la misma manera. La falta de reconocimiento de ciertas categorías de trabajo productivo distorsiona la planificación de programas y políticas, ya que no se considera en el diseño. Gran parte del trabajo de las mujeres a menudo no se reconoce y, por lo tanto, no se considera en el diseño de programas y políticas.
- **Reproductivo:** este trabajo abarca el cuidado y mantenimiento del hogar y sus miembros, como cocinar, lavar, limpiar, amamantar, tener y cuidar a los hijos, construir y mantener un albergue. Este trabajo es necesario, pero rara vez se considera del mismo valor que el trabajo productivo. Normalmente no se paga y no se cuenta en las estadísticas económicas convencionales. En su mayoría lo realizan mujeres.
- **Comunidad:** este trabajo abarca la provisión y mantenimiento de recursos escasos y la arena política. La función de gestión comunitaria es asumida principalmente por [mujeres] a nivel comunitario, como una extensión de su función reproductiva, para asegurar la provisión y mantenimiento de recursos escasos de consumo colectivo, como agua, salud y educación. Se trata de un trabajo voluntario no remunerado que se realiza en el tiempo “libre”. El papel de la política comunitaria “es asumido principalmente por [hombres] a nivel comunitario, organizándose a nivel político formal, a menudo dentro del marco de la política nacional. Suele ser trabajo remunerado, ya sea directa o indirectamente, a través del estatus o el poder”.²⁷

Acceso y control sobre los recursos y beneficios: al considerar la forma en que los recursos y los beneficios se asignan entre mujeres y hombres (la asignación “por género” de recursos/beneficios), es importante observar la diferencia entre **acceso** a recursos/beneficios y **control** sobre ellos. Comprender quién tiene acceso y control de los recursos/beneficios puede ayudar a identificar oportunidades que hacen uso de un recurso para obtener un mayor beneficio.

- **Acceso:** simplemente significa que se puede hacer uso de un recurso/beneficio. Por ejemplo, las mujeres pueden tener cierto acceso a los procesos políticos locales, pero poca influencia o control sobre los temas que se discuten y las decisiones finales.
- **Control:** este es el poder de decidir cómo se usa un recurso/beneficio y quién tiene acceso a él. Esta persona toma las decisiones. Si uno *administra* un recurso, no significa que la persona tenga control sobre él.

Análisis de género: Examina las diferencias en la vida de mujeres y hombres, incluidas las que conducen a la desigualdad social y económica de las mujeres. Es una herramienta para recopilar datos de manera sistemática que se puede utilizar para examinar estas diferencias, los diferentes niveles de poder que tienen, sus diferentes necesidades, limitaciones y oportunidades, y el impacto de estas diferencias en sus vidas. Esta comprensión se aplica luego al desarrollo de políticas y servicios sociales con el fin de abordar las desigualdades y las diferencias de poder entre hombres y mujeres.

Evaluación de género: se trata de una revisión, desde una perspectiva de género, de un proyecto o actividad actual o finalizado recientemente. Evalúa cómo un proyecto aborda y responde a las dinámicas de género y las desigualdades en la programación

27 OIT, [Módulo de información y aprendizaje sobre género](#) en línea de la OIT/SEAPAT

técnica, las políticas y las prácticas. La evaluación destaca los éxitos y las brechas en la programación, identificando nuevas oportunidades para mejorar la programación futura.

Auditorías de género: herramienta y proceso de evaluación que las organizaciones pueden utilizar para identificar cómo se abordan las cuestiones de género en su cartera de programas y procesos organizacionales internos. Las auditorías de género examinan no solo programas o proyectos, sino también los sistemas, protocolos y cultura dentro de las organizaciones en lo que respecta a la sensibilidad de género.²⁸

Violencia de género: la violencia de género se define como cualquier acto que resulte en un daño físico, psicológico, sexual o económico a alguien debido a su género. Tales actos resultan en la privación de libertad y consecuencias negativas. Esta violencia puede ejercerse dentro o fuera de los hogares.

Masculinidad: se refiere a las múltiples formas en que la hombría (lo que significa ser un hombre) se define socialmente en el contexto histórico y cultural, y a las diferencias de poder entre versiones específicas de la hombría.

Interseccionalidad: se refiere a la manera en que múltiples formas de discriminación por motivos de género, raza, etnia, discapacidad y clase socioeconómica, etc. se superponen e interactúan entre sí y cómo estas vulnerabilidades que se cruzan dan forma a cómo diferentes individuos y grupos experimentan la discriminación.

Enfoque del ciclo de vida: Reconoce que la edad influye en la capacidad de las mujeres y las niñas para tomar decisiones en sus vidas. Por lo tanto, el (des)empoderamiento de las mujeres varía en las distintas etapas de sus vidas. Estas incluyen etapas y eventos de la vida, como la menstruación, el inicio de las relaciones sexuales, el matrimonio y la maternidad. Por ejemplo, una adolescente soltera puede tener la libertad de elegir permanecer en la escuela y continuar su educación, pero luego puede tener esa opción restringida si se casa o queda embarazada. Una perspectiva del ciclo de vida también requiere considerar los efectos intergeneracionales, por ejemplo, cómo se relacionan la nutrición, la educación o la salud de los niños con el control de la mujer sobre los recursos y la toma de decisiones.²⁹

Necesidades prácticas: estas necesidades a menudo se asocian con condiciones materiales relacionadas con las necesidades cotidianas. Si se cumplen, las vidas de mujeres y hombres mejorarían sin cambiar la división de trabajo existente entre los géneros ni desafiar la posición subordinada de las mujeres en la sociedad. Satisfacer las necesidades o los intereses prácticos es una respuesta a una necesidad inmediata percibida; las intervenciones que hacen esto suelen estar relacionadas con las deficiencias en las condiciones de vida, como el suministro de alimentos, combustible, agua, crédito, tierras, tecnología, atención médica, educación y empleo.

Intereses/necesidades estratégicos: las necesidades representan cambios en los roles de género, en la división del trabajo, en el control del poder o en las nuevas oportunidades relacionadas con las posiciones desfavorecidas en la sociedad. Si se cumplieran, se transformarían las relaciones de desigualdad de poder existentes entre hombres y mujeres. Aquellas identificadas por las mujeres pueden incluir cuestiones tales como los derechos legales, violencia doméstica, la igualdad de salarios y el control de las mujeres sobre sus cuerpos. Los hombres también tienen necesidades o intereses estratégicos,

28 [Guía para auditorías de género participativas](#), Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007, 2012) Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Ginebra.

29 Anouka van Eerdewijk, Franz Wong, Chloe Vaast, Julie Newton, Marcelo Tyszler & Amy Pennington (2017). [White Paper: A Conceptual Model of Women and Girls' Empowerment](#). Amsterdam: Royal Tropical Institute (KIT), pg. 76.

como transformar sus propios roles en el cuidado de los hijos o negarse a ser reclutado por una fuerza de combate o, por otro lado, pueden oponerse a las exigencias de las mujeres de tener más control sobre sus propias vidas. Toda intervención de desarrollo práctica tiene un efecto sobre las relaciones de poder (los aspectos estratégicos de la vida), se pretenda o no.

ANEXO II: EJEMPLOS DE ENFOQUES POR ÁREA PRIORITARIA

Para obtener enlaces a recursos y/o más información sobre enfoques específicos, consulte el sitio Gender SharePoint de CRS.

AP 1: LAS MUJERES ESTÁN ECONÓMICAMENTE, POLÍTICA Y SOCIALMENTE EMPODERADAS PARA LLEVAR VIDAS PLENAS, PRODUCTIVAS Y SANAS

Individuo

- ahorros comunitarios (SILC) y SILC + GTA
- alfabetización y aritmética
- creación de activos (por ejemplo, transferencias, SILC, acceso de las mujeres a las tierras y su control sobre ellas, otros activos domésticos y comerciales)
- desarrollo de conocimientos y habilidades: educación financiera/emprendimiento, gobernanza de pequeñas empresas, liderazgo, negociación, habilidades SMART, habilidades de tecnología de la información y las comunicaciones (ICT, por sus siglas en inglés)
- tecnologías y estrategias que ahorran tiempo
- mujeres vinculadas al sector privado, empresas, cadenas de valor
- mujeres proveedoras de servicios agrícolas privados (PASP, por sus siglas en inglés) y/o agentes agrícolas (*para-vets*, etc.)
- formación profesional
- transferencias de efectivo

Relaciones

- fortalecimiento de la pareja (parejas SMART)
- SILC+GTA
- iniciativa REAL Fathers (Padres responsables, comprometidos y amorosos)
- trabajar con personas de influencia (suegras); enfoque de inclusión “de las abuelas”

Comunidad

- enfoque de inclusión “de las abuelas”
- trabajar con líderes religiosos y tradicionales
- conversaciones comunitarias
- modelo de asociación de área
- SASA! y SASA! Faith (VG)
- redes de defensores de género
- campañas de género y comunidad (información/sensibilización)
- proyectos de energía rural: electrificación, biogás, mini-redes, etc.
- servicios integrados para la agricultura (acceso a servicios financieros, etc.)
- sesiones de abogacía/comunidad para una implementación sólida de políticas
- programas de redes de seguridad social
- trabajar con mujeres funcionarias gubernamentales como defensoras del cambio

AP 2: MASCULINIDADES EQUITATIVAS DE GÉNERO

Individuo

- REAL Fathers (Padres responsables, comprometidos y amorosos)
- terapia de conducta cognitiva (especialmente para hombres jóvenes)
- visitas a domicilio/modelo de trabajador social
- grupos de aprendizaje masculinos/escuelas para esposos
- Hombres como compañeros (MAP, por sus siglas en inglés)
- fortalecimiento de la pareja (parejas SMART)

Relaciones

- fortalecimiento de la pareja (parejas SMART)
- SILC+GTA
- Hombres como compañeros (MAP)
- iniciativa REAL Fathers (Padres responsables, comprometidos y amorosos) (VG)
- defensores de género
- educadores entre pares, consejeros “descalzos”
- grupos de aprendizaje masculino/escuelas para esposos
- espacios seguros para hombres/clubes de hombres y niños
- enfoque de inclusión “de las abuelas”

Comunidad

- cambio de normas comunitarias en torno a las nociones de “hombría”
 - trabajar con líderes religiosos y tradicionales
 - conversaciones comunitarias/grupos de diálogo
 - SASA! y SASA! Faith
 - defensores de género, educadores entre pares, consejeros “descalzos”
 - espacios seguros para hombres, clubes de hombres
 - mensajes SBC por radio, teatro público
- modelo de asociación de áreas
- grupos de padre a padre
- enfoque de inclusión “de las abuelas”

Social/Sistemas

- abogacía y alianzas/coaliciones de influencia de hombres/mujeres/políticas de influencia
- guía de participación del gobierno/fortalecimiento de la capacidad gubernamental
- plataformas locales e internacionales de hombres y mujeres que apoyan el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género (por ejemplo, MenEngage Alliance)
- análisis de género del gobierno local

AP 3: EMPODERAMIENTO DE NIÑAS ADOLESCENTES Y MUJERES JÓVENES (AGYW) (DE 10 A 14 Y DE 15 A 19 AÑOS)

Individuo

- desarrollo juvenil positivo transformador de género
- lente de género en los planes de estudio dirigidos a jóvenes (por ejemplo, habilidades para la vida, *Grow Up Smart* (Crecer inteligente), *I am Entrepreneur* (Soy emprendedor), etc.)
- grupos de ahorro (SILC, por sus siglas en inglés) para adolescentes y jóvenes (por ejemplo, Aflateen)
- empoderamiento de niñas adolescentes en riesgo de contraer el VIH (a través del acceso a financiación y SILC, alfabetización/aritmética, habilidades para la vida, etc.)
- compromiso cívico de los jóvenes por la paz
- espacios seguros/clubes de niñas

Relaciones

- parejas SMART
- SILC + GTA
- REAL Fathers (Padres responsables, comprometidos y amorosos)
- defensores de género (niños y niñas)
- plan de estudios para padres (*Parenting for Lifelong Health* (Crianza de los hijos para la salud de por vida), *Better Parenting Plus* (Una mejor crianza de los hijos Plus))
- educación financiera optimizada para niños
- gestión de casos centrada en la familia
- enfoque de inclusión “de las abuelas”
- asesoría de pares
- campamentos de paz y cumbres de AGYW/jóvenes
- modelo/plan de estudios para adolescentes SINOVUYO

Comunidad

- cambio de normas comunitarias en torno a:
 - trabajar con líderes religiosos y tradicionales
 - conversaciones comunitarias/diálogos comunitarios
 - SASA! y SASA! Faith (VG)
- clubes deportivos, juveniles y de género
- defensores de género, educadores entre pares
- mensajes SBCC por radio, teatro público, etc.
- enfoque de inclusión “de las abuelas”
- conversaciones comunitarias

Social/Sistemas

- guía de participación del gobierno/fortalecimiento de la capacidad gubernamental
- influencia en las políticas (nacional, regional)

- plataformas locales e internacionales que apoyan los derechos de las niñas, jóvenes (por ejemplo, *Girls Not Brides* (Niñas, no novias), *YouthPower*, etc.)
- gestión de casos y capacitación de trabajadores sociales, fortalecimiento de la capacidad de la fuerza laboral de bienestar social
- desarrollo de redes de referencia para VG y protección infantil
- desarrollo y apoyo a servicios adaptados a los jóvenes
- voz y representación en las estructuras de abogacía y gobernanza
- proyectos de servicios comunitarios y conectores de paz (vinculación)
- *YouthBuild International* (Jóvenes Constructores) (es decir, modelo de inclusión económica de la Fundación Internacional de Jóvenes (IYF, por sus siglas en inglés) y ASPIRES)

AP 4: CRS IMPLEMENTA PROGRAMACIÓN DE EMERGENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Individuo

- la programación de transferencias de efectivo identifica y planifica deliberadamente enfoques para que hombres y mujeres se beneficien de manera equitativa
- apoyo psicosocial institucionalizado a los beneficiarios
- enfoques del manejo de la salud menstrual (MHM, por sus siglas en inglés)

Relaciones

- enfoques de diálogo en el hogar para capacitar a las parejas en la toma de decisiones equitativa (sobre el uso de efectivo y/u otras decisiones importantes del hogar)

Comunidad:

- comités de beneficiarios inclusivos de género/jóvenes y mecanismo de rendición de cuentas (protección, etc.)

Social/Sistemas:

- auditorías de seguridad (identificando áreas potenciales de riesgos relacionados con el género)
- desarrollo de redes de referencia para VG y la protección infantil durante emergencias
- políticas de abogacía/influencia (nacional, regional) para la ayuda humanitaria transformadora y con perspectiva de género, incluido un fuerte enfoque de protección
- coordinación multisectorial (participación en grupos de trabajo, creación de alianzas, plataformas, clústers, mapeo de servicios, referencias)

AP 5: PREVENCIÓN DE LA VG (INCLUIDAS LAS PRÁCTICAS DAÑINAS) ENTRE HOMBRES, MUJERES, NIÑOS Y NIÑAS

Individuo

- asesoría (visitas domiciliarias, defensores de género, trabajadores sociales)
- educación entre pares
- REAL Fathers (Padres responsables, comprometidos y amorosos)
- SILC+GTA
- fortalecimiento de la pareja
- planes de estudio para padres (*Parenting for Lifelong Health* (Crianza de los hijos para la salud de por vida), *Better Parenting Plus* (Una mejor crianza de los hijos Plus))

Relaciones

- fortalecimiento de la pareja
- SILC +GTA
- REAL Fathers (Padres responsables, comprometidos y amorosos)
- defensores de género (niños y niñas)
- planes de estudio para padres (*Parenting for Lifelong Health* (Crianza de los hijos para la salud de por vida), *Better Parenting Plus* (Una mejor crianza de los hijos Plus))
- gestión de casos centrada en la familia
- enfoque de inclusión “de las abuelas”
- JOURNEYS Plus
- 116 Sauti

Comunidad

- cambio de normas comunitarias en torno a la prevención de la VG:
 - trabajar con líderes religiosos y tradicionales
 - conversaciones comunitarias, grupos de diálogo
 - SASA! y SASA! Faith
 - comités de protección
 - enfoque de inclusión “de las abuelas” (sobre todo en el matrimonio precoz y forzado)
 - sesiones de normas de género
 - pasos intermedios

Social/Sistemas

- guía de participación del gobierno/fortalecimiento de la capacidad gubernamental
- políticas de abogacía/influencia (nacional, regional)
- coordinación multisectorial (participación en grupos de trabajo, creación de alianzas, plataformas, clústers, mapeo de servicios, referencias)
- gestión de casos y capacitación de trabajadores sociales, fortalecimiento de la capacidad de la fuerza laboral de bienestar social
- desarrollo de redes de referencia para VG y protección infantil

ANEXO III: RECURSOS ADICIONALES POR ÁREA PRIORITARIA (AP)³⁰

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO

- [Manual de auditoría de género de CRS](#)
- [Kit de herramientas de análisis de género de CRS](#)
- Gender Practitioners Collaborative (GPC) [recursos ilustrativos para la implementación de estándares mínimos](#)
- [Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social](#) (Comisión Europea, 2008)
- [Oxfam Minimum Standards for Gender in Emergencies](#) (Oxford, 2013)
- [Pursuing Gender Equality Inside and Out: Gender Mainstreaming in International Development Organizations](#) (Population Reference Bureau/USAID, 2017)
- [Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT](#) (OIT, 2012)
- [ACDI/VOCA Gender Analysis, Assessment and Audit Manual and Toolkit](#) (ACDI/ VOCA 2012)

ÁREA PRIORITARIA (AP) 1: EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

Marcos conceptuales de empoderamiento de la mujer:

- [Marco conceptual de Oxfam sobre el empoderamiento económico de las mujeres](#)
- [CARE's Women's Empowerment Framework](#)
- [A Conceptual Model of Women and Girls' Empowerment](#) (Fundación Bill y Melinda Gates)
- [White Paper: A conceptual model of Women and Girls Empowerment](#) (BMGF/KIT, 2017)

Otros:

- [Journeys of Transformation: A Training Manual for Engaging Men as Allies in the Women's Economic Empowerment](#) (Promundo y CARE, 2012).
- [Women's Empowerment and Market Systems: Concepts, practical guidance and tools \(WEAMS Framework\)](#) (The BEAM Exchange, 2016)
- [Gendered Action Learning System \(GALS\)](#)
- [Gendered Enterprise and Markets \(GEM\) Toolkit](#)
- [Recursos de la red SEEP para el empoderamiento económico de las mujeres](#)

³⁰ Actualizado bienalmente con recursos adicionales

ÁREA PRIORITARIA (AP) 2: MASCULINIDADES EQUITATIVAS DE GÉNERO

- [Positive Masculinity Curriculum](#)
- Masculinidades pacíficas
- [The REAL Fathers Initiative](#)
- Manual de autoaprendizaje sobre masculinidad y violencia contra las mujeres y niñas (Centro de capacitación ONU MUJERES, 2016)
- Promundo *Health Masculinity. Gender Equality*. Hoja de recursos
- Sonke Gender Justice. [Hoja de recursos y publicaciones](#).
- MenCare, campaña mundial de paternidad. [Hoja de recursos](#).
- [Programming with adolescent boys to promote gender-equitable masculinities; A Rigorous review](#) (GAGE, 2018)
- [Male Engagement in Ending Child Marriage](#) (*Girls Not Brides* (Niñas, no novias), 2018)
- Grupo de trabajo interinstitucional sobre género (IGWG, por sus siglas en inglés). [Hoja sobre la participación de los hombres](#)
- [Gender Equity and Male Engagement: It only works when everyone plays](#) (ICRW y Cartier Philanthropy)

ÁREA PRIORITARIA (AP) 3: EMPODERAMIENTO DE NIÑAS ADOLESCENTES Y MUJERES JÓVENES (AGYW, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)

- Educación y empoderamiento de niñas adolescentes de CRS: declaración de capacidad
- MANUAL DE CAPACITACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE EL VIH PARA NIÑAS ADOLESCENTES Y MUJERES JÓVENES
- DREAMS. Lesotho. CRS 4Children, USAID 2018.
- Kit de herramientas del programa de asesoría a AGYW de YouthPower Action. CRS PEPFAR USAID YouthPower 2018.
- Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer. Niñas adolescentes.
- Herramientas y recursos del Population Council para la programación centrada en las niñas.
- Overseas and Development Institute (ODI): empoderamiento de las niñas adolescentes en los países en desarrollo: justicia de género y cambio de normas (en inglés).

ÁREA PRIORITARIA (AP) 4: PROGRAMACIÓN DE EMERGENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- [Manual de género para la acción humanitaria \(IASC 2018\)](#)
- Oxfam. Liderazgo de género en la acción humanitaria
- ECHO [Gender and Age Marker Toolkit](#) de la Comisión Europea
- [CARE's Gender & Emergencies toolkit](#)
- [CARE Rapid Gender Analysis Toolkit](#)
- [Emergency Gender and WASH tip Sheet](#)
- [Empowering women and girls affected by crisis](#)

ÁREA PRIORITARIA (AP) 5: PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (VG)

- [GBV CONSTANT COMPANION](#)
- El Manual de género del IASC y directrices del IASC sobre violencia de género, indicadores para [WASH](#), [refugio](#), [salud/SSR](#)
- Estándares humanitarios básicos
- IASC [Guidance for Gender Based Violence \(GBV\) Monitoring and Mitigation within Non-GBV Focused Sectoral Programming](#)
- [Estándares mínimos para la prevención y respuesta a la violencia de género en situaciones de emergencia](#) (Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés) 2011).
- [Working with Men and Boys to End Violence against Women and Girls: Approaches, Challenges and Lessons](#) (USAID, 2015)
- [What works to Prevent Violence](#)

ANEXO IV: RECURSOS ADICIONALES PARA GÉNERO Y MEAL

- [The DHS Gender Corner](#)
- [Gender-Equity or Gender Equality Scales and Indices for Potential Use in Aquatic Agricultural Systems](#)
- *Guía de intervención para el índice de empoderamiento de la mujer en la agricultura* (en inglés) (USAID, 2016)
- Índice de empoderamiento de la mujer en la agricultura (WEAI, por sus siglas en inglés) del IFPRI [Centro de recursos](#)
- [Engendering Evaluation at USAID](#) (USAID, 2016)
- *Gender and Indicators* (BRIDGE, Institute of Development Studies, n.d.).
- [Practical Guide to Measuring women's and girl's empowerment in Impact Evaluations \(J-PAL\)](#)

Índices de igualdad de género:

- El [índice de desigualdad de género](#) (GII, por sus siglas en inglés) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) rastrea la educación, la participación económica y política y la salud reproductiva.
- El [índice de brecha de género](#) del Foro Económico Mundial calcula las diferencias relativas entre mujeres y hombres en salud, educación, economía y política.
- El [índice de género e instituciones sociales](#) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos mide la discriminación contra la mujer en las instituciones sociales (leyes formales e informales, normas y prácticas sociales).

ANEXO V: ESTÁNDARES MÍNIMOS DE GÉNERO³¹

ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO

OPERACIONES

I. Cultura, capacidad y rendición de cuentas de la organización (incluidos los recursos humanos con perspectiva de género)

- Todo el personal completa una serie de capacitaciones relacionadas con el género que se alinean con su puesto (por ejemplo, los cursos de aprendizaje en línea de CRS “Fundamentos de género” o “Sesgo de género inconsciente”).³²
- Los programas de país y las regiones garantizan la experiencia en cuestiones de género.
- Cada programa de país nombra un punto focal (FP, por sus siglas en inglés) con experiencia en género. Formalizar la función del FP en los planes de desempeño con el nivel de esfuerzo indicado. Capacitación adicional proporcionada según sea necesario. (% CP después de 2, 4, 6, 8, 10 años)
- Los programas de país con APP de más de 10 millones de dólares incluyen un asesor de género a tiempo completo en el personal para aconsejar sobre los procesos internos, programación y capacitación. Los proyectos con un presupuesto de 1 millón de dólares por año incluyen al menos el 50% del nivel de esfuerzo (LOE, por sus siglas en inglés) de un asesor de género como personal del proyecto.
- Las oficinas del CP incluyen instalaciones adecuadas tanto para el personal masculino como femenino (por ejemplo, baños y espacios de oración separados, sala de lactancia designada, etc.).
- Cada oficina de programa de país o regional realiza una(s) auditoria(s) de género cada cinco años y desarrolla/ revisa su plan de acción de género (GAP) de cinco años.
- Se alienta a los CP, regiones y equipos a: (1) filtrar candidatos para que tengan en cuenta la perspectiva de género y tomar decisiones de contratación en consecuencia; (2) establecer objetivos de proporción de personal adecuados (hombres/mujeres).
- Analizar las entrevistas de salida desde una perspectiva de género.
- Integrar el género en el desempeño (incluidas las revisiones) y los planes de desarrollo de todos los gerentes y el personal del programa en todos los niveles.
- Integrar al menos una competencia relacionada con el género en las descripciones de puestos. (gerentes y personal del programa)
- Desglosar (e informar) los datos relacionados con los recursos humanos por sexo (incluidos los resultados de la encuesta de participación del personal, las proporciones de personal, las tasas de contratación y ascensos).
- Desarrollar la capacidad de los socios para abordar la equidad de género en sus operaciones.

II. Política

- Desarrollar una política de igualdad de género.
- Elaborar planes de acción de género (GAP) alineados con la Estrategia global de género y desarrollar mecanismos de rendición de cuentas y dedicar recursos para llevarlos a cabo.
- Asegurar que todo el personal esté capacitado en políticas relacionadas con la salvaguardia y comprenda los medios para informar.

III. Presupuesto

- Asignar fondos para género en la APP según se alinee con el GAP.³³
- Presupuesto para capacitación y dotación de personal en género.

³¹ El conjunto final de estándares mínimos de género se acordará con Recursos humanos globales de CRS, Operaciones en el extranjero, PIQA y las regiones y programas de país de CRS.

³² Una de las acciones clave para mejorar la integración de género es fortalecer la capacidad del personal mediante la capacitación en equidad de género. La integración de enfoques de equidad de género es responsabilidad de todos. Por lo tanto, es necesario que todos los miembros del personal sean conscientes de 1) cómo el género influye en sus propios supuestos y acciones 2) por qué el género es importante para los proyectos que apoyan y 3) cómo pueden y deben integrar el género en su trabajo. Dado que los cambios en las actitudes y los supuestos sobre las normas tradicionales de género llevan tiempo, se alienta a los CP a organizar sesiones de seguimiento de género.

³³ Acciones ilustrativas: personal de género a nivel regional y del programa de país; capacitación; auditorías de género; gestión del capítulo de género de la HOCAI; costos necesarios para abordar las sensibilidades culturales y de seguridad, p. ej. mujeres que viajan en pareja o en automóvil en lugar de motocicleta para reducir los riesgos; personal de género y necesidades de viaje de los coordinadores, p. ej. conferencias/comunidades de práctica/integración de género en la implementación de la estrategia de la agencia; evaluaciones ex post de intervenciones de género y documentos y recursos de aprendizaje relacionados con el género.

OPERACIONES

IV. No hacer daño (DNH, por sus siglas en inglés)

- Los socios y el personal de CRS firman códigos de conducta.
- Asegurar que el personal conozca y comprenda la Política de salvaguardia de CRS.
- Capacitar a todo el personal relevante en la respuesta adecuada a los casos de VG.
- Establecer/fortalecer mecanismos de monitoreo con perspectiva de género (por ejemplo, denunciantes).

PROGRAMAS

I. Realizar y utilizar análisis de género.

- Realizar análisis de género como parte del diseño del proyecto y durante la puesta en marcha.³⁴
- Utilizar los resultados y las recomendaciones del análisis de género en el diseño, la planificación de la implementación y MEAL

II. Monitoreo y evaluación

- Todos los datos a nivel individual están desglosados por sexo y edad, incluidos los indicadores de prestación de servicios y participantes (PSDI, por sus siglas en inglés).
- Todos los datos se analizan y reportan usando una lente de género.
- Incluir al menos un indicador de género que mida los cambios relacionados con el género a lo largo del tiempo.
- Monitorear las consecuencias no deseadas relacionadas con el género.
- Evaluar el impacto de los proyectos en la igualdad y las relaciones de género, ya sea como evaluación independiente o como un componente integrado de las evaluaciones planificadas.
- Recopilar, documentar y compartir sistemáticamente las lecciones aprendidas y las buenas prácticas relacionadas con el género durante las actividades/talleres de aprendizaje planificados.

III. Presupuesto

- personal de género: asesores, especialistas, puntos focales
- estudios de género: análisis, valoraciones y evaluaciones de género
- capacidad: capacitación en género para el personal, los socios y los agentes de campo
- comunidades de práctica (reuniones, capacitaciones, etc.)
- actividades e intervenciones específicas de género (enfoques de género)

IV. No hacer daño (DNH, por sus siglas en inglés)

- Realizar evaluaciones de riesgo/análisis DNH sobre riesgos relacionados con el género
- Desarrollar e implementar estrategias de mitigación de riesgos relacionados con el género identificados.
- Capacitar a todo el personal en VG (qué es, qué hacer cuando se encuentra, vínculos con la protección y DNH)
- Asegurar que todos los mecanismos/vías de referencia existentes tengan en cuenta el género y sean igualmente accesibles para los WMBG.

V. Rendición de cuentas

- Asegurar que cualquier mecanismo de rendición de cuentas establecido sea sensible al género (por ejemplo, confidencial, accesible a los WMBG y utilizando consultas de los WMBG en el diseño de los mecanismos).
- Asegurar que todo el personal que utiliza/promueve el mecanismo de rendición de cuentas esté capacitado en VG y las vías de referencia necesarias.

³⁴ Dependiendo del tamaño del proyecto, los recursos y los datos existentes, un análisis de género podría realizarse como una revisión documental exhaustiva, un análisis independiente o integrado en otras evaluaciones planificadas.

Preguntas de aprendizaje

- ¿Cuáles son las mejores prácticas/enfoques para contratar y retener personal diverso, especialmente aquellos con disparidades importantes en sus proporciones de personal por género? ¿Los enfoques difieren según el contexto, las operaciones/calidad del programa, la oficina de campo o la oficina en casa, etc.? ¿Qué herramientas se necesitan para apoyar a los equipos de Recursos Humanos y contratación?
- ¿Cuáles son las mejores herramientas para garantizar una detección adecuada de los prejuicios de género de los nuevos candidatos a CRS?
- ¿Cuáles son los ejemplos exitosos de mecanismos de rendición de cuentas y retroalimentación diseñados para ser receptivos a quejas sensibles (por ejemplo, relacionadas con la violencia de género o el acoso) que deben manejarse de forma confidencial? ¿Qué mecanismo es mejor para recopilar retroalimentación tanto de hombres como de mujeres?
- ¿Cuáles son los mejores enfoques para trabajar con socios de la Iglesia en la promoción de una cultura organizacional inclusiva de género?

Indicadores ilustrativos operativos y programáticos:

- % del personal de CRS (por género y grado) capacitado en equidad/sensibilización de género a través del curso de aprendizaje en línea Fundamentos de género de CRS en CRS Learns, sesgo inconsciente de género y violencia de género para el personal no especializado del programa
- % de programas de país/oficinas que tienen un plan de acción y/o estrategia de género con presupuestos asociados
- % de proyectos que han completado un análisis de género y han implementado al menos tres recomendaciones resultantes
- % de proyectos/programas de CRS que incluyen un indicador específico de género
- % de plantilla de personal con objetivos de género en su desempeño y/o planes de desarrollo

Referencias

- Abramsky, T., Devries, K., Kiss, L., Nakuti, J., Kyegombe, N., Starmann, E., ... y Michau, L. (2014). Findings from the SASA! Study: a cluster randomized controlled trial to assess the impact of a community mobilization intervention to prevent violence against women and reduce HIV risk in Kampala, Uganda. *BMC medicine*, 12(1), 122.
- Alkire, S., R. Meinzen-Dick, A. Peterman, A. Quisumbing, G. Seymour, y A. Vaz. (2013). The Women's Empowerment in Agriculture Index. *World Development*, 52, 71-91.
- Amin, A. (2015). Addressing gender inequalities to improve the sexual and reproductive health and well-being of women living with HIV. *Journal of the International AIDS Society*, 18 (Suppl 5), 20302.
- Amin, M., Kuntchev, V., y Schmidt, M. (2015). Gender Inequality and Growth: The Case of Rich vs. Poor Countries. *Policy Research Working Paper; No. 7172*. Grupo del Banco Mundial, Washington, DC.
- Anyanwu, J. C., y Erhijakpor, A. E. (2009). Health expenditures and health outcomes in Africa. *African Development Review*, 21(2), 400-433.
- Baker, P., Dworkin, S. L., Tong, S., Banks, I., Shand, T., y Yamey, G. (2014). The men's health gap: men must be included in the global health equity agenda. *Boletín de la Organización Mundial de la Salud*, 92, 618-620.
- Barker, G., Verma, R., Crownover, J., Segundo, M., Fonseca, V., Contreras, J. M., ... y Pawlak, P. (2012). Boys and education in the global south: Emerging vulnerabilities and new opportunities for promoting changes in gender norms. *Boyhood Studies*, 6(2), 137-150.
- Beaman, L., Duflo, E., Pande, R., y Topalova, P. (2012). Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India. *Science*, 335(6068), 582-586.
- Fundación Bill y Melinda Gates (2017). [Unpaid Care work and Women's economic Empowerment](#).
- Bonomi, A.E., Anderson, M.L., Rivara, F.P., y Thompson, R.S. (2009). Health care utilization and costs associated with physical and nonphysical-only intimate partner violence. *HSR: Health Services Research*, 44(3), 1054-1067.
- Bradshaw, S. y Fordham, M. (2013). *Women, girls and disasters - A Review for DFID*.
- Brody, C., De Hoop, T., Vojtkova, M., Warnock, R., Dunbar, M., Murthy, P., y Dworkin, S. L. (2015). Economic self-help group programs for improving women's empowerment: a systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 11(1), 1-182.
- Budlender, D. (2008). The statistical evidence on care and non-care work across six countries. *Gender and Development Program Paper 4*. Ginebra: Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Campbell, J.C. (2008). Health consequences of intimate partner violence. *The Lancet*, 359 (9314), 1331-1336.
- Catholic Relief Services (CRS). (2012). [Effects of faithfulness-focused curriculum on couples from three countries in Africa](#).
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés). (2002). [The Social-Ecological Model: A Framework for Prevention](#), *Prevención de la violencia*.
- Chant, S. (2005). Household decisions, gender and development: a synthesis of recent research. *American Anthropologist*, 107(4), 738.
- Coker, A., Ferguson, J., Bush, H., Jordan, C., y Crofford, L. (2008). Intimate Partner Violence and Gynecologic Health: Focus on Women in Kentucky. In *American Public Health Association Annual Meeting and Expo, San Diego, octubre* (Vol. 29).
- Commonwealth Education Hub and United Nations Girls' Education Initiative (UNGEI). (2016). *Changing patterns in boys' education. Resumen de discusión*.
- Comrie-Thomson, L., Mavhu, W., Makungu, C., Nahar, Q., Khan, R., Davis, J., ... y Luchters, S. (2015). Men Matter: Engaging men for better MNCH outcomes. *Plan Canada. Toronto*.
- Das, N., Yasmin, R., Ara, J., Kamruzzaman, M., Davis, P., Behrman, J., ... y Quisumbing, A. R. (2013). How do intrahousehold dynamics change when assets are transferred to women? Evidence from BRAC's Challenging the Frontiers of Poverty Reduction—Targeting the Ultra Poor program in Bangladesh. Discussion Paper 01317. Washington, DC: Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias.

- Doyle, K., Levto, R. G., Barker, G., Bastian, G. G., Bingenheimer, J. B., Kazimbaya, S., ... y Shattuck, D. (2018). Gender-transformative Bandebereho couples' intervention to promote male engagement in reproductive and maternal health and violence prevention in Rwanda: findings from a randomized controlled trial. *PLoS one*, 13(4), e0192756.
- Duflo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature* 50 (4), 1051-1079.
- Edström, J., Hassink, A., Shahrokh, T., y Stern, E. (2015). Engendering men: A collaborative review of evidence on men and boys in social change and gender equality. Brighton: Institute of Development Studies (IDS) Commonwealth.
- van Eerdewijk, A., Wong, F., Vaast, C., Newton, J., Tyszler, M., y Pennington, A. (2017). [White Paper: A Conceptual Model of Women and Girls' Empowerment](#). Amsterdam: Royal Tropical Institute (KIT).
- El Feki, S., Heilman, B. y Barker, G. (eds.) (2017). Understanding masculinities: results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) – Medio Oriente y África del Norte. El Cairo y Washington DC: ONU Mujeres y Promundo-US.
- Eurofound (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). (2011). *El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2010-11: Las mujeres en la agricultura—cerrando la brecha de género en aras del desarrollo*. Roma.
- Filmer, D., y Pritchett, L. (1997). *Child mortality and public spending on health: how much does money matter? (inglés)*. Política, documento de trabajo de investigación; no. WPS 1864. Washington, DC: Banco Mundial.
- Galor, O., y Weil, D. N. (1996). The Gender Gap, Fertility, and Growth. *American Economic Review, American Economic Association*, 86(3), 374-387.
- Gates, M. F. (2014). Putting Women and Girls at the Center of Development. *Science*, 345(6202), 1273-1275.
- Gender and Development Network. (2017). [Intersectionality: Reflections from the Gender and Development Network](#).
- Girls Not Bride (Niñas, no novias) (2018). [Child Marriage in Humanitarian Settings: Thematic Brief](#).
- Goodman, R. y S. Kaplan. (2017). Holding Up the Sky: Achieving Women's Empowerment Requires Working with Women and Men: Involving men in women's economic development projects can lead to higher impact for women and changes in gender norms. *Stanford Social Innovation Review*
- Grassi, F., J. Lamberg y S. Huyer. (2015). [Running Out of Time: The reduction of women's work burden in agricultural production](#). FAO.
- Greene, M. y Levack, A. (2010). Synchronizing gender strategies: a cooperative model for improving reproductive health and transforming gender relations. Population Reference Bureau. Extraído de http://www.prb.org/igwg_media/synchronizing-gender-strategies.pdf
- Health Communication Capacity Collaborative (HC3). (2016). [Integrating Gender into Social and Behavior Change Communication: An Implementation Kit](#).
- Heilman, B., Barker, B. y Harrison, A. (2017). *The man box: a study on being a young man in the US, UK, and Mexico*. Washington DC y Londres: Promundo-US y Unilever.
- Hill, M. A., y King, E. (1995). Women's education and economic well-being. *Feminist Economics*, 1(2), 21-46.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). [Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro de trabajo para todos](#).
- OIT. (2017). *Fomento de la autonomía de la mujer en la economía rural*. Notas de orientación sobre políticas de trabajo decente en la economía rural. Ginebra: OIT.
- Jones, N., Presler-Marshall, E. Van Anh, T. T., Thuy, D. B., Hong Le, D., Thao, N. P., ... y Berhanu, K. (2015). [ODI Adolescent girls and gender justice: informes de país - Año 3](#).
- Kato-Wallace, J., Barker, G., Sharafi, L., Mora, L., y Lauro, G. (2016). Adolescent boys and young men: engaging them as supporters of gender equality and health and understanding their vulnerabilities. Washington DC y Nueva York: Promundo-US y UNFPA.
- Klasen, S. y Lamanna, F. (2009). [The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries](#). *Feminist Economics*, 15(3), 91-132.

- Klugman, J., Hanmer, L., Twigg, S., Hasan, T., McCleary-Sills, J. y Santamaria, J. (2014). *Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Kraft, J. M., Wilkins, K. G., Morales, G. J., Widyono, M., y Middlestadt, S. E. (2014). An evidence review of gender-integrated interventions in reproductive and maternal-child health. *Journal of health communication*, 19(sup1), 122-141.
- Lee, B. C., Bendixsen, C., Liebman, A. K., y Gallagher, S. S. (2017). Using the socio-ecological framework to frame agricultural safety and health interventions. *Journal of Agromedicine*, 22(4), 298-303.
- Levtov, R., Van der Gaag, N., Greene, M., Michael, K., y Barker, G. (2015). *State of the World's Fathers 2015: A MenCare Advocacy Publication*. Promundo. <https://promundoglobal.org/resources/state-of-the-worlds-fathers-2015/>.
- Maertens, M., y Verhofstadt, E. (2013). Horticultural exports, female wage employment and primary school enrolment: Theory and evidence from Senegal, *Política alimentaria* 43, 118-131.
- Marcus, R, y Harper, C. (2014). *Gender justice and social norms - processes of change for adolescent girls*. Sussex: ODI.
- Marcus, R., Stavropoulou, M., y Archer-Gupta, N. (2018). *Programming with adolescent boys to promote gender-equitable masculinities: A rigorous review*. Gender and Adolescence: Global Evidence (GAGE), UK.
- Maycock, B., Binns, C. W., Dhaliwal, S., Tohtoa, J., Hauck, Y., Burns, S., y Howat, P. (2013). Education and support for fathers improves breastfeeding rates: a randomized controlled trial. *Journal of Human Lactation*, 29(4), 484-490.
- Mazurana, D., Benelli, P., Gupta, H. y Walker, P. (2011). Sex and Age Matter: Improving humanitarian response in emergencies. Centro Internacional Feinstein, Tufts University.
- McKinsey Global Institute (2015). [The Power of Parity: how advancing women's equality can add \\$12 trillion to global growth](#)
- Noland, M., y Kotschwar, B. (2016). *Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey*. Peterson Institute for International Economics.
- Dirección de Cooperación al Desarrollo de la OCDE. (2019). *Development finance for gender equality and women's empowerment: A snapshot*. (GENDERNET).
- OCDE. (2019). Engaging with men and masculinities in fragile and conflict-affected states. *Documentos de política de desarrollo de la OCDE*, (17).
- OCDE. (2017). Gender equality and women's empowerment in fragile and conflict-affected situations: A review of donor support, *Documentos de política de desarrollo de la OCDE*, (8).
- Oficina de Asuntos Globales de la Mujer (2016). [United States Global Strategy to Empower Adolescent Girls](#).
- O'Neil, T., y Domingo, P. (2013). [The Power to Decide: Women, decision-making and gender equality](#). Overseas Development Institute (ODI).
- Plan International, (2013). *Because I am a Girl: The State of the World's Girls 2013*. In *Double Jeopardy: Adolescent Girls and Disasters*.
- Quisumbing, A. R., y Maluccio, J. A. (2000). *Intrahousehold allocation and gender relations: New empirical evidence from four developing countries* (No. 583-2016-39682). IFPRI, Washington, DC.
- Ragonese C, Shand T, Barker G. (2019). [Masculine norms and men's health: making the connections](#). Washington, DC: PromundoUS.
- Rost, L., Bates, K., y Dellepiane, L. (2015). *Women's economic empowerment and care: evidence for influencing*. Informe de investigación de referencia de WE-Care, Oxford: Oxfam.
- Schmidt, E. M. (2012). The Effect of Women's Intrahousehold Bargaining Power on Child Health Outcomes in Bangladesh, *Undergraduate Economic Review*, 9(1) Artículo 4.
- SPRING. (2014). *Understanding the women's empowerment pathway*. Serie de informes técnicos sobre mejora de la nutrición a través de la agricultura. Arlington, VA. USAID/proyecto Fortalecimiento de las alianzas, los resultados y las innovaciones en nutrición a nivel mundial (SPRING, por sus siglas en inglés).
- Sraboni, E., Malapit, H. J., Quisumbing, A. R., y Ahmed, A. U. (2014). Women's empowerment in agriculture: What role for food security in Bangladesh?. *Desarrollo mundial*, 61, 11-52.
- Stoian, D., Donovan, J., Elias, M., y Blare, T. (2018). Fit for purpose? A review of guides for gender-equitable value chain development. *Development in Practice*, 28(4), 494-509.

- Stone, L. (2015). Estudio de 156 acuerdos de paz, controlando otras variables. *Quantitative Analysis of Women's participation in Peace Processes Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes*.
- Tabassum, M., Begum, N., Rana, M. S., Faruk, M. O., y Miah, M. M. (2019). Factors Influencing Women's Empowerment in Bangladesh. *Science, Technology and Public Policy*, 3(1), 1.
- Thomas, D. (1996). Education Across Generations in South Africa *The American Economic Review* 86(2), 330-334.
- Thorpe, J., Kidder, T., y Maestre Morales, M. (2016). Market systems approaches to enabling women's economic empowerment through addressing unpaid care work, The BEAM Exchange.
- Secretario General de la ONU. (2013). *Igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer en los desastres naturales: Informe del Secretario General (E/CN.6/2014/13)*
- ONU Mujeres. (2015). *The Effect of Gender Equality Programming on Humanitarian Outcomes (El efecto de los programas de igualdad de género en los resultados humanitarios)*.
- ONU Mujeres. (2018). *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Nueva York: ONU Mujeres.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2011). *Nota de antecedentes del Informe de Seguimiento de Educación para Todos en el Mundo*.
- Iniciativa de las Naciones Unidas para la educación de las niñas (UNGEI, por sus siglas en inglés). (2016). *Changing patterns in boys' education. Resumen de la discusión*. Londres: The Commonwealth Education Hub.
- PNUD. (2016). *Accelerating Gender Equality and Women's Empowerment in Africa. Informe sobre desarrollo humano en África*. Nueva York: Oficina Regional para África.
- UNFPA, UNICEF, ONU MUJERES, OIT, OSRSG/VAC. (2013). *Breaking the silence on violence against indigenous girls, adolescents and young women: a call to action based on an overview of existing evidence from Africa, Asia Pacific and Latin America*.
- USAID. (2012). *Gender Equality and Female Empowerment Policy*.
- USAID (2015). *Working with men and boys to end violence against women and girls: approaches, challenges, and lessons*.
- Villavicencio F., Rosimo, M., Vidallo, R., Oro, E., y Gonsalves, J. (2018). Equity, empowerment and gender relations: A literature review of special relevance for climate-smart agriculture programming. *Nota informativa de CCAFS*. Wageningen, Países Bajos: programa de investigación del CGIAR sobre Cambio climático, agricultura y seguridad alimentaria (CCAFS, por sus siglas en inglés).
- Wilde, V., y Shields, P. (2002). *Diversity-Positive Recruitment: Guidelines and Tools for the Future Harvest Centers, Working Paper No. 36*. CGIAR.
- Programa Mundial de Alimentos. (2017). Gender Equality. <http://www1.wfp.org/gender-equality>.
- Banco Mundial (2014). *Voice and Agency: Empowering women and girls for shared prosperity*.
- Foro Económico Mundial. (2018). [Global Gender Gap](#)
- Organización Mundial de la Salud (WHO). (2007). *Vitamin and Mineral Nutrition Information System: Summary Tables and Maps on Iodine Status Worldwide*. Consultado el 7 de junio de 2018. http://www.who.int/vmnis/database/iodine/iodine_data_status_summary/en/.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). Gender, Climate Change, and Health. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013). [Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence](#).
- Yargawa, J., Y Leonardi-Bee, J. (2015). Male involvement and maternal health outcomes: systematic review and meta-analysis. *J Epidemiol Community Health*, 69(6), 604-612.



Catholic Relief Services | 228 W. Lexington Street, Baltimore, MD 21201, USA | crs.org | crsespanol.org
Para obtener más información, comuníquese con gender@crs.org