



Estrategia global de género de CRS 2020-2030

RESUMEN



Foto de portada: Ghana, Fotógrafo: Jake Lyell (2016)

©2020 Catholic Relief Services. Todos los derechos reservados. 21OS-301156

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.

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son objetivos de desarrollo básicos, fundamentales para la realización de los derechos humanos, relaciones correctas y clave para resultados de desarrollo efectivos y sostenibles en todos los sectores.¹ Aunque muchas brechas de género se han reducido en los últimos años (por ejemplo, el acceso a la educación primaria), persisten desigualdades sustanciales en todas las regiones donde trabaja Catholic Relief Services (CRS), y particularmente entre los grupos desfavorecidos. Debido a esto, en 2012 un equipo de personal de CRS desarrolló una estrategia global de género de cinco años basada en los valores de la agencia, los desafíos y la realidad diaria de las mujeres y hombres a quienes CRS sirve y el creciente cuerpo de evidencia que los programas de desarrollo diseñados y ejecutados con un enfoque de género producen resultados mejores y más sostenibles. La estrategia reforzó y apoyó el compromiso de CRS de poner la igualdad de género en el centro de nuestra programación.

Para continuar con este impulso, CRS desarrolló una nueva estrategia global de género que abarca desde 2020 hasta 2030 que enfatiza la importancia crítica de la integración de género para lograr la misión de la agencia. Los objetivos del documento de estrategia son:

- **proporcionar 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;
- **articular estándares mínimos de género y áreas prioritarias (AP)**, alineadas con las tendencias globales y las mejores prácticas, para asegurar que la equidad de género se aborde de manera consistente en nuestros programas y cultura organizacional; y,
- proporcionar un **lenguaje, herramientas y marcos comunes** para que los programas de país implementen enfoques, proyectos e iniciativas internas de transformación de género.

El objetivo de la Estrategia global de género de CRS 2020-2030 es **contribuir a la igualdad de género para mujeres, hombres, niños y niñas (WMBG, por sus siglas en inglés) tanto de nuestra organización como en todos 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 beneficios, funciones, responsabilidades y cargas de trabajo equitativos; 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 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. Este objetivo se basa en un **marco conceptual de igualdad de género** que destaca la interacción de dominios clave que impactan la igualdad de género; por ejemplo, diferencias de género en

“ El campo del desarrollo debe tomar más en serio las desigualdades de género y el empoderamiento de la mujer. Al ignorar las inequidades de género, muchos proyectos de desarrollo no logran su objetivo. Y cuando las organizaciones de desarrollo no se centran en el empoderamiento de las mujeres, descuidan el hecho de que las mujeres empoderadas tienen el potencial de transformar sus sociedades”.

— (FUNDACIÓN BILL Y MELINDA GATES, 2014, P. 1273).

¹ Por ejemplo, se ha [descubierto](#) que niveles más altos de educación y alfabetización en las mujeres [reducen](#) la mortalidad infantil y [mejoran](#) los [resultados](#) educativos para la próxima generación. La presencia de mujeres en puestos de liderazgo político parece [aumentar](#) la escolarización de las niñas. La salud de los niños se ve [influenciada](#) por el poder de negociación de las mujeres en el hogar. La desigualdad de género en la educación [perjudica](#) el crecimiento. Por último, hay [pruebas](#) sólidas de que la desigualdad de género disminuye a medida que los países se [enriquecen](#) y experimentan un crecimiento económico.

los niveles de acceso a activos, servicios y conocimientos clave o en los patrones de toma de decisiones.

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. Esto corresponde con el Modelo socioecológico (SEM, por sus siglas en inglés) que teoriza que el comportamiento de un individuo está influenciado por muchos factores en varios niveles.² La estrategia de género de CRS utiliza un SEM de cuatro niveles para comprender y visualizar esta compleja interacción entre el individuo, las relaciones, la comunidad y factores sociales que influyen en las desigualdades de género (Tabla 1).

Tabla 1 Descripción de los niveles del Modelo socioecológico (SEM, por sus siglas en inglés)

| NIVEL DEL MODELO SOCIOECOLÓGICO (SEM) | 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. |

¿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 políticos⁴ y los sistemas de mercado,⁵ soportar la carga del VIH/sida,⁶ la inseguridad alimentaria⁷ y el cambio climático⁸ y sufrir discriminación, acoso sexual y violencia de género

2 Adaptado de: Health Communication Capacity Collaborative (HC3). (2016). *Integrating Gender into Social and Behavior Change Communication: An Implementation Kit*. Para obtener información adicional, consulte también, Centros de Control y Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés). (2002). *The Social-Ecological Model: A Framework for Prevention*, Violence Prevention. O Lee, B. C., Bendixsen, C., Liebman, A. K., y Gallagher, S. S. (2017). Using the socio-ecological model to frame agricultural safety and health interventions. *Journal of Agromedicine*, 22(4), 298-303.

3 *Ibid.*

4 Es más probable que las mujeres y las niñas sean marginadas de los procesos políticos. Las mujeres representan menos del 25% de los parlamentarios del mundo y el 18% de los ministros de gobierno. Foro Económico Mundial. (2018). [Global Gender Gap](#)

5 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.

6 Amin, A. (2015). Addressing gender inequalities to improve the sexual and reproductive health and wellbeing of women living with HIV. *Journal of the International AIDS Society*, 18 (Suppl 5), 20302.

7 FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). (2011). *The State of Food and Agriculture 2010-11: Women in Agriculture—Closing the Gender Gap for Development*. Roma.

8 Villavicencio F., Rosimo, M., Vidallo, R., Oro, E., 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).

(VG).⁹ 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.¹⁰ En todo el mundo, las mujeres están desproporcionadamente sobrecargadas por el trabajo de cuidados no remunerado, haciendo dos veces y media más trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres.¹¹ La brecha salarial de género global es del 23 por ciento.¹² 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 los comportamientos de riesgo y de búsqueda de salud de los hombres.¹³ La desigualdad de género niega a toda la sociedad los beneficios de un mundo con mayor igualdad de género y debe abordarse para lograr el desarrollo sostenible. Al mismo tiempo, la evidencia de que los programas son más efectivos, impactantes y sostenibles cuando se aborda la desigualdad de género es sólida e innegable.¹⁴ Esto es ampliamente reconocido por agencias donantes y pares por igual.

IGUALDAD DE GÉNERO Y CRS

CRS reconoce que la desigualdad de género tiene un impacto crítico y se cruza con las tendencias de pobreza, vulnerabilidad e injusticia—áreas 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 y, peor aún, pueden agravar más las desigualdades de género existentes. En pocas palabras, **CRS maximizará los logros y el impacto en las áreas de objetivos de la agencia cuando la desigualdad de género se aborde sistemáticamente tanto dentro de CRS como en las comunidades donde trabajamos.**

El marco de desarrollo humano integral (DHI) de CRS plantea la forma en que los enfoques de CRS trabajan hacia la igualdad de género.¹⁵ El marco de DHI coloca la dignidad de la persona, mujer y hombre, 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, visto con una perspectiva de género, destaca la importancia de abordar las necesidades, vulnerabilidades y riesgos específicos 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 que se presenta a continuación.

9 ONU-Mujeres. (2018). *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Nueva York: ONU-Mujeres.

10 Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). [A Quantum Leap for Gender equality: For a Better Future of Work for All](#)

11 Rost, L., Bates, K. y Dellepiane, L. (2015) *Women's economic empowerment and care: evidence for influencing*. WE- Care Baseline Research Report, Oxford: Oxfam.

12 Foro Económico Mundial. (2018). [Global Gender Gap](#).

13 Ragonese, C., Shand, T., Barker, G. (2020). [Masculine norms and men's health: making the connections](#). Washington, DC: PromundoUS.

14 Por ejemplo, se ha [descubierto](#) que niveles más altos de educación y alfabetización en las mujeres [reducen](#) la mortalidad infantil y [mejoran](#) los [resultados](#) educativos para la próxima generación. La presencia de mujeres en puestos de liderazgo político parece [aumentar](#) la escolarización de las niñas. La salud de los niños se ve [influenciada](#) por el poder de negociación de las mujeres en el hogar. Las tasas de fertilidad más bajas, también asociadas con un mayor nivel educativo de las mujeres, pueden tener un efecto [positivo](#) en el crecimiento, mientras que la desigualdad de género en la educación [perjudica](#) el crecimiento. El PNUD [encuentra](#) una amplia correlación entre la desigualdad de género y los resultados del desarrollo humano, y los países de baja clasificación en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) en general obtienen un desempeño mucho más bajo en las mediciones de desigualdad de género que los países con un IDH alto.

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

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 la agencia para alcanzar el cambio transformador que buscamos.

MARCO CONCEPTUAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

El marco conceptual de igualdad de género de CRS (ver el Gráfico 1), basado en DHI, postula que la igualdad de género es un objetivo importante en sí mismo y solo se logrará cuando haya equidad en los dominios críticos que se explican a continuación.¹⁶ 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 personas.

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 variedad de objetivos clave de desarrollo, incluida la reducción de la pobreza y el bienestar de los niños.¹⁷ Los equipos de programación deben considerar los niveles de **control o la capacidad de tomar decisiones sobre el uso de un determinado recurso, información o activo**.

Asimismo, las mujeres y las niñas carecen de **poder de decisión** en relación con los hombres (y los niños) en varias áreas. 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 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.¹⁸

Las mujeres y las niñas generalmente enfrentan desigualdades en **la participación y el liderazgo**, particularmente en términos de toma de decisiones o roles de liderazgo en

16 "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.**

17 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; PNUD. (2016) *Accelerating Gender Equality and Women's Empowerment in Africa. Informe sobre desarrollo humano en África*. Nueva York: Oficina Regional para África.

18 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*. el Banco Mundial; O'Neil, T., y Domingo, P. (2013). [The Power to Decide: Women, decision-making and gender equality](#). Overseas Development Institute (ODI).



Gráfico 1. Marco conceptual de CRS para la igualdad de género

foros públicos y entidades de gobernanza. Las leyes, normas y prácticas discriminatorias frenan a las mujeres, al igual que los límites a la educación y los ingresos.

Los roles, responsabilidades y 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 muchas más funciones y responsabilidades que los hombres, particularmente en lo que respecta al trabajo doméstico y reproductivo.¹⁹ Este desequilibrio impide que las mujeres y las niñas participen plenamente en las oportunidades económicas, educativas y de gobernanza, lo que contribuye aún más a su marginación y condición de subordinación.

CRS reconoce que la desigualdad de género no puede entenderse ni enfrentarse de forma eficaz de forma aislada de la miríada de otras formas de vulnerabilidad. Cualquier uso del marco conceptual, por lo tanto, también debe abordar el análisis de patrones dentro de cada uno de los dominios con un enfoque en la interseccionalidad.

OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA GLOBAL DE GÉNERO DE CRS 2020-2030

El objetivo de la Estrategia global de género de CRS 2020-2030 es **contribuir a la igualdad de género para los WMBG de todas las edades y capacidades, tanto dentro de nuestra organización como a través de nuestras iniciativas de programación e incidencia**. La igualdad de género se define como un estado en el que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños tienen las mismas oportunidades y derechos gracias a beneficios, roles, responsabilidades y cargas de trabajo equitativos; influencia en la toma de decisiones y el acceso y control sobre los recursos, bienes y servicios. Esta declaración de objetivos está influenciada por nuestro marco conceptual para la igualdad de género.

19 Fundación Bill y Melinda Gates. (2017). [Unpaid Care work and Women's economic Empowerment](#).

Este objetivo se basa en la creencia confirmada por la evidencia de que la igualdad de género es fundamental para lograr resultados de desarrollo sostenible.²⁰ La visión es que CRS tiene un entorno propicio para transformar las vidas de sus beneficiarios a través de una programación transformadora y con perspectiva de género que se refleja igualmente en “cómo” trabajamos como agencia. Sabemos que para implementar de manera efectiva enfoques con equidad de género, debemos tener la voluntad organizacional, la capacidad y los recursos para hacerlo. Esto incluye garantizar que nuestro personal tenga los conocimientos, las habilidades, las actitudes y las herramientas adecuadas –en todos los programas y operaciones– para promover la igualdad de género en todo lo que hacemos.

La estrategia consiste en los **estándares mínimos de CRS para la integración de género** en programas y operaciones. Los estándares mínimos se presentan como acciones de alto nivel necesarias para lograr un estándar mínimo de sensibilidad de género, inclusión y diversidad en los procesos organizacionales y programáticos.

Los estándares mínimos sustentan cinco **áreas prioritarias (AP)**. Las áreas prioritarias 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 área 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, CRS tiene experiencia, lecciones aprendidas y enfoques significativos. En otros casos, es necesario realizar un trabajo adicional para garantizar pruebas, documentación y/o desarrollo adecuados de herramientas y orientación útiles. 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
- AP 4: programas de emergencia con perspectiva de género
- AP 5: prevención y mitigación de la violencia de género

20 Por ejemplo, se ha [descubierto](#) que niveles más altos de educación y alfabetización en las mujeres [reducen](#) la mortalidad infantil y [mejoran](#) los [resultados](#) educativos para la próxima generación. La presencia de mujeres en puestos de liderazgo político parece [aumentar](#) la escolarización de las niñas. La salud de los niños se ve [influenciada](#) por el poder de negociación de las mujeres en el hogar. Las tasas de fertilidad más bajas, también asociadas con un mayor nivel educativo de las mujeres, pueden tener un efecto [positivo](#) en el crecimiento, mientras que la desigualdad de género en la educación [perjudica](#) el crecimiento. El PNUD [encuentra](#) una amplia correlación entre la desigualdad de género y los resultados del desarrollo humano, y los países de baja clasificación en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) en general obtienen un desempeño mucho más bajo en las mediciones de desigualdad de género que los países con un IDH alto.

Todas las áreas prioritarias contribuyen a 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 los equipos de proyectos implementen todas las áreas prioritarias. En cambio, las áreas están destinadas a guiar al personal de CRS a diseñar estratégicamente nuevos proyectos, desarrollar presupuestos programáticos y/u operativos, prioridades y agendas de aprendizaje.

Los estándares mínimos y las áreas prioritarias se resumen en las secciones a continuación. En el documento de estrategia completo, los estándares mínimos y las descripciones de áreas prioritarias incluyen indicadores, enfoques y preguntas de aprendizaje ilustrativos.

ESTÁNDARES MÍNIMOS DE INTEGRACIÓN DE GÉNERO EN PROGRAMAS Y OPERACIONES²¹

Los estándares mínimos de la estrategia de género apoyan a todo el personal, en todos los niveles, a asumir la responsabilidad de la equidad de género en su trabajo. Los estándares mínimos se desglosan por operaciones y calidad del programa, cada uno con sus propias subcategorías. Cada subcategoría tiene una lista de acciones prioritarias. Las subcategorías de calidad de gestión (MQ, por sus siglas en inglés) incluyen: cultura organizacional, capacidad y rendición de cuentas (incluidos los recursos humanos sensibles al género), política, presupuesto y No hacer daño. Las subcategorías para la calidad del programa incluyen análisis de género, monitoreo y evaluación, presupuestación, No hacer daño y rendición de cuentas.

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 adecuado dado su contexto. Todos los equipos deben adherirse a estos estándares para lograr un estándar mínimo de sensibilidad al género y para asegurar que nuestros enfoques, tanto internos como externos, no causen daño.

| RESULTADOS A MEDIANO PLAZO | RESULTADOS A LARGO PLAZO |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • sistemas y procesos institucionalizados sensibles al género • todo el personal tiene los conocimientos, habilidades y actitudes (KSA, por sus siglas en inglés) adecuados relacionados con la igualdad de género • el personal correspondiente tiene los conocimientos técnicos adecuados y la capacidad para aplicar enfoques de género a lo largo del ciclo de programación | <ul style="list-style-type: none"> • el personal de CRS valora la igualdad de género • la cultura organizacional de CRS apoya los sistemas y estructuras con equidad de género • el personal y la cultura organizacional de CRS permiten programas transformadores y con perspectiva de género • CRS aborda las necesidades únicas de los WMBG (sensibles al género) y, cuando es relevante, busca transformar las normas de género nocivas (transformadoras de género) para mejorar el impacto de los programas de CRS |

21 Basado en gran medida en los estándares mínimos de [Gender Practitioners Collaborative \(GPC\)](#).

AP 1: empoderamiento de la mujer. Esta área prioritaria reconoce que el empoderamiento y la autonomía de las mujeres y la mejora de su situación política, social y económica es un fin muy importante en sí mismo, pero también fundamental para el desarrollo sostenible. Se reconoce ampliamente que mejorar la condición de la mujer y promover sus derechos genera beneficios para sociedades enteras, no solo para las mujeres y las niñas.

El éxito del empoderamiento de las mujeres depende del apoyo y la alianza de hombres y niños (AP 2), así como de la reducción de la violencia de 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 son barreras importantes para el empoderamiento de las mujeres. Por lo tanto, la promoción de masculinidades con equidad de género (AP 2) es crucial para el logro del empoderamiento tanto de las mujeres como de las niñas adolescentes y mujeres jóvenes (AP 1 y AP 3).

| 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 |
| <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 • mayor control y beneficio de las ganancias económicas y recursos del hogar • mayor poder para tomar decisiones • representación equitativa de la mujer y voz en todos los niveles del proceso político y la vida pública |

AP 2: masculinidades con equidad de género. Esta área prioritaria cambia a trabajar con hombres y niños para la promoción y adopción de masculinidades con equidad de género. CRS reconoce que los programas que buscan obtener resultados equitativos y trabajan hacia la igualdad de género deben trabajar con hombres y niños para transformar las normas de género nocivas y las dinámicas de poder desiguales. Involucra a hombres y niños a reflexionar sobre cómo las percepciones de la “masculinidad” están influenciadas por normas de género desiguales y alienta a los hombres a pasar de las características nocivas a las positivas de lo que significa ser un hombre. También reconoce **que hombres y niños también se ven perjudicados por dinámicas de poder desiguales y expectativas culturales que refuerzan la inequidad de género.** Estos resultados no solo benefician a los propios hombres y niños, sino que también tienen implicaciones positivas para las mujeres, las niñas, los hogares y las comunidades.

Esta área prioritaria es fundamental para el éxito de otras áreas prioritarias, por ejemplo, para lograr el empoderamiento de mujeres y niñas (AP 1 y AP 3), los hombres y los niños deben verse a sí mismos como aliados en el proceso.²² Además, se reconoce en gran medida que las estrategias para poner fin a la violencia de género (AP 5) deben incluir la participación de hombres y niños junto con las mujeres.

| 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 |
| <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 |

AP 3: empoderamiento de las niñas adolescentes y mujeres jóvenes (de 10 a 14 y de 15 a 19 años). Esta área prioritaria utiliza el enfoque de ciclo de vida, que reconoce que los enfoques y resultados destacados en la AP 1 pueden no ser necesariamente adecuados para las niñas adolescentes y mujeres jóvenes (AGYW, por sus siglas en inglés) que enfrentan una serie de riesgos, limitaciones y oportunidades específicos. En demasiados lugares, las niñas adolescentes y las mujeres jóvenes carecen de acceso a servicios de salud, educación, plenos derechos legales y sociales y activos económicos. Sin embargo, invertir en AGYW, especialmente a través de la educación, beneficia no solo a las niñas y sus familias, sino a comunidades y economías enteras.

La clave para lograr el empoderamiento de las niñas adolescentes y las mujeres jóvenes es la capacidad de esta población para vivir libre de violencia y, como tal, el éxito de esta área prioritaria 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 matrimonio infantil precoz y forzado. 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).

²² Más específicamente, los teóricos de la sincronización de género sostienen que tanto los hombres como las mujeres dan forma y perpetúan las normas de género en la sociedad, por lo tanto, el verdadero cambio social solo vendrá cuando todos los miembros de una sociedad se comprometan a crear este cambio. Greene, M. y Levack, A. (2010). Synchronizing gender strategies: a cooperative model for improving reproductive health and transforming gender relations. *Population Reference Bureau*. Obtenido de http://www.prb.org/igwg_media/synchronizing-gender-strategies.pdf

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 |
|---|--|
| <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 participan en un trabajo significativo y asuntos comunitarios |

AP 4: programación de emergencias 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. Como actor humanitario, CRS es responsable de promover y proteger los derechos de WMBG al garantizar que nuestra ayuda responda a sus diversas prioridades y necesidades. Debemos brindar igualdad de acceso a las oportunidades y los recursos, especialmente para las mujeres y las niñas. Por lo tanto, esta área prioritaria se basa en los compromisos humanitarios de CRS para la integración de la protección mediante la incorporación de una perspectiva de género a las prioridades de seguridad y bienestar de las poblaciones afectadas y en riesgo; participación inclusiva en el diseño e implementación del programa; y la promoción de la dignidad de todos los grupos afectados por crisis. AP 4 asegura que la respuesta humanitaria de CRS sea, como mínimo, sensible al género. También reconoce que las crisis pueden brindar oportunidades para abordar desigualdades dañinas y promover un cambio transformador de género debido a los rápidos cambios en las estructuras sociales y culturales que ocurren durante tiempos de crisis y/o recuperación.

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

| RESULTADOS A MEDIANO PLAZO | RESULTADOS A LARGO PLAZO |
|---|--|
| <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 |

AP 5: prevención y mitigación de la violencia de género.²³ Aproximadamente un tercio de las mujeres sufrirá alguna forma de violencia de género (VG) durante su vida. CRS sabe que los efectos de la violencia se sienten a nivel individual, familiar y comunitario y que los casos de VG representan una gran amenaza para el DHI de los participantes del proyecto, pero también para el logro de resultados sectoriales. La reducción de la violencia de género requiere un enfoque basado en la comunidad, de múltiples frentes y una participación sostenida 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 aceptabilidad de la violencia.

CRS tiene un nivel relativamente modesto de programación que aborda la VG, pero está creciendo. Los programas exitosos de prevención y mitigación de la VG requieren enfoques sólidos ilustrados en las otras AP, especialmente en lo que respecta a la promoción de masculinidades con equidad de género (AP 2).

| 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 |
| <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 nocivas/tradicionales, etc.) |

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN Y SUPERVISIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO

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

²³ La VG 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 nocivas (matrimonios forzados o precoces; mutilación genital femenina).

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 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.

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.



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