

# Estrategia Global de Genero de CRS



# Estrategia Global de Genero de CRS

# ÍNDICE

Reconocimientos . . . . .	iii
Siglas . . . . .	1
Prefacio . . . . .	2
Introducción . . . . .	3
¿Qué es la integración de los géneros? . . . . .	4
¿Qué es la programación sensible al género? . . . . .	4
¿Por qué CRS necesita una programación sensible al género? . . . . .	5
Ahora es el momento . . . . .	11
¿Cómo realizamos una programación sensible al género? . . . . .	12
¿A quiénes debemos rendir cuentas? . . . . .	13
¿Cómo será el éxito? Resultados de los programas sensibles al género .14	
¿Cómo obtendremos estos resultados? . . . . .	15
¿De qué manera garantizaremos la rendición de cuentas, la mejora constante y la inversión continua? . . . . .	16
Una visión de cambio . . . . .	17
Elementos centrales . . . . .	19
Cultura organizativa y sistemas . . . . .	20
Conocimientos, habilidades y actitudes . . . . .	23
M&E y rendición de cuentas . . . . .	26
Comunidad de aprendizaje . . . . .	28
En adelante . . . . .	29
Anexo 1: Definiciones y conceptos clave de género . . . . .	31
Anexo 2: Marco del Desarrollo Humano Integral . . . . .	38
Anexo 2.1: Género en el Marco de Desarrollo Humano Integral . . . . .	39
Anexo 3: Plan de acción de implementación de la Estrategia de Género . .41	
Anexo 4: Ejemplo de programación sensible al género en la agricultura y los medios de subsistencia . . . . .	47

## RECONOCIMIENTOS

CRS desea agradecer a todas aquellas personas que a lo largo de muchos años han contribuido a transmitir la importancia que tiene la integración de género en la programación de CRS. Se invirtieron muchas ideas y esfuerzos en reflexionar de qué manera CRS como agencia podría convertirse en una organización de aprendizaje con el compromiso de incorporar una perspectiva de género al centro de nuestro trabajo. Los líderes de los programas de país, las oficinas regionales y la oficina central han demostrado un apoyo constante para garantizar que los programas de CRS incluyan la perspectiva de género. El personal de todos los sectores y todas las unidades de CRS contribuyó con tiempo e ideas, aportó comentarios valiosos, participó en las revisiones y se inspiró en las lecciones aprendidas de las diferentes perspectivas organizativas y programáticas. En los últimos cinco años, los talleres de aprendizaje y otras actividades de evaluación y para compartir conocimientos han contribuido de manera significativa a este esfuerzo. Agradecemos a la Unidad de comunicaciones de Operaciones en el extranjero, especialmente a Ashley Rytter por ofrecer orientación. Nuestro agradecimiento especial a Trish Ahern por conducir el proceso de estrategia y a los veinticinco miembros del personal de programa de país, regional y de la oficina central de CRS, que se reunieron en Kenia en febrero de 2012 para analizar y elaborar un documento inicial que reflejara la necesidad de la agencia de integrar de manera más sistemática la perspectiva de género en todo lo que hacemos.

## SIGLAS

<b>ACORDAR</b>	Alianza para la Creación de Oportunidades de Desarrollo Rural a través de Relaciones Agroempresariales
<b>CAG</b>	guía de aplicación de costos
<b>CRS</b>	Catholic Relief Services
<b>DFID</b>	Department for International Development of the United Kingdom
<b>UE</b>	Unión Europea
<b>HQ</b>	oficina central
<b>IHD</b>	Desarrollo Humano Integral
<b>MDG</b>	Objetivos de Desarrollo del Milenio
<b>M&amp;E</b>	monitoreo y evaluación
<b>MQ</b>	calidad de gestión
<b>PQ</b>	calidad de programa
<b>PQSD</b>	Departamento de Apoyo a Calidad de Programa
<b>PSEA</b>	protección contra la explotación y el abuso sexual
<b>SARO</b>	Oficina Regional de África del Sur
<b>SGBV</b>	violencia sexual y de género
<b>SIS</b>	proyecto Fortaleza en la Solidaridad
<b>SPA</b>	áreas del programa de estrategia e insignia
<b>SPP</b>	planes de programa estratégico
<b>TAG</b>	guía de aplicación técnica
<b>USAID</b>	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
<b>NU</b>	Naciones Unidas
<b>UNESCO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
<b>USG</b>	gobierno de los Estados Unidos

## PREFACIO

La estrategia de género de CRS es impulsada por el compromiso de la más alta dirección y el personal responsables de la programación en el extranjero, que reconocieron desde temprano que el éxito de nuestra labor estriba en que la totalidad de la agencia comprenda en que consiste una perspectiva de género y su orientación hacia las mismas. En 2008, durante una evaluación global de la programación y de las prácticas con perspectiva de género de CRS se identificó una serie de oportunidades para mejorar la programación y se analizó si estábamos incorporando exitosamente la perspectiva de género. El mensaje general del informe fue que CRS está bien posicionada para realizar mejoras significativas y ejercer un mayor impacto general sobre las personas a quienes prestamos servicios. La evaluación puso énfasis en los vacíos existentes sobre la base de las mejores prácticas dentro de la industria y de las normas de género desarrolladas por la Commission on the Advancement of Women (Comisión para la promoción de la mujer) de Interaction <sup>1</sup>.

En 2009, CRS África del Sur (SARO) llevó a cabo un estudio con el objetivo de comprender de qué manera la dinámica de género se relacionaba con la programación en las comunidades en las que prestamos servicios. Se desarrolló un proceso para complementar la literatura con los hallazgos de seis países que demostraron el modo en que los programas han tenido impacto sobre la dinámica de género <sup>2</sup>. Posteriormente, en 2010, un informe de conceptos preliminares reflejó el compromiso de la agencia con la programación con perspectiva de género y la necesidad de articular aún más una estrategia que haga rendir cuentas a CRS sobre la integración de género en toda la agencia <sup>3</sup>. Asimismo, el personal de los programas de país y los socios de CRS expresaron la necesidad de desarrollar su capacidad para el análisis de género, de identificar y utilizar herramientas prácticas para aplicar ese análisis en todo el ciclo del proyecto, y de medir los resultados estratégicos y prácticos en cuanto a la perspectiva de género.



Mujer participante en la evaluación de medios de subsistencia y género en Malawi. Trish Ahern/CRS.

- 1 Pamela Sparr, *An Assessment of Catholic Relief Services' Gender Programming and Practices* (Baltimore: CRS, 2008). Las recomendaciones están organizadas según las cuatro categorías del Marco de Integración de Género de InterAction: cultura organizativa, liderazgo estratégico, rendición de cuentas y capacidad técnica.
- 2 CRS, *Gender: The Key to Successful Development Programming* (Baltimore: CRS, 2010). Este proceso dio como resultado la publicación de *CRS Southern Africa Guidelines for Gender-Responsive Programming* en septiembre de 2010.
- 3 CRS, *Gender: Promoting Right Relationships to Strengthen Families and Communities*, Gender Concept Paper (Baltimore: CRS, 2010).

## INTRODUCCIÓN

En este documento se explica la estrategia global de CRS para la implementación de programas con perspectiva de género a ser utilizados en el trabajo de emergencia y desarrollo que llevamos a cabo en todo el mundo. La estrategia es un documento interno que renueva el compromiso de CRS referido a incorporar los temas de género en el centro de nuestra programación y garantizar la participación equitativa y el beneficio de mujeres y hombres, niñas y niños para mejorar la calidad de los programas. Es el producto de nuestros años de reflexión y experiencia práctica en numerosos países, y el resultado de muchas horas de consulta, práctica sobre el terreno y constante análisis junto a organizaciones similares, asociados y personas a las que prestamos servicios a nivel comunitario. La estrategia fue preparada por un equipo global formado por personal regional, de la oficina central y de los programas de país. Se afianza en los valores de CRS; en las cuestiones, los problemas y la realidad cotidiana de las mujeres y los hombres de los países en los que prestamos servicios, así como en el conjunto de pruebas cada vez más grande de que los programas de desarrollo diseñados y ejecutados con enfoque en el género producen mejores resultados y son más sostenibles. La visión de CRS luego de cinco años es que, como consecuencia de la excelencia organizativa para brindar programas con perspectiva de género, estaremos entre las organizaciones líderes capaces de demostrar que nuestras políticas tienen impacto sobre la desigualdad de género en el mundo en desarrollo.

Actualmente CRS está desarrollando su nueva estrategia organizativa y áreas del programa insignia (SPA). La integración de la perspectiva de género necesita tener un lugar destacado como enfoque transversal clave para fortalecer todas las áreas del programa insignia y competencias claves en nuestro personal, así como para aumentar nuestra excelencia operativa. La estrategia de género define de qué manera CRS aborda el tema de género en nuestra programación, cultura de trabajo, estructuras organizativas y de gestión y en los sistemas de toda la agencia. Nuestro objetivo es de transformación: el de generar un cambio sostenible y crítico para CRS y sus programas, así como profundizar y perfeccionar el conocimiento y las mejores prácticas de CRS mientras la agencia trabaja en pos de alcanzar un desarrollo humano integral, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. La estrategia se fundamenta en la convicción de CRS de que la desigualdad en las relaciones de género está entre los factores subyacentes que impulsan la pobreza crónica, la inseguridad alimentaria en los hogares, la mala salud y la violencia contra las mujeres y los niños.

Comprender y tomar conciencia del modo en que las normas de género afectan los resultados de nuestras intervenciones de desarrollo y emergencia es fundamental para nuestro trabajo. Si no se consideran las funciones, las normas y las dinámicas de género, los programas podrían exacerbar las desigualdades de género negativas ya existentes; asimismo, se podrían perder valiosas oportunidades de mejorar las vidas de mujeres

y niñas, niños y hombres, y de desarrollar relaciones más equitativas entre mujeres y hombres en el hogar y la comunidad. Las inversiones de CRS deben aumentar la capacidad institucional de la agencia y de sus asociados a fin de identificar y abordar estos desequilibrios de género. La estrategia enfatiza la integración de los géneros como factor emergente crítico para CRS, como parte de su cultura organizativa y para una buena programación tanto en las áreas de desarrollo como de emergencia.

## **¿QUÉ ES LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO?**

La integración de género implica identificar y abordar las diferencias y desigualdades de género en el diseño de programas y proyectos, implementación, monitoreo y evaluación. Dado que las funciones y las relaciones de poder entre hombres y mujeres afectan el modo en que una actividad se implementa, es esencial que los planificadores de programas aborden estas cuestiones a lo largo del ciclo vital de un programa o proyecto. La integración de género reduce los posibles vacíos en las oportunidades de desarrollo entre hombres y mujeres; de este modo, la conciencia de género se convierte en parte esencial de la planificación estratégica, las políticas y las operaciones de la organización, y es el centro de los constantes esfuerzos para lograr la excelencia operativa. La integración de género implica evaluar cada una de las acciones planeadas, teniendo en consideración las necesidades básicas de mujeres y hombres, así como sus intereses estratégicos y prioridades.

## **¿QUÉ ES LA PROGRAMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?**

Para llevar a cabo el compromiso asumido por la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos, de asistir a las personas pobres y vulnerables en el extranjero. CRS se esfuerza por implementar programas que permitan a las mujeres, a los hombres y a los niños cumplir con sus funciones como miembros iguales pero diferenciados de sus familias y comunidades. CRS ha comprobado el impacto positivo que ejerce esta visión en la protección de hombres, mujeres y niños, en el fortalecimiento de las familias y en la promoción de sociedades pacíficas y justas. La programación con perspectiva de género responde a esta visión abordando las funciones de género, las responsabilidades, necesidades e intereses de mujeres y hombres, niños y niñas. Significa ser consciente de las relaciones entre hombres y mujeres, y reconocer las barreras y las influencias específicas del contexto social, religioso y cultural que impulsan a CRS y a sus asociados a abordar la desigualdad entre hombres y mujeres y a trabajar para proteger y aumentar la dignidad que es el derecho de todo ser humano. La programación con perspectiva de género aborda las funciones, las relaciones, las necesidades y los intereses de género de mujeres y hombres, niños y niñas a fin de garantizar relaciones correctas. Los hombres y las mujeres, los niños y las niñas experimentan



sus entornos de manera diferente, ya que cumplen distintos grupos de funciones y se enfrentan a diferentes grupos de reglas, normas y prácticas fundadas en sus culturas y contextos específicos <sup>4</sup>.

## ¿POR QUÉ CRS NECESITA UNA PROGRAMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?

### **Nuestros valores nos llaman a trabajar en pos de relaciones correctas**

Los principios rectores de CRS, inspirados en la enseñanza social católica, impulsan a CRS a promover relaciones correctas entre todas las personas, asegurándose de que los hombres y las mujeres tengan la oportunidad, la capacidad, voz y el apoyo necesarios para participar sobre una base de igualdad, a fin de realizar todo su potencial y reducir las disparidades y los desequilibrios de poder, incluidos aquellos que existentes entre hombres y mujeres. La programación de género aborda las funciones de género, las relaciones, las necesidades y los intereses de mujeres y hombres, niñas y niños, con el fin de alcanzar las mismas oportunidades y los mismos derechos y resultados.

CRS asume una opción preferencial hacia las personas pobres y vulnerables, y expresa solidaridad al trabajar para influir y dar forma a las políticas y prioridades que apoyan a los grupos y las personas pobres y vulnerables. Otorgamos un gran valor a la promoción de la dignidad humana, cosa que nos obliga a garantizar que las inversiones de la agencia aumenten la capacidad institucional de CRS y sus asociados para identificar y abordar los desequilibrios de género en organizaciones, comunidades y hogares.

CRS trabaja para construir una cultura de justicia y paz, ayudando a transformar estructuras e instituciones sociales injustas y promoviendo relaciones justas en el seno de la familia humana. El «lente de justicia» en

*En la Carta a los obispos de la Iglesia Católica sobre la colaboración del hombre y la mujer en la Iglesia y el mundo en mayo de 2004, Sección 14, el entonces cardenal Joseph Ratzinger instó a los obispos a reconocer lo siguiente:*

*«...las políticas sociales — educativas, familiares, laborales, de acceso a los servicios, de participación cívica— si bien por una parte tienen que combatir cualquier discriminación sexual injusta, por otra deben saber escuchar las aspiraciones de todos e identificar las necesidades de cada cual. La defensa y promoción de una idéntica dignidad y de los valores personales comunes deben armonizarse con el cuidadoso reconocimiento de la diferencia y la reciprocidad, allí donde eso se requiera para la realización del propio ser masculino o femenino».*

<sup>4</sup> CRS, *Gender: Promoting Right Relationships to Strengthen Families and Communities*, Gender Concept Paper (Baltimore: CRS, 2010).

los programas de CRS ayuda a CRS a establecer prioridades, reforzar sus respuestas frente a la injusticia y aplicar valores consistentes, tanto en forma interna como externa, a todas sus decisiones. La aplicación del lente de justicia a la programación con perspectiva de género reafirma el compromiso de CRS al cumplimiento de dignidad igualitaria y relaciones correctas para todos los seres humanos <sup>5</sup>.

En forma subyacente a la misión y programación de CRS se encuentra el Desarrollo Humano Integral (IHD), un concepto que contempla un futuro en el que «...todas las personas puedan tener una vida plena y productiva, en la que se satisfacen todas las necesidades físicas en forma sostenible, y se vive con dignidad en una atmósfera de paz y justicia social»<sup>6</sup>. El IHD promueve el bien de cada persona y de la persona en su totalidad, y requiere que abordemos la pobreza en el contexto de la condición humana en su totalidad. El objetivo del IHD es que las personas a las que atendemos realicen cada vez más su potencial humano en solidaridad con otras personas.

El marco del IHD ayuda a CRS y al personal de nuestros asociados a comprender mejor el complejo mundo de las comunidades a las que servimos; nos ayuda a diseñar programas que mejoren los resultados de los medios de subsistencia, el marco protege la integridad física tanto de mujeres como hombres y promueve la integridad cultural, económica, política, social y espiritual de todas las personas. En el contexto del marco conceptual del IHD, el análisis de género tiene en cuenta los sistemas y estructuras existentes en una sociedad, incluidas las normas culturales y las tendencias históricas que afectan las normas, funciones y relaciones referidas al género. Las consideraciones de género son esenciales en el desarrollo de estrategias y programas para que las personas y las comunidades alcancen un desarrollo humano integral. Con ese fin, la estrategia de género de CRS utilizará el marco del IHD con el objetivo de hacer operativo el lente de justicia y de integrar programas de alivio y desarrollo para crear un mayor impacto.

**Tal como se explica en el Informe sobre el desarrollo mundial 2012 del Banco Mundial: «...la igualdad de género es un objetivo de desarrollo central por derecho propio. Pero una mayor igualdad de género significa también tener una economía inteligente, aumentar la productividad y mejorar otros resultados de desarrollo, incluidas las perspectivas para la próxima generación y para la calidad de las políticas e instituciones sociales. El desarrollo económico no basta para reducir todas las disparidades de género; es esencial implementar políticas correctivas que se enfoquen en las diferencias de género persistentes».<sup>10</sup>**

<sup>5</sup> CRS, *Justice and Solidarity Reflection Guide: Participant's Manual*, CRS's Justice Lens, (Baltimore: CRS), apéndices págs. 1–8.

<sup>6</sup> Ver el Marco del Desarrollo Humano Integral en el Anexo 2.

## La desigualdad y la injusticia graves siguen existiendo

En las últimas décadas se ha alcanzado un progreso significativo hacia la igualdad de género, pero éste ha sido irregular e insuficiente. Las desigualdades relacionadas con el género y los desequilibrios de poder continúan contribuyendo a la existencia de niveles elevados de mortalidad femenina. En muchas partes del mundo, las mujeres aún se enfrentan a una alta probabilidad de morir durante el parto. «Las complicaciones durante el embarazo y el parto son la principal causa de muerte y discapacidad entre las mujeres en edad reproductiva en los países en desarrollo, donde mueren aproximadamente 515 000 mujeres cada año. Por cada mujer que muere, alrededor de otras 30 sufren lesiones, infecciones y discapacidades en el embarazo o el parto. Esto significa que un mínimo de quince millones de mujeres por año sufren este tipo de daño»<sup>7</sup>. El divorcio o la viudez genera que muchas mujeres se queden sin tierras, ya que estas no gozan de derechos de sucesión a los bienes familiares. La violencia de género es responsable de la muerte de una de cada tres mujeres en todo el



Niño en las Filipinas participa en la recuperación por las inundaciones en su comunidad. Debbie DeVoe/CRS.

## EMERGENCIAS

### *Ayuda a sobrevivientes de violaciones*

Desde el comienzo del programa de prevención y respuesta «Violencia sexual y de género» (SGBV, por sus siglas en inglés) de CRS que se implementó en Somalia en junio de 2012. Los asociados de CRS han asistido a 257 sobrevivientes con ayuda psicosocial y médica crítica. CRS capacitó a los asociados locales en SGBV y financió la inauguración de un centro de mujeres, que sirve como centro de crisis por violaciones. En este lugar las mujeres y niñas que han sufrido violencia sexual han buscado ayuda, que incluye orientación para obtener acceso a una compensación legal. Un psicólogo del personal ofrece orientación y una enfermera realiza un examen físico preliminar a fin de determinar el nivel de necesidad de atención médica urgente. El personal de SGBV de CRS ha continuado brindando asistencia técnica a distancia para garantizar que el programa respete nuestra identidad católica, así como la seguridad y confidencialidad de los sobrevivientes que acuden en busca de ayuda. La asistencia brindada a través de este programa ayuda a los sobrevivientes a superar el trauma y a enfrentarse a las repercusiones para su salud de manera oportuna, para que puedan ser miembros útiles de la sociedad y vivir con dignidad.

<sup>7</sup> Ver [http://www.unicef.org/specialsession/about/sgreport-pdf/09\\_MaternalMortality\\_D7341Insert\\_English.pdf](http://www.unicef.org/specialsession/about/sgreport-pdf/09_MaternalMortality_D7341Insert_English.pdf).

mundo, y es una causa de muerte y discapacidad importante en mujeres de 15 a 44 años de edad. Asimismo, las mujeres que han sufrido violencia tienen un riesgo más alto de infección por VIH.

Las niñas tienen oportunidades de educación limitadas, y están expuestas a prácticas tradicionales dañinas que quizás las hagan vulnerables a padecer de una salud precaria, enfermedad y pobreza. Las mujeres y las niñas son más proclives que los hombres a trabajar en negocios familiares sin cobrar dinero o en el sector informal, a labrar parcelas más pequeñas, a cultivar cosechas de mesa menos rentables y, en general, a ganar menos dinero. Las mujeres pobres tienen menos poder de decisión y menos control sobre los bienes y recursos familiares, y hay menos mujeres que hombres que participan en posiciones de liderazgo comunitario.



Niños de la escuela Vista Hermosa en Guatemala tienen oportunidades limitadas para mejorar su educación. Kim Burgo/CRS.

Una gran cantidad de estudios ha establecido que la desigualdad de género posee costos para las personas y las sociedades, que se multiplican a lo largo de las generaciones <sup>8</sup>.

Desde siempre, las desigualdades de género han perjudicado a las mujeres, pero las normas y políticas de género también han tenido un impacto negativo sobre los hombres y los niños. Los hombres y los niños se enfrentan a limitaciones económicas, son sometidos a actos de violencia de género y están encerrados en imágenes negativas de masculinidad, que impiden el logro de un desarrollo humano integral. Junto a la presión de las normas sociales cambiantes, los hombres y los niños también arriesgan su posición en la sociedad, una amenaza que a veces ha traído como consecuencia la radicalización de la masculinidad negativa, causando, en última instancia, repercusiones para la familia en general. Además, cada vez es más evidente que, para cambiar en forma efectiva los desequilibrios de poder que limitan o niegan el acceso de mujeres y niñas a los recursos, a la toma de decisiones y a los servicios, los proyectos de desarrollo deben prestar atención a las necesidades especiales de los hombres y los niños. Sobre todo, la programación debe abordar la dinámica de las relaciones de poder a fin de crear un mundo en el que todas las personas estén igualmente

8 USAID: *Gender Equality and Female Empowerment Policy*, (Washington, DC: USAID, 2012). Actualmente el género recibe una atención muy importante en todo USAID. Se agregará una persona responsable de género dentro de cada misión de país.



Mujeres etíopes participan en debates de grupo con enfoque de género. Trish Ahern/CRS.

empoderadas para asegurarse vidas dignas para sí mismos, para sus familias y sus comunidades <sup>9</sup>.

### **Los resultados de desarrollo mejoran cuando se tienen en cuenta las necesidades específicas de cada género**

La perspectiva de género en las prácticas organizativas y de programación es estándar entre las organizaciones de desarrollo, no sólo porque es lo correcto, ¡sino también porque da resultado! Es fundamental para el cumplimiento de los derechos humanos y clave para obtener resultados de desarrollo efectivos y sostenibles. Ninguna sociedad puede desarrollarse de modo sostenible si no aumenta y transforma la distribución de oportunidades, recursos y acceso para hombres y mujeres, de modo que tengan el mismo poder y las mismas oportunidades para dar forma a sus propias vidas y contribuir al desarrollo de sus comunidades <sup>10</sup>. Si CRS no invierte en la promoción de la perspectiva de género en cada sector, sus programas no lograrán su impacto óptimo para las personas pobres. Y pueden incluso producir impactos negativos involuntarios. La incorporación de un lente de género es esencial para garantizar un enfoque de «No hacer daño» en nuestra programación.

La necesidad de comprender y abordar la temática de género y el empoderamiento de las mujeres está ampliamente reconocida en la comunidad de desarrollo como una buena práctica y como un elemento esencial para una programación de alta calidad. CRS ya ha estado

9 USAID: *Guide to Gender Integration and Analysis: Additional Help for ADS Capítulos 201 y 203* (Washington, DC: USAID, 2010). «Al abordar las desigualdades de género y las limitaciones fundadas en las funciones de género arraigadas y en la dinámica de poder que ejercen impacto tanto sobre hombres como mujeres, USAID fortalecerá la eficacia de su programación de desarrollo. No sólo es lo correcto que se debe hacer; es “desarrollo inteligente”».

10 The World Bank, *World Development Report 2012: Gender Equality and Development* (Washington, DC: The World Bank, 2011).

profundamente involucrada en programas con perspectiva de género y en la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas en los países donde trabajamos. Sin embargo, debe iniciarse un proceso más sistemático de pensamiento estratégico a fin de crear un cambio cultural y garantizar que el análisis de género y la integración de los géneros estén presentes en cada aspecto de nuestro trabajo.

### **La ayuda humanitaria es más efectiva cuando se tienen en cuenta las necesidades específicas de cada género**

Las mujeres y las niñas, los hombres y los niños experimentan las crisis humanitarias de manera diferente. En ámbitos de conflicto, las mujeres pueden estar expuestas a la violación como arma de guerra; los hombres y los niños pueden ser reclutados como soldados a la fuerza y las niñas pueden ser usadas como esclavas sexuales. En ambientes de desastre natural, la pérdida de bienes fundamentales puede habilitar mecanismos de respuesta negativos, como por ejemplo la prostitución de supervivencia en el caso de las mujeres, mientras que los hombres pueden migrar en busca de nuevos medios de subsistencia y abandonar a sus familias. Más aún, luego de cualquier crisis humanitaria, el vacío de la ley y el orden, la separación de la familia y la interrupción de las redes comunitarias, el trauma grave y la falta de refugio y privacidad crean condiciones para una mayor vulnerabilidad al abuso, la explotación y el tráfico ilícito. Las mujeres al llevar una mayor carga para alimentar y cuidar a sus familias, y la alteración de la dinámica de género pueden conducir a un aumento de la violencia doméstica/de pareja. Por último, el mayor estrés relacionado con ganarse la vida y mantener a niños, ancianos, lesionados, discapacitados, etcétera, deja a las mujeres y a las niñas en una posición más vulnerable frente a la explotación sexual a manos de quienes brindan auxilio.

Los roles de género impactan de manera importante la capacidad de las comunidades afectadas por crisis para superar shocks y comenzar procesos de recuperación. Por ejemplo, en algunas sociedades la movilidad de las mujeres se encuentra muy limitada debido a normas culturales. Como consecuencia, sufren «vulnerabilidad de género» cuando sobreviene un desastre. Un análisis de vulnerabilidad de género realizado al inicio de cualquier crisis informa sobre las fases de evaluación, diseño e implementación de toda la programación de emergencia y recuperación temprana. De tal manera que las diferentes necesidades de cada uno son atendidas de un modo compatible con el contexto cultural. Si no se tienen en cuenta las vulnerabilidades de género, puede producirse un mayor impacto del desastre <sup>11</sup>, refuerzo involuntario de desigualdades de género, ineficiencia e ineficacia en todos los sectores de la programación humanitaria.

11 Hilde van Dijkhorst y Suzette Vonhof. *Gender and Humanitarian Aid: A Literature Review of Policy and Practice* (The Hague: Cordaid, 2005), 17.

## AHORA ES EL MOMENTO

La estrategia de género de CRS llega en un momento importante al seno de la comunidad de desarrollo internacional. Las naciones donantes están atrasadas con sus compromisos financieros para los Objetivos de Desarrollo del Milenio (MDG), y muchas naciones en desarrollo no están cumpliendo con algunos objetivos de desarrollo críticos, especialmente con respecto al tratamiento de la pobreza de las mujeres y las niñas y a la igualdad de género. El gobierno de los Estados Unidos ha reconocido la necesidad de integrar sistemáticamente el tema de género y la protección en todas sus políticas y programas de asistencia extranjera <sup>12</sup>. Actualmente se acepta universalmente que el desarrollo y la ayuda humanitaria deben cumplir con las necesidades específicas de mujeres y niñas, niños y hombres a fin de generar resultados positivos y sostenibles. Los donantes son cada vez más conscientes del costo que conlleva la desigualdad de género y del considerable impacto de ésta sobre el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, y se inclinan hacia una programación con perspectiva género más holística y a una integración total de protección y SGBV en la programación humanitaria y de desarrollo.

Organizaciones similares a CRS, han llevado a cabo sus propias auditorías internas de género, y están contratando más personal con el objetivo de mejorar la programación interna y fortalecer sus capacidades institucionales de género. Varios gobiernos han lanzado nuevas iniciativas que destinan ayuda extranjera vinculada a resultados en la igualdad de género. Las agencias humanitarias y de desarrollo están observando que donantes tales como el gobierno de los Estados Unidos (USG), la ONU, la Comisión Europea, el Fondo Mundial, donantes de la UE y DFID, y también fundaciones privadas como la Nike Foundation y la Bill & Melinda Gates Foundation, están aplicando nuevos enfoques, estrategias y requisitos relacionados con el género y la protección. Muchos están imponiendo mayores exigencias a los receptores de fondos para un mejor desempeño en cuanto a integrar el género en todas las propuestas de desarrollo, implementación, monitoreo y evaluación. Las nuevas oportunidades de negocios exigen a CRS tener un enfoque con perspectiva de género si es que desea competir con eficacia para obtener recursos del gobierno de los Estados Unidos y de otros inversionistas <sup>13</sup>.

<sup>12</sup> USAID: *Guide to Gender Integration and Analysis*. (Washington, DC: USAID, 2012). Parte del Sistema de directivas automatizado (ADS) de USAID.

<sup>13</sup> USAID lanzó su nueva política sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres el 1.º de marzo de 2012. Dicha política afecta las iniciativas y oportunidades de financiación para Feed the Future, the Global Health Initiative, Food for Peace y Office for Foreign Disaster Assistance, y requiere la integración de los géneros en todos los sectores y programas.

Al mismo tiempo, dentro de los Estados Unidos y a nivel internacional existe un mayor escrutinio sobre el impacto de la ayuda extranjera y los sistemas de prestación apropiados para la ayuda de desarrollo. Los recientes acontecimientos económicos están obligando a las organizaciones no gubernamentales (ONG) locales e internacionales a evaluar la efectividad de sus programas y las prioridades de los presupuestos, ya que deben afrontar nuevas limitaciones de recursos. Todas estas tendencias ponen de relieve que CRS necesita considerar de qué manera puede mejorar la calidad y efectividad de su programación y cómo puede lograrlo de manera específica fortaleciendo el modo en que la agencia integra el género en todas sus áreas programáticas y en sus estructuras y sistemas institucionales.

## **¿CÓMO REALIZAMOS UNA PROGRAMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO?**

Las mujeres y los hombres, los niños y las niñas experimentan su entorno de manera diferente. Cumplen distintos grupos de funciones y se enfrentan a diferentes grupos de reglas, normas y prácticas fundadas en sus culturas, religiones y contextos. La programación con perspectiva de género comienza con un análisis de género que observa los sistemas y las estructuras existentes dentro de una sociedad, incluidas las normas específicas del contexto social, religioso y cultural y las tendencias e influencias históricas que afectan las funciones y relaciones de género. Estar al tanto de estas barreras estructurales subyacentes y de otros factores contextuales permite a CRS y a sus asociados abordar las desigualdades entre mujeres y hombres, niños y niñas. El análisis también analiza de qué manera el acceso a los servicios, el control sobre los bienes, recursos y beneficios, la toma de decisiones y la división del trabajo difieren entre mujeres y hombres. Se toman en cuenta tanto las «necesidades prácticas» inmediatas como los «intereses estratégicos» de ambos sexos. Una vez que se identifican estos factores en los programas de diseño, implementación, monitoreo y evaluación del desarrollo, CRS y sus asociados están en una mejor posición para abordar las

**«La Santa Sede —así como muchas mujeres en el mundo— está convencida de que el verdadero avance de las mujeres está íntimamente relacionado con el reconocimiento y la implementación efectiva de su dignidad, sus derechos y responsabilidades. Se convoca a las mujeres y a los hombres a recibirlos, protegerlos y fomentarlos, por un renovado compromiso hacia la humanidad».**

**—Arzobispo Francis Chullikatt, observador permanente de la Santa Sede ante las Naciones Unidas, en la 55ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la UNESCO.féminine.**



desigualdades, apoyar el desarrollo de relaciones correctas, prevenir actos de violencia sexual y de género (SGBV) y mejorar los resultados generales para las personas, las familias y las comunidades.

## ¿A QUIÉNES DEBEMOS RENDIR CUENTAS?

Rendimos cuentas por la calidad e integridad de nuestra labor, y pedimos a nuestros colaboradores, asociados y participantes de programas que también nos pidan rendir cuentas. Rendimos cuentas ante:

- Las personas a las que servimos: La programación con perspectiva de género garantiza que se satisfagan las diferentes necesidades de mujeres y hombres, niñas y niños, y que se creen oportunidades para desarrollar sus capacidades y su potencial para contribuir a la sociedad.
- Nuestros asociados: La Iglesia Católica y otros. Un enfoque de género ayuda a garantizar que CRS y el personal de nuestros asociados estén capacitados y apoyados en sus esfuerzos para trabajar con una perspectiva de género dentro de nuestras instituciones y con las personas, familias y comunidades a las que servimos.
- Nuestros donantes: Rendimos cuentas por utilizar los recursos que se nos confían de forma efectiva y eficiente. La programación con perspectiva de género es clave para garantizar que CRS y los asociados aborden las necesidades estratégicas, brindando resultados basados en evidencias a escala, y junto a los participantes de los programas, estamos implementando soluciones sostenibles que satisfacen las necesidades de todos.

**En marzo de 2007, H.E. Monsignor Celestino Migliore se dirigió a la 61.ª sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En este discurso en marzo de 2007 adelantó a los líderes del mundo a comprender que «la igualdad entre las mujeres y los hombres y el empoderamiento de las mujeres se alcanzará cuando las diferencias entre los sexos se reconozcan, se destaquen y se comprendan en su contexto adecuado».**



Chica adolescente planta mangos en Haití.  
CRS staff.

## ¿CÓMO SERÁ EL ÉXITO? RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La opción preferencial de CRS por los pobres significa que en toda decisión económica, política y social debe otorgarse prioridad a las necesidades de los más pobres y vulnerables. Cuando hacemos esto fortalecemos a toda la comunidad. El objetivo de CRS es aumentar la dignidad y el bienestar humanos mediante la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de los grupos vulnerables, así como la transformación de estructuras injustas, enfocándose en los siguientes resultados estratégicos que ayudan a las personas a realizar su potencial humano:

- Una capacidad más sólida de los pobres y marginados —en especial mujeres y niñas— para tener acceso, control y capacidad de beneficiarse de los servicios, las oportunidades y los recursos económicos, sociales, políticos y culturales de las sociedades en las que vivimos.
- Reducción de SGBV y del conflicto a través de una mayor protección de los derechos humanos.
- Sistemas legales nacionales y tradicionales así como otros sistemas de gobierno más equitativos que respondan a las necesidades de las poblaciones vulnerables y marginadas.

### ALTERNATIVAS A LAS TRADICIONES DAÑINAS

En Kenia, CRS trabaja para promover ritos de transición alternativos en las comunidades donde se utilizan prácticas tradicionales dañinas para marcar la transición de la niñez a la adultez donde se ponen en peligro la salud y el bienestar de niñas y niños. La mutilación genital femenina, el matrimonio temprano (novias niñas) y la abducción ponían en peligro el bienestar de las niñas. CRS reconoció la necesidad de hacer participar a niñas, niños, padres, ancianos, funcionarios del gobierno y líderes religiosos de todos los credos para determinar alternativas a los ritos de transición tradicionales. Algunas parroquias de Kenia trabajan para generar apoyo en la comunidad a fin de modificar lentamente creencias culturales profundamente arraigadas que son dañinas para niños y niñas y crear, en su lugar, oportunidades alternativas seguras.

## ¿CÓMO OBTENDREMOS ESTOS RESULTADOS?

El éxito dependerá de nuestra capacidad para identificar e implementar acciones prioritarias que promuevan la igualdad de género y empoderen a mujeres y niñas, hombres y niños, a través de acciones destinadas a cumplir? los siguientes objetivos:

- Incrementar el control y acceso de mujeres y niñas a recursos, capacidad de tomar decisiones, liderazgo y participación en sus familias y comunidades.
- Aumentar el empoderamiento económico de mujeres y niñas.
- Poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, los niños y los hombres.
- Apoyar acciones de cabildeo de la sociedad civil frente al Estado y sistemas tradicionales de gobierno para reformar los marcos legales que protegen los derechos de las mujeres.
- Comprometer a las mujeres y a los hombres en respuestas de paz y seguridad.
- Desarrollar la capacidad de CRS y sus asociados en la implementación de programas con perspectiva de género.
- Garantizar que los planes de acción organizativos y programáticos y los presupuestos de CRS tengan una perspectiva de género.
- Procurar que este proceso sea dirigido por nuestros programas de país y nuestros colegas en las regiones, y apoyar su trabajo de la manera que mejor satisfaga sus necesidades específicas.
- Fortalecer sociedades estratégicas con otras partes interesadas y profesionales del desarrollo.

### NIÑAS ADOLESCENTES Y FORTALECIMIENTO ECONÓMICO

En 2010, CRS realizó dos evaluaciones para examinar tres diferentes intervenciones de fortalecimiento económico y las funciones que desempeñaron en el apoyo y desarrollo de las opciones de subsistencia de niñas adolescentes en Ruanda y Zimbabue. Las evaluaciones, tituladas *Mis habilidades*, *Mi dinero* y *Mi futuro más brillante*, describían las oportunidades y limitaciones a las que se enfrentaban las niñas adolescentes, así como sus hogares, mientras trabajaban para desarrollar un medio de subsistencia sostenible. Los resultados de estas evaluaciones fueron publicados y divulgados en el lanzamiento de una publicación en Washington, DC, a fin de alentar a planificadores de proyectos a los implementadores, a los donantes y a los encargados de la formulación de políticas a tratar las necesidades específicas de las niñas adolescentes en programas destinados a niños y jóvenes vulnerables.

- Buscar soluciones sostenibles que sobrevivan la vida de un proyecto o programa y aborden las causas subyacentes de la pobreza y la injusticia.
- Ampliar el alcance y perfil de nuestro trabajo con el fin de lograr una mayor influencia e impacto sobre la desigualdad de género.

## ¿DE QUÉ MANERA GARANTIZAREMOS LA RENDICIÓN DE CUENTAS, LA MEJORA CONSTANTE Y LA INVERSIÓN CONTINUA?

La estrategia sirve como directriz para aumentar nuestra excelencia operativa y mejorar nuestros conocimientos, habilidades y actitudes con perspectiva de género en todos los niveles de la organización. Además, la estrategia apoya y amplía el trabajo de CRS con nuestros asociados, que implementan nuestros programas y atienden a las personas más vulnerables y marginadas del mundo.

Para lograr la rendición de cuentas en todos los niveles y asegurarse de que las inversiones en igualdad de género sean tanto efectivas como sostenibles, la estrategia de género de CRS incluye un proceso para un plan de acción de implementación de género, recomendaciones de presupuesto,



El cambio climático ha afectado a las mujeres agricultoras en Camboya. Sean Sprague para CRS.

## GENERACIÓN DE INGRESOS DEL HOGAR

Durante los años 2007 y 2008 CRS implementó actividades de ahorro, préstamo interno y crédito (SILC) en Kolda, Senegal, con el fin de crear una cultura de ahorro en poblaciones pobres y vulnerables. Durante la implementación inicial del programa, los beneficiarios principales fueron las mujeres. En enero del 2012, durante una visita posterior al proyecto a uno de los primeros grupos de SILC, CRS se enteró de los enormes impactos positivos logrados en términos de igualdad de género. Los hombres y las mujeres enfatizaron los resultados en cuanto a mejoras en el control igualitario de los bienes familiares, influencia equilibrada en la toma de decisiones para el bienestar comunitario y de la familia, y mejora en las relaciones entre hombres y mujeres. Los hombres también observaron que, al permitir a sus esposas el control de los recursos financieros de la familia y tomar decisiones, había mejorado el bienestar de sus hijos. Por ejemplo, se había mejorado el acceso a los servicios de salud como consecuencia del aumento de los ingresos familiares provenientes de las actividades generadoras de ingresos vinculadas a la programación SILC.

así como un sistema de tarjeta de puntuación para garantizar que CRS monitoree, evalúe e informe a las partes interesadas sobre su estrategia de género.

## UNA VISIÓN DE CAMBIO

Desde principios del año 2000, CRS viene aplicando una teoría de cambio sobre la base del concepto de Desarrollo Humano Integral, o IHD, que procura el bienestar de la persona en su totalidad y por cada persona. La implementación de IHD requiere la colaboración de una variedad de actores para transformar el modo en que las sociedades viven, sanan y estructuran sus relaciones. La teoría de cambio, que es el fundamento de la programación con perspectiva de género de CRS, consiste en que, al abordar la desigualdad de género y transformar los sistemas y las estructuras, creamos un ámbito propicio que brinda a los grupos vulnerables, especialmente mujeres y niñas, un mayor acceso a recursos (p. ej. educación, habilidades, ingresos y tierras). Ello, por su parte, crea un circuito de retroalimentación positiva que les permite ejercer una mayor influencia sobre los sistemas y las estructuras, brindando acceso a una gama más amplia de estrategias de subsistencia que aumenta la resistencia a los shocks, los ciclos y las tendencias y mejora los resultados; específicamente, IHD para todos <sup>14</sup>.

Nuestra teoría de cambio se fundamenta en la siguiente interpretación: los cambios positivos en los bienes sociales, económicos, políticos y culturales, los medios de subsistencia y las oportunidades para hombres y mujeres, pobres y vulnerables, producen mejores resultados. Al mismo tiempo, los sistemas y estructuras más amplios deben responder a las necesidades básicas y a los intereses estratégicos de las mujeres y los hombres, los niños y las niñas, de modo que puedan vivir con dignidad y estar seguros en su ámbito. CRS logrará un impacto mayor si reúne a los asociados y a los aliados para ejercer influencia sobre los sistemas, las estructuras y las relaciones de poder de género de manera tal de empoderar a los pobres. CRS, junto a sus asociados, será una voz y un innovador.

### **PADRES APOYADOR, FAMILIAS SANAS**

**En el proyecto Supervivencia Infantil de Nicaragua, CRS está contratando hombres para participar en la atención de salud de mujeres embarazadas y bebés recién nacidos. El programa Título II de CRS/Malauí organizó un evento único para Malauí: una Conferencia de parejas a la que asistieron 350 personas, entre ellas 150 parejas y funcionarios del gobierno local. El objetivo del evento fue instruir a los hombres acerca de sus funciones y responsabilidades en la atención de salud de las madres y los niños, motivándolos a contribuir a la iniciativa de salud y nutrición materno infantil (MCHN, por sus siglas en inglés). Actualmente los mensajes se derivan a nivel de distrito y subdistrito como una herramienta para aumentar la participación masculina en programas de salud de madres y niños y de nutrición..**

<sup>14</sup> Ver Marco del IHD en el Anexo 2.



Hombres etíopes participan en un debate de grupo con enfoque de género. Trish Ahern/CRS.

Construiremos sociedades estratégicas con los donantes y otros para lograr resultados que garanticen igualdad de género en todo lo que hacemos.

Aplicar un lente de género al marco del IHD permite a CRS y a sus asociados diseñar intervenciones humanitarias y/o de desarrollo de manera holística, enfocadas en las personas, con el fin de formar personas, hogares y ecosistemas resistentes. Contribuye a que el personal y los asociados —junto a las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, los hogares y las comunidades de escasos recursos con los que CRS trabaja— desarrollen caminos más rápidos, efectivos y ecológicamente sostenibles para salir de la pobreza, que conduzcan a vidas productivas, empoderadas y saludables, amparadas por sistemas y estructuras más justos.

### **¿Cómo lograremos este cambio?**

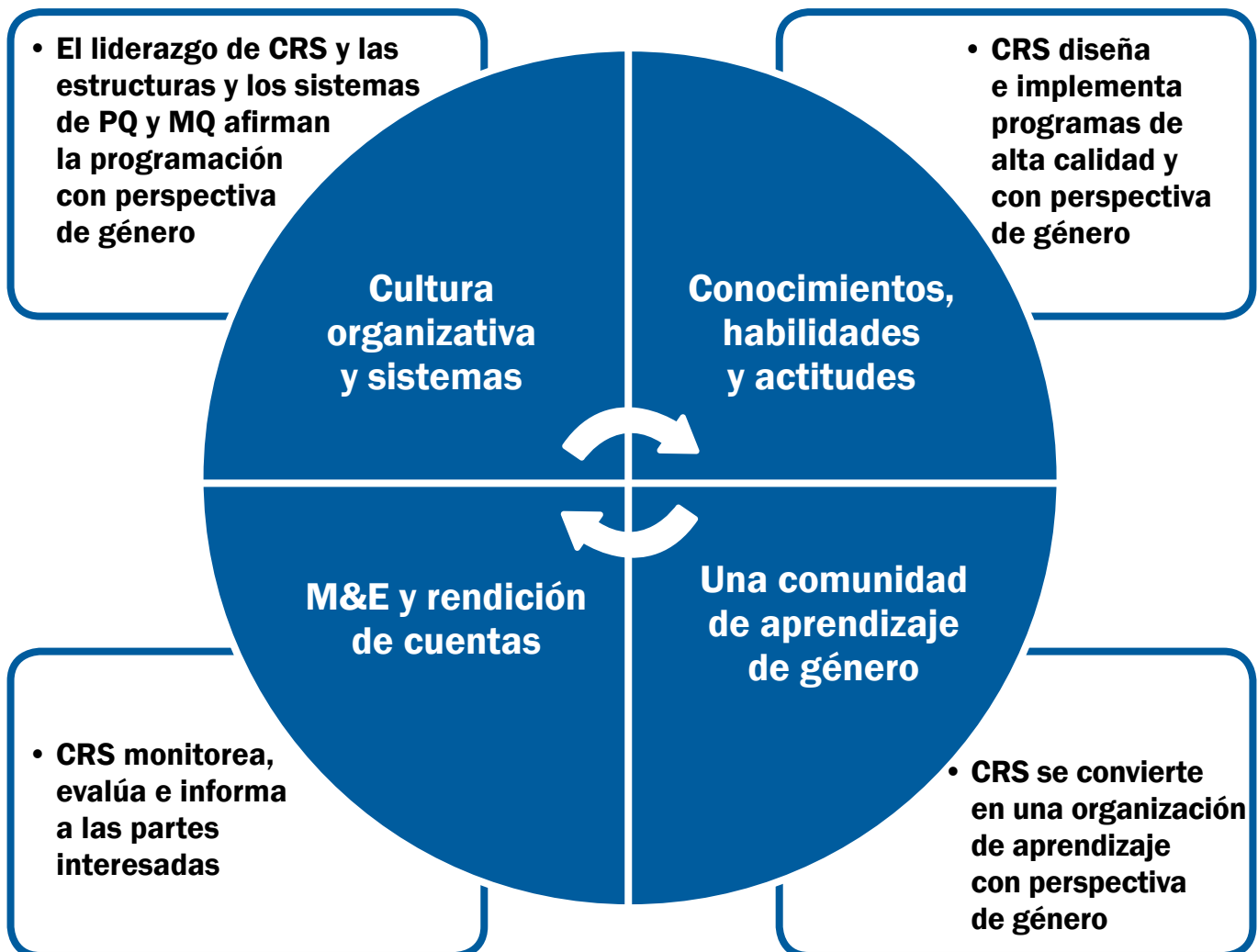
El liderazgo de la oficina central, regional y de programas de país de CRS se comprometerá con la implementación de iniciativas y actividades clave que apoyen los siguientes elementos centrales de la estrategia:

- CRS diseña e implementa programas de alta calidad y con perspectiva de género.
- Las estructuras y los sistemas de PQ y MQ de CRS afirman la programación con perspectiva de género.
- CRS monitorea, evalúa y rinde cuentas a las personas a las que atendemos y a otras partes interesadas.
- CRS se convierte en una organización de aprendizaje con perspectiva de género.

## ELEMENTOS CENTRALES

El objetivo de la estrategia de género de CRS es garantizar que las mujeres y los hombres, los niños y las niñas ejerzan todos sus derechos, todas sus responsabilidades y oportunidades dentro de sus familias y comunidades. Los programas de país de CRS se enfocarán en cuatro elementos centrales a fin de garantizar que los programas de CRS incluyan una perspectiva de género (ver Figura 1).

**Figura 1: Elementos centrales de la estrategia.**



## CULTURA ORGANIZATIVA Y SISTEMAS

### **La cultura organizativa y los sistemas de CRS afirman una programación con perspectiva de género**

CRS está comprometida a aumentar la importancia de las consideraciones de género en sus valores organizativos, cultura de trabajo y sistemas y estructuras de gestión. Con esta finalidad, vamos a crear y apoyar una cultura organizativa interna que apoye la integración de las consideraciones de género en todos los niveles de la organización. Las personas en posiciones de liderazgo de CRS comunicarán y demostrarán su apoyo y compromiso con la integración de los géneros en toda la agencia. La captación, contratación, capacitación y mentoría del personal de la oficina central y de los programas de país fomentarán el conocimiento, las habilidades y las actitudes necesarias para crear una programación con perspectiva de género. Se fortalecerán los sistemas de desarrollo de negocios para apoyar la programación en los programas de país con enfoque en mejorar la competitividad a través de programación con perspectiva de género. La excelencia operativa de CRS se fortalecerá con la elección de un enfoque de integración de los géneros.

### ESPÍRITU EMPRESARIAL

El proyecto de Alianza para la Creación de Oportunidades de Desarrollo Rural a través de Relaciones Agro-Empresariales (ACORDAR) en Nicaragua creó oportunidades empresariales para las mujeres en servicios de desarrollo de negocios a través de la propiedad y administración por parte de mujeres de viveros y producción de fertilizantes orgánicos para la cadena de valor del café orgánico. Además, el proyecto incrementó con éxito el número de mujeres en posiciones de liderazgo cooperativo e institucionalizó políticas de equidad de género en numerosas empresas rurales.

Al apoyar a los grupos de ahorro/préstamo de mujeres, el proyecto centroamericano Agricultura para las necesidades básicas (Agriculture for Basic Needs, A4N) garantiza la participación activa de las mujeres que de otro modo serían ignoradas en un programa agroempresarial.



Una participante del programa de CRS en Guatemala con el niño. David Snyder para CRS.



*El liderazgo de CRS afirma la programación con perspectiva de género*

CRS promoverá una cultura organizativa con perspectiva de género, creando constantemente conciencia dentro de la agencia y fortaleciendo el ámbito existente para el diálogo y el aprendizaje. CRS hará participar de forma activa al personal de los programas de país de todos los niveles en actividades de reflexión y cambio de comportamiento. Con el fin de fomentar un sistema de valor con perspectiva de género, CRS estará a cargo de las siguientes acciones:

- Los líderes de CRS promoverán la integración de los géneros como parte de la excelencia operativa en las nuevas áreas del programa de estrategia e insignia de la Agencia.
- Los líderes de CRS afirmarán el compromiso de CRS con la integración de los géneros en toda la agencia y promoverán su adopción a nivel de programas de país, regional y de la oficina central.
- Los líderes de las divisiones se comprometerá a poner en marcha la estrategia de género y el plan de acción en el lugar de trabajo y a implementar una programación con perspectiva de género de alta calidad.
- Los recursos de la agencia se adquirirán, se aprovecharán y se distribuirán para garantizar la integración de los géneros en todas las unidades y en todos los sectores de programáticos de la organización.

*Las estructuras y los sistemas de calidad de gestión apoyan la integración de los géneros en la implementación de programas con perspectiva de género de la organización*

CRS llevará a cabo auditorías de género en los programas de país, regiones y en la oficina central, con el propósito de realizar mejoras necesarias en los sistemas y las estructuras de calidad de gestión que promuevan la perspectiva de género en la organización y la programación. Las auditorías de género permitirán a la división de recursos humanos identificar vacíos en las prácticas de captación y contratación y establecer prácticas no discriminatorias allí donde sea necesario. CRS procurará garantizar remuneraciones y beneficios equitativos para hombres y mujeres. CRS emprenderá las siguientes acciones para garantizar la calidad de gestión, estructuras y sistemas que apoyen la integración de los géneros y la implementación de una programación con perspectiva de género:

- Realizar auditorías de género en los programas de país, que identificarán vacíos y ofrecerán una base para llevar a cabo mejoras necesarias en recursos humanos, finanzas, compras y otros sistemas y procesos de gestión

- Orientar al personal existente y a los nuevos empleados/as sobre programación con perspectiva de género, utilizando por ejemplo reuniones presenciales y aprendizaje electrónico a través de podcasts y la Cartera de aprendizaje electrónico de CRS («CRS aprende»).
- Trabajar con la división de recursos humanos de CRS en la oficina central para desarrollar e incluir competencias de género en las políticas y los sistemas de contratación, remuneración, promoción, gestión de desempeño, toma de decisiones y otras políticas relevantes de recursos humanos.
- Entrenar a los equipos de recursos humanos a nivel nacional, de programa de país e internacional en prácticas no discriminatorias de captación, contratación y remuneración.
- Extender una política de Protección de la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) para capacitar e investigar mecanismos de protección a nivel de programas de país, regiones y de la oficina central.
- Garantizar que las herramientas, los recursos y sistemas de la agencia, así como los procesos, incluyan consideraciones de género importantes que apoyen la integración del género en las prácticas habituales de PQ y MQ.

#### APRENDIZAJE APLICADO

A manera de ejemplo, el financiamiento y los recursos obtenidos a través de un informe anual de programa (APS) en Etiopía son dedicados al desarrollo de una propuesta. De manera similar al modo en que se capacitan los programas de país en IHD, ProPack, SMILER y otras herramientas de CRS, la capacidad técnica es utilizada no solamente para apoyar el proceso de integrar el género en el diseño del proyecto sino también para desarrollar y adaptar herramientas y construir la capacidad del personal en análisis de género para futuras programaciones.

#### *Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planificación estratégica*

CRS garantizará que todos los sectores de los programas y planes de programa estratégicos específicos de cada programa de país (SPP) incorporen activamente elementos con perspectiva de género a través de herramientas y estrategias de análisis de género durante los puntos clave de los procesos de planificación.

- Conforme a las áreas del programa de estrategia e insignia de la Agencia (SPA) de CRS, las competencias centrales y otras estrategias de programas sectoriales serán alineadas utilizando un enfoque con perspectiva de género.
- Se revisarán las auditorías de género y las evaluaciones de medios de subsistencia en relación con la estrategia de género de la agencia, y será un componente clave para analizar y aprobar cualquier nuevo plan de programa. La planificación estratégica de programas apoyará los planes de acción de género a nivel de país.
- Se utilizarán herramientas de análisis de género para ayudar a dar forma al enfoque de las áreas centrales de los programas mediante el análisis de inquietudes de género específicas que sean relevantes para el contexto geográfico y sectorial. La agencia, los programas de país y las regiones utilizarán la misma auditoría de género del lado de MQ y el mismo análisis de género del lado PQ a fin de garantizar simetría en toda la agencia.
- CRS otorgará apoyo a los asociados con herramientas y metodologías para incorporar la perspectiva de género en su planificación estratégica y procesos de gestión y analizará cualquier propuesta nueva de desarrollo.
- Los programas de país y las regiones de CRS rendirán cuentas por los cambios en la organización, y también de la gestión e implementación de enfoques con perspectiva de género en la programación.

## **CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES**

### **El personal y los asociados de CRS emplean conocimientos, habilidades y actitudes para ofrecer programación con perspectiva de género.**

Para trabajar con eficiencia en todos los sectores de los programas, el personal y los asociados de CRS deben tener en cuenta la perspectiva de género, tener conocimientos de ésta y poder aplicar conocimientos, habilidades y actitudes de género en todo lo que hacen. Será necesario comprometerse a escuchar y aprender de nuestros colegas, nuestros asociados y las comunidades con las que trabajamos. A medida que el personal y los asociados aprendan a reconocer y responder a las necesidades específicas de hombres, mujeres, niñas y niños, estarán mejor preparados para garantizar que el diseño de programas, el desarrollo, la implementación, el monitoreo, la evaluación y el informe sean apropiados y receptivos.

Para incrementar los conocimientos, las habilidades y las actitudes CRS llevará a cabo las siguientes actividades:

- Actualizar recursos de programación clave de CRS para incluir orientación técnica clara para la integración de los géneros, entre ellos ProPack I y II, SMILER, IHD Facilitators Guide (Guía para facilitadores de IHD), Gender-Responsive Toolkit (Serie de herramientas con perspectiva de género) en el Project Proposal Guidance Manual (Manual de orientación para el desarrollo de proyectos), Emergency Preparedness and Response Handbook (Manual de preparación y respuesta ante emergencias), Emergency Assessment Manual (Manual de evaluación de emergencias), Protection Manual (Manual de protección), Real Time Evaluation Guidance Note (Nota de orientación para la evaluación en tiempo real) y otros materiales que guían la planificación de los programas, la implementación y M&E de CRS.

#### CONSOLIDACIÓN DE LA PAZ Y JUSTICIA

**En Malauí, los medios de subsistencia se ven amenazados si muere un varón que es jefe de hogar, ya que, en las sociedades patrilineales, los derechos sobre las tierras no se transfieren a las mujeres. La violencia doméstica también amenaza el bienestar de la familia. CRS, un grupo de voluntarios y de líderes religiosos trabajan junto a grupos de diálogo para hombres, mujeres y parejas con el fin de obtener derechos de sucesión para las mujeres y protegerlas a ellas y a sus hijos de la violencia doméstica.**

- Mejorar los datos de M&E y las evaluaciones desglosadas por sexo, así como el análisis de los hallazgos de estas evaluaciones para un diseño de propuesta y desarrollo con perspectiva de género más sólidos.
- Ofrecer acceso a herramientas y recursos de género actuales y de alta calidad, categorizados por sector en el sitio Share Point de comunidad de género de CRS. Sirve como una biblioteca de género.
- Una herramienta de evaluación de la vulnerabilidad de género brindará información y apoyo al personal de emergencias para diseñar programas de ayuda humanitaria más efectivos con un marco de «No hacer daño».
- Un nuevo capítulo sobre género y diversidad en la serie *Institutional Strengthening Guide*<sup>15</sup> será un apoyo adicional para los asociados y personal de CRS y servirá para mejorar sus habilidades y capacidad organizativa en el desarrollo de sistemas y estructuras con perspectiva de género.

<sup>15</sup> CRS, *Institutional Strengthening: Building Strong Management Processes* (Baltimore: CRS, 2011). <http://www.crsprogramquality.org/publications/2011/10/4/institutional-strengthening-guide.html>

- Capacitar al personal y a los asociados de CRS a nivel de programa de país, regiones y de la oficina central en conciencia de género y estrategias de integración de géneros. CRS desarrollará y promoverá cursos de capacitación para el liderazgo, nuevas tecnologías como webinarios, podcasts y materiales de aprendizaje electrónico sobre género para el personal y los asociados en la oficina central y en los programas de país <sup>16</sup>.
- Colaborar con el proyecto Strength in Solidarity: Transforming CRS and Partners' Capacity to Serve the Poor (SIS, Fortaleza en la solidaridad: Transformación de la capacidad de CRS y de los asociados en servicio a los pobres) con el fin de mejorar los sistemas, las estructuras y las habilidades internas de CRS que tienen impacto en la efectividad de la agencia para fortalecer las capacidades de los asociados e integrar a los géneros.

*El personal y los asociados de CRS diseñan programas con perspectiva de género de alta calidad*

Todos los procesos y herramientas de desarrollo de negocios de CRS serán revisados para que incluyan enfoques con perspectiva de género en el desarrollo de las propuestas y en el sistema de aplicación de costos. CRS continuará documentando y revisando en forma anual el desempeño pasado con perspectiva de género con el fin de brindar información sobre nuevas oportunidades de aprendizaje y negocios. En vista de los nuevos requisitos de los donantes relacionados con la integración de los géneros, un análisis de la programación existente determinará cómo CRS está posicionada para acceder a recursos de financiación y qué debe hacer CRS para ser más competitiva.

Con el fin de aumentar sus capacidades y habilidades de negocios, CRS dará los siguientes pasos:

- Actualizar herramientas y sistemas, como por ejemplo la guía de aplicación técnica (TAG) y la guía de aplicación de costos (CAG) en la unidad de desarrollo de negocios para incluir un lente más potente con la perspectiva de género.
- Controlar los programas de género y violencia sexual y de género (SGBV) en la base de datos Win Loss y Gateway, un nuevo sistema para integrar datos de proyectos..
- Crear o revisar referencias de desempeño e informes de capacidad sobre género en forma anual.

<sup>16</sup> Con el fin de facilitar la visión totalmente reformada de USAID para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, las misiones de país pronto dispondrán de fondos de incentivo para el liderazgo de las mujeres, a fin de incorporar los componentes enfocados en el liderazgo de las mujeres a las actividades existentes, con el objetivo de permitir innovaciones y/o ampliar esfuerzos que mejoren los resultados de desarrollo e impulsen la igualdad de género.

## M&E Y RENDICIÓN DE CUENTAS

### **CRS monitorea, evalúa e informa a las partes interesadas sobre los resultados de género**

CRS reconoce su responsabilidad para brindar pruebas del impacto sobre la igualdad de género y relaciones correctas. El monitoreo y la información regular sobre el proceso de implementación de la estrategia de género permitirá a CRS rendir cuentas frente a todas las partes interesadas. Nuestra teoría de cambio subraya los resultados con perspectiva de género que esperamos lograr. Para documentar los resultados y el impacto se utilizarán datos desglosados por sexo, junto con los indicadores de género. Innovaremos identificando las mejores prácticas y desarrollando soluciones generalizables, basadas en evidencias para ayudar a reducir las desigualdades de género en nuestra programación.

*Extender un sistema de tarjeta de puntuación de género (herramienta, proceso de análisis, informe y plan de acción) a los programas de país, a las regiones y a las operaciones en el extranjero de la oficina central*

La tarjeta de puntuación de género de CRS seleccionará indicadores que permitirán a los gerentes de estrategia de cada nivel de la agencia hacer un seguimiento del progreso con el fin de abordar los cuatro elementos de la estrategia de género: cultura organizativa y sistemas, conocimientos, habilidades y actitudes, M&E, rendición de cuentas y aprendizaje. Esta herramienta fomentará que se progrese hacia prácticas de recursos humanos más equitativas, con el fin de garantizar una programación con perspectiva de género a lo largo del ciclo del proyecto y alentar el aprendizaje con el objetivo de mejorar la gestión y la calidad del programa.

Los indicadores serán seleccionados y analizados, y se presentarán informes al respecto para fomentar comportamientos que impulsen cambios en la agencia.

Se elaborará una guía en la que se detalla el propósito, los principios, los campos y el proceso de análisis de la tarjeta de puntuación de género

### **PRINCIPIOS DE LA TARJETA DE PUNTUACIÓN DE GÉNERO**

**La tarjeta de puntuación de género debe reunir las siguientes características:**

- Ser útil para los programas de país (importante).
- Ser sencilla, no complicada.
- Estar vinculada a un proceso existente (plan de programa anual).
- No requerir fondos adicionales o apoyo externo.
- Recompensar el progreso.
- Estar basada en pruebas.
- Ser justiciable (enfoque en de comportamiento).

en los niveles de programa de país, regional y de la oficina central. Inicialmente la tarjeta de puntuación estará en formato Excel, y CRS explorará las opciones automatizadas basadas en las lecciones aprendidas a partir del lanzamiento de la tarjeta de puntuación de socios de CRS anticipada.

#### *Desarrollar sistemas de retroalimentación comunitaria*

Los sistemas de retroalimentación comunitaria permitirán a CRS comprender las actitudes sociales, religiosas y culturales en torno al género y desarrollar mejores intervenciones, sobre la base de un análisis desglosado de las necesidades y oportunidades por sexo. Al dar voz a las partes interesadas principales —las personas a las que atendemos— el personal de CRS estará mejor capacitado para controlar el resultado de las intervenciones que puedan afectar las relaciones de género. El personal de CRS modificará la programación según corresponda sobre la base de la retroalimentación de la comunidad, y respetará los principios de «no hacer daño» para alcanzar los mejores resultados de género.



Mujeres etíopes de Belewa y Dire Dawa hacen un mapa de los bienes de su comunidad. Trish Ahern/CRS.

**EL CONSORCIO AIDSRELIEF DIRIGIDO POR CRS operó en 10 países durante un período que se extendió desde 2004 hasta 2012. Como parte de los esfuerzos de gestión de los conocimientos del proyecto, CRS documentó el modo en que los países realizaban un análisis de género de la programación en curso y desarrollaban opciones con perspectiva de género que mejoraran los resultados de los programas mediante el aumento de la participación masculina. Por ejemplo, en Uganda, CRS fomentó la prueba de VIH para parejas a través del fortalecimiento de sus relaciones mediante la participación en el programa The Faithful House. En Zambia, bajo el programa de prevención de la transmisión del VIH de madre a hijo, las mujeres que acudieron para recibir atención prenatal acompañadas de sus compañeros pudieron ir al frente de la fila y recibir servicios más rápidamente. En Kenia y Tanzania, los grupos de apoyo de hombres brindaron servicios de ayuda psicosocial, servicios de generación de ingresos y otros servicios a los hombres bajo tratamiento. Esta ayuda no sólo benefició a los hombres sino también a sus familias. Por último, en Kenia y Uganda, las clínicas de AIDSRelief promovieron la circuncisión masculina médica voluntaria, una manera efectiva para reducir el riesgo de transmisión del VIH en hombres.**

## COMUNIDAD DE APRENDIZAJE

### **CRS se convierte en una comunidad de aprendizaje de género**

El reconocido compromiso de la agencia con la justicia social nos ofrece una oportunidad única de participar en el desarrollo de un diálogo en múltiples niveles. Como agencia, CRS ejercerá su liderazgo en la implementación de una programación innovadora con perspectiva de género. La excelencia operativa que buscamos en nuestra programación exige un proceso de aprendizaje en tres etapas: aprendizaje, diálogo y compromiso con las partes interesadas. Esta interacción constante ayudará a CRS a alcanzar los siguientes resultados:

#### *Mayor conocimiento y aprendizaje de la programación con perspectiva de género*

Nuestro crecimiento como organización y nuestra relevancia dependen de fomentar una cultura de aprendizaje e innovación. El crecimiento proviene no sólo de examinar nuestro propio desempeño sino también de compartir nuestras experiencias y de aprender de las experiencias de nuestros pares, asociados locales y otras partes interesadas. Para profundizar nuestra gestión del conocimiento, del aprendizaje y de la innovación nos proponemos lo siguiente:

- Realizar un riguroso análisis de género para garantizar una comprensión clara de las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños con el objetivo de diseñar programas que promuevan relaciones y oportunidades equitativas.
- Publicar y divulgar documentos sobre mejores prácticas de nuestros programas, evaluaciones de programaciones relacionadas con el género, herramientas analíticas y manuales.
- Organizar eventos de aprendizaje para divulgar mejores prácticas e innovaciones de CRS en programación de género.
- Apoyar a las alianzas de aprendizaje, instituciones de investigación y universidades con recursos técnicos y comprometer a las organizaciones de investigación para fortalecer nuestras capacidades de investigación.
- Desarrollar un enfoque de comunidad de práctica que defienda constantemente los valores centrales de CRS y enfatice la construcción de conocimientos sobre programación con perspectiva de género y prácticas organizativas con perspectiva de género entre los practicantes.
- Promover solidaridad y vínculos entre los grupos locales e internacionales para apoyar el aprendizaje y la acción conjunta, ampliar el acceso a los recursos así como instituir agentes de cambio en múltiples niveles.



### *La programación informa iniciativas de promoción sobre género y violencia de género*

El crecimiento de CRS y su reconocimiento como agencia comprometida con la justicia social requiere que estemos presentes y tengamos voz para apoyar a los grupos de la sociedad civil y a los gobiernos locales a nivel nacional, regional y mundial. La agencia consolidará su posición actual aumentando la visibilidad de nuestros programas de género, que responden a las necesidades e intereses de mujeres y hombres, niños y niñas en las diferentes esferas de nuestra actividad. Identificaremos y entablaremos colaboraciones estratégicas con otras entidades de la sociedad civil, asociados de la iglesia, organizaciones públicas y privadas y gobiernos locales como medio de fortalecer nuestra lucha sobre temáticas de desigualdad de género en diferentes niveles. En apoyo de estas acciones, el personal de CRS en los niveles nacional, regional y mundial realizará las siguientes tareas:

- Promover y fomentar alianzas con organizaciones locales que empoderen mujeres y niñas, según corresponda.
- Trabajar con la iglesia local y otros socios locales para identificar de qué manera CRS puede apoyar adecuadamente la promoción y mensajes sobre temáticas relativas al género en los países donde trabajan.
- Responder a la confluencia entre consideraciones de género y discriminación étnica y cultural a fin de brindar apoyo para las poblaciones vulnerables y desfavorecidas.
- Ocuparse de la representación y promoción ante partes interesadas públicas y privadas a través de reuniones, conferencias, redes técnicas e interacciones informales.
- Trabajar por el empoderamiento y autosuficiencia de las personas y solidarizarse en su trabajo de transformación de las condiciones sociales que reafirman la desigualdad de género.

### **EN ADELANTE**

La estrategia de género de CRS es un documento interno con un plazo de cinco años (2013–2017). La estrategia se actualizará luego de una evaluación intermedia y se fundamentará en el aprendizaje surgido de la implementación del programa y de los procesos de planificación programática anual a nivel de país y regional.



Empresarias nicaragüenses cosechan cebollas. Karen Kasmauski para CRS.



Participantes de un programa agrícola de CRS en Ruanda para viudas y sobrevivientes de genocidio. Steve Rubin para CRS.

La implementación de la estrategia requiere una serie de intervenciones en todos los niveles de la agencia a fin de garantizar que CRS y sus asociados asistan a mujeres y hombres, niñas y niños tomando en cuenta la perspectiva de género. La estrategia está diseñada como guía para el personal de programa y de gerencia de la oficina central, de país y regional y para los asociados, con el objetivo de integrar el género en el trabajo humanitario y de desarrollo. Se está desarrollando un plan de acción que abarque el período desde el 2013 hasta el 2015. Muchos de los cambios en las prácticas de CRS comenzarán de inmediato, mientras que otros tendrán lugar a largo plazo, a medida que desarrollemos sistemas, procedimientos, materiales y procesos y se inicie la implementación.

Un proceso por etapas en los niveles de programa de país y de asociados institucionalizará el enfoque de género transformador dentro de la planificación estratégica y de proyecto, los sistemas organizativos y las estructuras. Otros cambios tendrán lugar en los niveles técnico, programático y organizativo de CRS en la oficina central, en los programas de país y en las regiones, a fin de integrar la perspectiva de género en el modo en que trabajamos y en cómo ejercemos influencia en el mundo que nos rodea.

A través de la experiencia obtenida, evaluaremos y perfeccionaremos la estrategia. Seguiremos rindiendo cuentas a esta estrategia y a los asociados con quienes trabajamos, a las personas a las que atendemos y a los donantes que nos apoyan. Cada paso hacia adelante nos brindará un nuevo liderazgo, un nuevo panorama, nuevos éxitos y desafíos y nuevas oportunidades para aprender, actuar y efectuar cambios sociales.

# ANEXO 1: DEFINICIONES Y CONCEPTOS CLAVE DE GÉNERO

Un primer paso fundamental para incorporar y abordar de manera adecuada la perspectiva de género en los programas consiste en establecer un común acuerdo sobre las definiciones de conceptos claves y las distintas maneras en que se habla sobre el género dentro del contexto de la pobreza y el desarrollo. A continuación consignamos algunas definiciones y conceptos claves <sup>17</sup>, cuyas fuentes se indican en los pies de página:

## DEFINICIONES CLAVE

**Género:** Se refiere a ambos sexos, masculino y femenino, dentro del contexto de la sociedad. Factores tales como la etnicidad, clase, raza, edad y religión pueden afectar las funciones de género. Las funciones de género pueden variar ampliamente dentro de las culturas y entre ellas, y a menudo evolucionan con el tiempo <sup>18</sup>. Estas características a menudo definen identidades, condiciones y relaciones de poder entre los miembros de una sociedad o cultura.

**Sexo:** Identidad biológica de varones y mujeres, que se manifiesta principalmente por nuestras características físicas.

**Igualdad de género:** Refleja la preocupación de que las mujeres y los hombres, los niños y las niñas tengan las mismas oportunidades, los mismos recursos y derechos y el mismo acceso a bienes y servicios que una sociedad valora; también la capacidad de elegir y trabajar en sociedad. La igualdad de género también significa igual responsabilidad en función de la carga de trabajo y la energía consumida dentro de nuestra capacidad individual de cuidar a familias y comunidades. La igualdad de género no significa que los hombres y las mujeres, los niños y las niñas sean iguales, sino que sus oportunidades y posibilidades en la vida son iguales y que las diferencias que existen en sus talentos, sus habilidades, intereses, ideas, etcétera serán valoradas de la misma manera.

**Equidad de género:** El proceso de ser justo para con los hombres y mujeres, niños y niñas que conduce a la igualdad: la misma valoración en la sociedad tanto de las similitudes como de las diferencias entre hombres y mujeres, niños y niñas y las distintas funciones que desempeñan. Para garantizar la justicia, a menudo deben desarrollarse

<sup>17</sup> Definiciones adaptadas de *CRS Southern Africa Guidelines for Gender-Responsive Programming* (Baltimore: CRS, 2010).

<sup>18</sup> De un discurso a cargo del arzobispo Francis Chullikatt, observador permanente de la Santa Sede ante Naciones Unidas en la 55.ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la UNESCO, el 18 de marzo de 2011.

medidas para compensar las desventajas históricas y sociales o la composición biológica que evitan que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños funcionen en un campo de igualdad.

**Empoderamiento:** Un proceso de conciencia y fortalecimiento de la capacidad que conduce a una mayor participación y poder para tomar decisiones. Permite a las personas asumir el control de sus vidas, administrar sus propios asuntos, construir confianza en sí mismas, resolver problemas y desarrollar independencia. Implica la capacidad para hacer elecciones así como para definir qué opciones se ofrecen. Si bien solamente las mujeres y los hombres pueden empoderarse a sí mismos, las instituciones pueden apoyar procesos que creen espacios de desarrollo de las habilidades, confianza en sí mismos, independencia y acceso a los recursos.

**Violencia de género:** Violencia dirigida contra una persona debido a su género o sexo, tanto en la vida pública como privada. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento físico, mental o sexual, amenazas de tales actos, coerción y otras privaciones de la libertad. Aunque mujeres y hombres, niños y niñas pueden ser víctimas de violencia de género, las mujeres y las niñas son las principales víctimas.

**Análisis de género:** Estudia las diferencias en las vidas de mujeres y hombres, entre ellas las que conducen hacia una desigualdad social y económica para las mujeres. Es una herramienta cuyo propósito es reunir datos sistemáticamente, que pueden usarse para estudiar estas diferencias, los diferentes niveles de poder que poseen, sus diferentes necesidades, limitaciones y oportunidades, y el impacto de estas diferencias sobre sus vidas. Estos conocimientos luego se aplican al desarrollo de políticas y servicios sociales a fin de abordar las desigualdades y las diferencias de poder entre hombres y mujeres.

**Enfoque de género:** Es una estrategia para promover y lograr la igualdad de género. Implica hacer de las preocupaciones, necesidades y experiencias tanto de mujeres como de hombres una parte integral del proceso de garantizar que las perspectivas de género y la atención al objetivo de igualdad de género sean primordiales en todas las actividades, tales como desarrollo de políticas, investigación, promoción/diálogo, legislación, distribución de recursos y planificación, implementación y monitoreo de programas y proyectos <sup>19</sup>. No es un fin en sí mismo, sino una estrategia y un enfoque utilizado como medio para alcanzar el objetivo de igualdad de género.

---

19 “Concepts and definitions.” UN Women: United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Consultado el 25 de mayo de 2013. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

**Relaciones de género:** Se centran en cómo se distribuye el poder entre las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Las relaciones de género son relaciones simultáneas de cooperación, conexión, apoyo mutuo y de conflicto, separación y competencia, de diferencia y desigualdad. Crean y reproducen diferencias sistémicas. Definen el modo en que se distribuyen las responsabilidades y las cargas de trabajo y el modo en que cada una recibe un valor. Las relaciones de género varían de acuerdo con el tiempo y el lugar, y entre diferentes grupos de personas. También varían según otras relaciones sociales tales como clase, raza, etnicidad y discapacidad.

## CONCEPTOS CLAVE

**Programación con perspectiva de género:** Programación que aborda las funciones, las relaciones, las necesidades y los intereses de género de mujeres y hombres, niños y niñas a fin de garantizarles relaciones correctas. Los hombres y las mujeres, los niños y las niñas experimentan sus entornos de manera diferente, ya que cumplen distintas funciones, pero también se enfrentan a diferentes reglas, normas y prácticas fundadas en sus culturas y contextos específicos. La inclusión de un análisis de género es esencial para desarrollar de manera adecuada programas y estrategias con perspectiva de género para que las personas y las comunidades alcancen un desarrollo humano integral.

**Integración de los géneros:** Implica identificar y abordar las diferencias y desigualdades de género en el diseño de todo programa y proyecto, implementación, monitoreo y evaluación. Dado que las funciones y las relaciones de poder entre hombres y mujeres afectan el modo en que una actividad se implementa, es esencial que los planificadores de proyectos y actividades aborden estas cuestiones a lo largo de la vida de un programa o proyecto. USAID utiliza el término «integración de los géneros» en la planificación y programación tanto de desarrollo como humanitaria <sup>20</sup>.

**Niveles de integración de género:** Existen tres grandes niveles de integración: de género neutral, con perspectiva de género y de género transformador. Comprender de qué manera los programas reflejan la conciencia de género puede ayudarnos a entender cómo se diseñó un programa o una política y cómo se implementa, y también para diseñar e implementar nuevos programas.

- **De género neutral.** Los programas de género neutral distinguen poco las necesidades de hombres y mujeres; no refuerzan ni cuestionan las funciones de género. Según esta definición, a menudo estos tipos de programas se denominan «de género ciego». Si un programa no reconoce las diferencias entre hombres y mujeres, está en peligro de incorporar prejuicios existentes. Sin

<sup>20</sup> USAID: *Guide to Gender Integration and Analysis: Additional Help for ADS Capítulos 201 y 203* (Washington, DC: USAID, 2010).

embargo, algunos programas y políticas de género neutral pueden beneficiar a las mujeres y transformar las desigualdades sin tener que rendir cuentas específicamente por las diferencias de género. Por ejemplo, una política de educación primaria gratuita mejoraría significativamente el acceso a la educación de las niñas además del de los niños.

- **Con perspectiva de género.** Los programas con perspectiva de género reconocen las necesidades y realidades específicas de mujeres y hombres, niños y niñas sobre la base de un reconocimiento de las construcciones sociales de las funciones de género y en consecuencia responden a éstas. Este nivel de conciencia puede estar fundamentado en un análisis sólido de género en el que se han observado las ventajas específicas de hombres y mujeres y se ha evaluado cómo adaptar sus funciones y necesidades diferentes.
- **De género transformador.** Los programas de género transformador buscan transformar los roles de género y promover relaciones de género más equitativas entre hombres y mujeres. Este nivel de conciencia se fundamenta no sólo en un análisis de las necesidades prácticas de hombres y mujeres sobre la base de sus funciones respectivas, sino también en elementos estructurales y sistémicos subyacentes que han creado y sostenido las diferentes necesidades de hombres y mujeres. Este tipo de programa está diseñado no sólo para satisfacer las necesidades prácticas de hombres y mujeres, sino también para responder a los intereses estratégicos para una equidad mayor y más sostenible entre los sexos <sup>21</sup>.

**Tipos de trabajo:** El trabajo se divide entre tareas productivas y reproductivas. La evaluación ayuda a identificar las diferentes tareas de trabajo y aborda la cuestión de quién realiza qué tarea.

- **Producción.** Incluye la producción de bienes y servicios para ingresos, subsistencia y comercio. Es el trabajo realizado que las personas y las sociedades reconocen y valoran como trabajo, y que por lo general se incluye en las estadísticas económicas nacionales. La persona que realiza el trabajo productivo normalmente gana dinero por él. Tanto las mujeres como los hombres realizan trabajo productivo, como por ejemplo producción agrícola, pero no todo ese trabajo se valora de manera equitativa. La falta de reconocimiento de ciertas categorías de trabajo productivo distorsiona la planificación de programas y de políticas y no se las tiene en cuenta en el diseño. Gran parte del trabajo de las mujeres suele no ser reconocido, y en consecuencia, no se considera en el diseño de programas y de políticas.

<sup>21</sup> Adaptado de *CRS Southern Africa Guidelines for Gender-Responsive Programming* (Baltimore: CRS, 2010).

- **Reproducción.** Abarca el cuidado y mantenimiento del hogar y sus integrantes, como por ejemplo cocina, lavado, limpieza, lactancia, embarazo y cuidado de niños, construcción y mantenimiento de la vivienda. Este trabajo es necesario; sin embargo, rara vez es considerado del mismo valor que el trabajo productivo. Por lo general no se paga y no se contabiliza en las estadísticas económicas convencionales. En su mayor parte lo realizan las mujeres.

**Acceso y control:** Acceso se define como la oportunidad de hacer uso de un recurso. Control es el poder de decidir de qué manera se utiliza un recurso y quién tiene acceso a él. Comprender quién tiene acceso a los recursos y control de ellos puede ayudar a identificar oportunidades que utilizan un recurso para una ganancia mayor. Indica si las mujeres o los hombres tienen acceso a los recursos, quién controla su uso y los beneficios del uso de los recursos de un hogar (o de una comunidad). Acceso significa simplemente que una persona puede utilizar un recurso, pero no dice nada acerca de si esa persona tiene control sobre él. Por ejemplo, quizá las mujeres tengan cierto acceso a los procesos políticos locales, pero tienen escaso control o influencia sobre qué temas se discuten y sobre las decisiones finales. La persona que controla un recurso es la única que, en última instancia, puede tomar decisiones sobre su uso. A menudo las mujeres tienen acceso pero no control <sup>22</sup>.

**Poder:** El grado de control sobre los recursos materiales, humanos, intelectuales y financieros que ejercen diferentes sectores de la sociedad. El poder es dinámico, y se ejerce en las relaciones sociales, económicas y políticas entre las personas y los grupos, y puede utilizarse con fines tanto positivos como negativos <sup>23</sup>.

**Condición:** Las circunstancias materiales inmediatas en las que viven los hombres y las mujeres, relacionadas con sus cargas de trabajo y responsabilidades actuales. Por ejemplo, la provisión de agua limpia o de estufas para cocinar puede mejorar la condición de las mujeres al reducir sus cargas de trabajo.

**Posición:** Describe el lugar de las mujeres en la sociedad en relación a la de los hombres. Cambiar la posición de las mujeres requiere atender sus intereses estratégicos de género, entre ellos tener el mismo acceso a la toma de decisiones y a los recursos, y eliminar la discriminación en el empleo, la propiedad de tierras, etcétera. Para modificar la posición de las mujeres, debemos abordar el modo en que el género determina el poder, la condición y el control sobre los recursos.

22 Just Associates, «Access to and Control of Resources» (presentación en la Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo, Foro Internacional, Estambul, Turquía, 19 al 22 de abril de 2012).

23 Just Associates, «Access to and Control of Resources» (presentación en la Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo, Foro Internacional, Estambul, Turquía, 19 al 22 de abril de 2012).

**Necesidades prácticas:** Estas necesidades a menudo están asociadas a condiciones materiales referidas a necesidades cotidianas. Si éstas quedaran satisfechas, la vida de las mujeres y los hombres mejoraría sin cambiar la división existente del trabajo por géneros y sin 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 lo hacen por lo general se ocupan de las deficiencias en las condiciones de vida, como por ejemplo provisión de alimentos, combustible, agua, crédito, tierras, tecnología, atención de salud, educación y empleo.

**Intereses/necesidades estratégicos:** Las necesidades representan cambios en las funciones 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 éstas quedaran satisfechas, las relaciones existentes de poder desigual entre hombres y mujeres se transformarían. Aquellas identificadas por las mujeres pueden incluir cuestiones tales como derechos legales, violencia doméstica, salarios equitativos y control de las mujeres sobre sus cuerpos. Los hombres también tienen intereses o necesidades estratégicos, como por ejemplo transformar sus propias funciones en el cuidado de los hijos o negarse a alistarse en un ejército o, por otra parte, 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 (las áreas estratégicas de la vida), ya sea o no deliberado.

## **CÓMO REALIZAR UN ANÁLISIS DE GÉNERO**

Un análisis de género nos ayuda a identificar, comprender y desarrollar estrategias para reparar desigualdades basadas en el género en nuestra programación a nivel de país, sectorial y/o temático. Es un proceso que evalúa el impacto que pueda tener una actividad de desarrollo sobre hombres y mujeres, niños y niñas, y en otras relaciones de género (p. ej., las relaciones económicas y sociales construidas y reforzadas por las instituciones sociales y políticas). También nos informa de qué manera las funciones y las relaciones de género podrían ejercer un impacto positivo o negativo sobre nuestros programas. El análisis de género puede utilizarse para evaluar y desarrollar capacidad y compromiso con la planificación y programación con perspectiva de género en organizaciones de donantes y asociadas. Si no se realiza un análisis de género pueden pasarse por alto supuestos críticos y nuestros programas pueden debilitarse o causar daños inadvertidamente.



### **Diez pasos en el proceso para llevar a cabo un análisis de género:**

1. Reunir datos/información desglosados por sexo en el hogar, lugar de trabajo y a nivel comunitario relevantes al programa para cada una de las siguientes áreas.
2. Evaluar de qué manera la división del trabajo y los patrones de toma de decisiones por género afectan al programa, y cómo el programa afecta a la división del trabajo y a la toma de decisiones por género.
3. Evaluar quién tiene acceso a y control sobre los recursos, bienes y beneficios, incluidos los beneficios del programa.
4. Comprender las diferentes necesidades, prioridades y fortalezas de mujeres y niñas y hombres y niños.
5. Entender la complejidad de las relaciones de género en el contexto de las relaciones sociales, y cómo dicha complejidad limita o brinda oportunidades para abordar la desigualdad de género.
6. Evaluar las barreras y limitaciones para las mujeres y los hombres que participan y se benefician de la misma manera del programa.
7. Desarrollar estrategias para abordar las barreras y limitaciones, incluir estas estrategias en el diseño y la implementación del programa y garantizar que dispongan de recursos adecuados.
8. Evaluar la capacidad del asociado para la planificación, implementación y monitoreo con perspectiva de género, y desarrollar estrategias para fortalecer dicha capacidad.
9. Evaluar el potencial del programa para empoderar a las mujeres, abordar intereses de género estratégicos y transformar las relaciones de género.
10. Desarrollar indicadores con perspectiva de género para monitorear la participación, los beneficios, la efectividad de las estrategias sobre igualdad de género y los cambios en las relaciones de género.

Aplicar la información y el análisis precedentes a lo largo del ciclo del programa <sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Juliet Hunt: «Introduction to gender analysis concepts and steps», Development Bulletin 64 (2004), 100–106.

## ANEXO 2: MARCO DEL DESARROLLO HUMANO INTEGRAL



## ANEXO 2.1: IMPLICACIONES DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

Figura 1: Lente de género en el marco del Desarrollo Humano Integral



El **Marco de Desarrollo Humano Integral** requiere una evaluación de los activos individuales, familiares y comunitarios, riesgo y vulnerabilidad y de las estructuras y sistemas sociales, económicos y políticos en el que las personas, familias y comunidades operan. Las implicaciones/ resultados del enfoque de género son inherentes a este análisis.

Al aplicar un **análisis de género mediante el enfoque de IHD**, todos los proyectos y programas deben tener en cuenta lo siguiente:

- Las capacidades de las mujeres, los hombres y los niños y niñas para ejercer sus derechos sobre la base de las diferencias en la disponibilidad de activos humanos, sociales, económicos, políticos, productivos y naturales;
- Los sistemas y las estructuras existentes dentro de una sociedad, incluidas las normas específicas del contexto social, religioso y cultural y las tendencias e influencias históricas que afectan las funciones y relaciones de género; y
- De qué manera el acceso a los servicios, el control sobre los bienes, recursos y beneficios, la toma de decisiones y la división del trabajo difieren entre mujeres y hombres. Se toman en cuenta tanto las necesidades prácticas inmediatas como los intereses estratégicos de ambos sexos.

El análisis permite el diseño de programas de desarrollo exitosos que abordan las desigualdades, apoyan el desarrollo de relaciones correctas, previenen actos de violencia sexual y de género (SGBV) y mejoran los resultados generales de bienestar para las personas, las familias y las comunidades.

## ANEXO 3: PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA GLOBAL DE GÉNERO DE CRS

OBJETIVO	PASOS A SEGUIR	RESPONSABLE	PLAZO	EJEMPLO DE INDICADORES
<p><b>Liderazgo de CRS aseguran una programación con perspectiva de género.</b> Lo que debe hacer la dirección de CRS para contar con políticas, procedimientos y sistemas que posibiliten acciones que aumenten la conciencia de género y apoyen la integración de género, tanto en forma interna como externa. Los modos en que la dirección utiliza su posición para comunicar apoyo y compromiso para garantizar la integración de género en toda la agencia.</p>				
<p>La dirección de CRS asegura una programación con perspectiva de género y promueve la integración de género como parte de la excelencia operativa en la nueva estrategia de la agencia y sus programas insignia (SPA).</p>	<p>El ELT demuestra compromiso con la integración de género en el lugar de trabajo y con la programación con perspectiva de género tanto humanitaria como de desarrollo.</p>			<p>Extensión de la estrategia de género afirmada por el liderazgo de CRS</p>
				<p>Integración de género incluida en las áreas del programa de estrategia e insignia de la agencia (SPA) de toda la agencia y en las competencias centrales</p>
<p>La dirección de CRS afirma su compromiso con la integración de género en toda la agencia y promueve su adopción en los niveles de programa de país, regiones y de la oficina central.</p>	<p>Los líderes de las divisiones se comprometen a poner en marcha la estrategia de género y el plan de acción en el lugar de trabajo</p>			
	<p>Promueve el documento de estrategia de género de CRS en toda la agencia.</p>			<p>La dirección identifica y apoya la incorporación de la perspectiva de género a nivel regional y de la oficina central.</p>
	<p>Brinda apoyo a las divisiones para el desarrollo y seguimiento de planes de acción de género específicos de cada división.</p>			<p>Número de divisiones que han desarrollado y difundido planes de acción de integración de género con su personal</p>
	<p>Los jefes de división se reúnen regularmente para analizar el progreso y los desafíos de los planes de acción de género de las divisiones.</p>			<p>Número de revisiones periódicas sobre planes de acción de las divisiones para la integración de género</p>
	<p>STA de género informa a ELT cada tres meses sobre el progreso de la implementación de la estrategia de género</p>			<p>Informe trimestral al ELT sobre el progreso de la implementación</p>
	<p>El liderazgo y la gerencia apoyan las oportunidades para el aprendizaje, asesoramiento, tutoría y capacitación sobre integración de género para el personal y los socios.</p>			<p>Mecanismos utilizados que brindan oportunidades al personal y a los socios para identificar y abordar la programación con perspectiva de género</p>
<p>Recursos de la agencia adquiridos, aprovechados y distribuidos para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todas las unidades y en todos los sectores programáticos de la organización</p>	<p>La Dirección apoya la distribución de APP para la integración de género en el lugar de trabajo y en la programación de SPA con perspectiva de género.</p>			<p>Número de personas responsables de género/asesores de género financiados con fondos privados y/o a través de presentaciones de propuestas</p>
	<p>Incluir instrucciones en la elaboración del presupuesto durante el desarrollo de APP regionales y de programa de país</p>			<p>Número de APP con presupuestos que incluyen actividades con perspectiva de género</p>

OBJETIVO	PASOS A SEGUIR	RESPONSABLE	PLAZO	EJEMPLO DE INDICADORES
<p><b>La cultura organizativa y los sistemas de CRS adoptan una perspectiva de género:</b> ¿Qué tipo de actividades necesita una organización para generar un cambio en las actitudes, los valores y los comportamientos?. ¿Qué puede incluirse en manuales de personal, descripciones de puestos de trabajo, revisiones de desempeño y procedimientos organizativos?. Normas, costumbres, creencias y códigos de comportamiento que apoyan o socavan la igualdad de género.</p>				
<p>Poner en marcha la estrategia de género y el plan de acción que la acompaña a niveles regional y de programas de país</p>	<p>Los programas regionales y de país incluyen un plan de acción de género en su proceso de planificación de programas.</p> <p>Los programas regionales y de país aprovechan las oportunidades existentes y emergentes para la integración de género (SPP, APP y asamblea regional).</p> <p>Las SPA identifican a las personas responsables para conducir la implementación del plan de acción de género.</p>			<p>La estrategia de género se integra en los SPP y APP a nivel de país y regional.</p> <p>Se implementan políticas y procedimientos de integración de la perspectiva de género en la programación y gestión de proyectos.</p> <p>Las actividades de integración de género han aumentado la visibilidad, la capacidad y los recursos alineados.</p> <p>El personal de CRS utiliza herramientas, los módulos de capacitación y las listas de control.</p> <p>El modelo de plan de acción<sup>1</sup> es difundido a todos los jefes de división</p>
<p>Las estructuras y los sistemas de calidad de gestión (MQ) apoyan la integración de género para la implementación de programas con perspectiva de género de la organización.</p>	<p>Realizar auditorías de género a nivel de programa de país para identificar vacíos y mejoras necesarias para una mejor implementación programas con perspectiva de género.</p> <p>Brindar sistemas, procesos, herramientas y recursos que posibiliten la integración de género en las prácticas regulares de PQ (calidad del programa) y MQ.</p>			<p>Número de programas de país que han implementado una auditoría de género.</p> <p>numero de heramientos y recursos de genero dentro de los programas de país.</p>
<p>El sistema de gestión de desempeño de CRS apoya un fortalecimiento de capacidades con perspectiva de género apropiado según los puestos del personal.</p>	<p>Desarrollar competencias de programación con perspectiva de género para el personal de CRS en posiciones clave</p>			<p>Competencias definidas y difundidas en CRS Global</p>
	<p>Actualizar descripciones de puestos de trabajo de manera de reflejar las responsabilidades referidas al género de los puestos del personal</p>			<p>Porcentaje de descripciones de puestos de trabajo que incluyen responsabilidades relevantes relacionadas con el género</p>
	<p>Incluir objetivos mensurables relacionados con el género, en los planes de desempeño y en los planes de desarrollo del personal</p>			<p>Porcentaje de desempeño y planes de desarrollo con al menos un objetivo mensurable y/o una actividad relacionada con la perspectiva de género</p>

<sup>1</sup> La plantilla del plan de acción incluye: objetivo, propósito, pasos, recursos responsables, disponibles y necesarios, barreras y soluciones potenciales, plazo, documentos a presentar, indicadores de progreso y éxito informados en la tarjeta de puntuación de género.

OBJETIVO	PASOS A SEGUIR	RESPONSABLE	PLAZO	EJEMPLO DE INDICADORES
El personal de CRS y los socios tienen acceso a materiales de capacitación de alta calidad, tanto en línea como presenciales, que apoyan el aprendizaje y el desarrollo de habilidades en la integración de género a nivel de la organización.	Realizar una evaluación de las necesidades de aprendizaje a fin de identificar necesidades de capacitación de género entre el personal de programas y de gerencia			Completado por LNRA
	Actualizar la reflexión sobre el lente de justicia de CRS para incluir la perspectiva de género de CRS			Guía y materiales reflexión sobre el lente de justicia de CRS revisados
	Desarrollar una serie de herramientas fáciles de usar sobre integración de la perspectiva de género para el personal y los socios			Serie de herramientas desarrolladas, probadas, actualizadas y difundidas
	Revisar el IHD y otros materiales de referencia para que reflejen un enfoque más transformador sobre género			Marco del IHD revisado, guía de facilitadores y otros materiales que reflejen las mejores prácticas para la integración de género
	Desarrollar módulos de aprendizaje en línea sobre integración de género para el personal y los socios de CRS			A través de CRSlearns se ponen a disposición módulos de capacitación sobre género
	Desarrollar un capítulo sobre género y diversidad para la Guía de fortalecimiento institucional para el personal y los socios de CRS			Módulo sobre género publicado en <a href="http://www.crsprogramquality.org">www.crsprogramquality.org</a> y difundido al personal y a los socios
	STA de género trabaja con otros miembros del personal de CRS para desarrollar un ejemplo de plan de construcción de las capacidades de género  Realizar capacitaciones sobre análisis de género  Desarrollar temas de discusión/ mensajes coherentes y cohesivos para que el personal comunique a las partes interesadas relevantes			Se implementa plan de construcción de capacidades para el personal y los socios de CRS  Se asignan fondos para apoyar la capacitación sobre análisis de género  La capacitación de género se integra a los programas de capacitación del personal y de gerencia  Número de capacitaciones realizadas
Los procesos de planificación de programas de CRS abordan la integración de género tanto en el área organizativa como programática.	Actualizar orientación de SPP (MQ y PQ) para incluir herramientas y estrategias de evaluación de género para la integración de género			En CRS Global hay disponible una orientación revisada sobre SPP.
	Brindar asistencia técnica a las regiones y a los programas de país que realizan auditorías de género			Herramientas de análisis de género disponibles para el personal y los socios de CRS
Desarrollar una red de coordinadores de género en todas las divisiones, regiones y programas de país	Desarrollar criterios y términos de referencia para los coordinadores de género			Los coordinadores de género se establecen a nivel de las oficinas regionales y/o de país
	Distribuir el tiempo de los coordinadores de género en las descripciones de puestos de trabajo y en los planes de trabajo para apoyar la integración de género			Porcentaje de programas de país y regiones con al menos un coordinador de género con porcentaje de tiempo asignado a la programación con perspectiva de género

OBJETIVO	PASOS A SEGUIR	RESPONSABLE	PLAZO	EJEMPLO DE INDICADORES
<b>CRS diseña e implementa programas de alta calidad y con perspectiva de género:</b> ¿Cómo se incrementa la capacidad técnica para permitir que el personal y los socios aborden la integración de género dentro de la organización?. ¿Cómo los temas de personal y capacidad de los socios, conocimientos y habilidades apoyan la integración de una perspectiva de género y fortalecen la calidad de los proyectos en la programación humanitaria y de desarrollo?				
El personal y los socios de CRS diseñan programas de desarrollo y humanitarios de alta calidad y con perspectiva de género.	Realizar un análisis de género para garantizar la comprensión de las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños con el objetivo de diseñar programas que promuevan relaciones equitativas			Porcentaje de procesos de diseño de proyectos que han incluido un análisis de género riguroso antes de o durante el primer año de implementación del proyecto.
	Actualizar documentos clave de orientación de OverOps (ProPack I y II, Guía de facilitadores en IHD, Manual de preparación y respuesta ante emergencias) de manera que incluya orientación técnica clara sobre integración de género.			Documentos clave de CRS guían y apoyan la integración de género Se diseñan y difunden herramientas de análisis de género para apoyar el diseño de proyectos y desarrollo de propuestas.
	Incluir un cargo de asesor de género al desarrollar nuevas propuestas			Número de nuevos proyectos que incluyen un cargo de asesor de género en la etapa de proposición de proyectos.
Las propuestas de proyectos de CRS reflejan fielmente el compromiso de CRS con la integración de género y demuestran nuestra capacidad para implementar programas con perspectiva de género.	Crear/revisar referencias de desempeño anterior e informes de capacidad sobre género en forma anual.			Los informes de capacidad se actualizan anualmente para garantizar que reflejen el progreso en la integración de género.
	Desarrollar informes de desempeño anterior que reflejen la programación con perspectiva de género y publicarlos en el sitio de la Unidad de Captación de Fondos (BDT)			Número y porcentaje de PPR/CSF publicados por los programas de país en el sitio la Unidad de Captación de Fondos en CRS Global, que demuestran integración de la perspectiva de género
	Desarrollar y/o adaptar listas de control específicas de sectores de programación con perspectiva de género para las regiones y los programas de país			Número y tipo de listas de control desarrolladas y difundidas
	Donde corresponda, incluir un cargo para un(a) asesor(a) de género en las propuestas de proyectos.			Número de asesores (as) de género incluidos(as) en las presentaciones de propuestas de proyectos
	Hacer un seguimiento de los comentarios de donantes en relación a la integración de género en las de guía de aplicación técnica y de costos			Número de cartas de donantes en las que se comenta la atención de CRS a la integración de género en las propuestas de proyectos.
	Incluir presupuestos de desarrollo de propuestas que apoyen la programación con perspectiva de género a través de la distribución de fondos para análisis, contratación y capacitación			Número de presupuestos propuestos que incluyen fondos para análisis, personal y capacitación de género



OBJETIVO	PASOS A SEGUIR	RESPONSABLE	PLAZO	EJEMPLO DE INDICADORES
Proyectos y programas de CRS recopilan y utilizan información desglosada por sexo y edad	Desarrollar sistemas MEAL que respalden la recopilación y el uso de datos desglosados por sexo y edad			Porcentaje de informes a partes interesadas que contienen datos desglosados por sexo y edad y recomendaciones sobre la base de evidencias de enfoques exitosos de la integración de género
La programación con perspectiva de género incluye un enfoque de <i>no hacer daño</i>	Desarrollar líneas directrices en apoyo de los programas de país para monitorear los aspectos con perspectiva de género de la programación a través de sistemas de retroalimentación comunitaria apropiados desde el punto de vista social, religioso y cultural			Porcentaje de proyectos que utilizan sistemas operativos de monitoreo de retroalimentación comunitaria
	Realizar eventos de aprendizaje del personal (capacitación, visitas de intercambio) para implementar sistemas de retroalimentación comunitaria			Número de empleados participantes en eventos de aprendizaje para sistemas de retroalimentación comunitaria

OBJETIVO	PASOS A SEGUIR	RESPONSABLE	PLAZO	EJEMPLO DE INDICADORES
<p><b>El personal y los asociados de CRS emplean conocimientos, habilidades y actitudes para ofrecer programación con perspectiva de género:</b>            CRS desarrollará su experiencia como una organización que fomenta la cultura de aprendizaje e innovación, compartiendo nuestras experiencias con pares, socios locales, beneficiarios, donantes y otras partes interesadas. CRS monitorea, evalúa e informa a las partes interesadas sobre las mejores prácticas en la integración de una perspectiva género.</p>				
Desarrollar alianzas con otras organizaciones religiosas comprometidas con la implementación de programas con perspectiva de género	Identificar y colaborar con otras organizaciones que apoyan las estrategias innovadoras de programas de integración de género			Número de colaboraciones establecidas con otras agencias que implementan programación de género en sus estructuras organizativas
	Difundir el uso de listas de difusión sobre género para comprometer a otros profesionales en compartir conocimientos e información sobre mejores prácticas de género			Número de profesionales que ingresan a listas de difusión de género en un período determinado
CRS es reconocida por donantes y organizaciones semejantes por su experiencia en el desarrollo de programación con perspectiva de género	Identificar y documentar prácticas prometedoras a través de evaluaciones de género, herramientas analíticas, estudios de casos y manuales			CRS es conocida por su compromiso con la programación con perspectiva de género  Se producen y difunden estudios de casos y otros documentos relevantes que reflejan las mejores prácticas en la integración de género
	Seleccionar un número limitado de prácticas prometedoras para la integración de género y evaluarlas rigurosamente para desarrollar «prácticas basadas en evidencias»			Número de evaluaciones realizadas
	Publicar y difundir mejores prácticas de programación con perspectiva de género en boletines informativos internos, documentos de programación externa, estudios de casos y publicaciones revisadas por colegas			Número de documentos publicados que ofrecen evidencias de programación innovadora con perspectiva de género
	Presentar resúmenes a conferencias externas que destaquen las estrategias exitosas para la integración de género en las SPA			Número de presentaciones (pósters u orales) aceptadas para eventos externos que destacan las mejores prácticas en integración de género en la programación de CRS
Crear una <i>comunidad de práctica</i> que promueva el aprendizaje de integración de género en la programación humanitaria y de desarrollo de CRS	Presentar eventos de aprendizaje, webinarios y otros eventos para difundir el aprendizaje y la innovación de CRS en todas las SPA y las competencias centrales			Número de eventos de aprendizaje realizados dentro de las SPA que reflejan prácticas prometedoras en integración de género
CRS monitorea, evalúa e informa a las partes interesadas sobre sus resultados de género	Desarrollar e implementar sistemas de MEAL innovadores para rendición de cuentas y aprendizaje			Número de mecanismos implementados para garantizar la rendición de cuentas a donantes y otras partes interesadas
Se extiende un sistema de tarjeta de puntuación de género (herramienta, proceso de análisis, informe y plan de acción) a los programas de país, a las regiones y a las operaciones en el extranjero de la oficina central	La oficina regional y de país informan sobre el progreso en la integración de género en forma regular  Entrenar al personal y a los socios sobre el uso de un sistema de tarjeta de puntuación para monitorear el progreso del enfoque de género			La tarjeta de puntuación se prueba previamente, se adapta y se difunde  El sistema de tarjeta de puntuación se utiliza para medir el progreso en integración de género y el desarrollo de un plan de acción de género  Los programas de país completan y presentan tarjetas de puntuación a sus APP
Se evalúa y se informa sobre el progreso realizado en la implementación de la estrategia de género global de CRS	Completar una revisión intermedia sobre el progreso a nivel regional y de país en la implementación de la estrategia de género global			Las regiones de CRS desarrollan y difunden informes de evaluación intermedia

## ANEXO 4: EJEMPLO DE PROGRAMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA AGRICULTURA Y LOS MEDIOS DE SUBSISTENCIA

### ¿Por qué el género es importante en la agricultura y los medios de subsistencia?

Las mujeres y los hombres, las niñas y los niños tienen diferentes funciones en la producción, procesamiento y comercialización agrícola, la generación de ingresos, la toma de decisiones y las actividades del hogar.

Éstos, también se enfrentan a oportunidades y limitaciones diferentes y a menudo únicas para mejorar sus respectivos medios de subsistencia. Comprender y tener en cuenta estas funciones diferentes ayuda a garantizar que los proyectos no refuercen o exacerben la desigualdad de género o los desequilibrios de poder. Asimismo, cuando identificamos oportunidades para resolver las desigualdades de género, podemos diseñar intervenciones de modo tal de minimizar o eliminar barreras y limitaciones para aumentar el empoderamiento de las mujeres y ayudar a lograr los resultados del proyecto.

En la mayoría de las culturas y sociedades rurales, los derechos de los hombres tienen prioridad sobre los derechos de las mujeres, las niñas y los niños. Las mujeres pueden realizar una proporción igual o mayor del trabajo de cultivo y la cría de ganado como sus compañeros hombres, pero a menudo se las excluye de la toma de decisiones relacionadas con el cultivo y los medios de subsistencia. Además, el acceso de las mujeres a los bienes productivos como la tierra, el crédito formal, el capital, los insumos y los servicios de extensión es limitado.

Por lo general, las mujeres son responsables de producir y procesar los alimentos para el consumo hogareño y de administrar lotes de semillas en el hogar que contribuyen al mantenimiento de la biodiversidad vegetal. Los hombres, por otra parte, tienden a dedicarse a los aspectos generadores de ingresos del cultivo y de la producción ganadera. Como consecuencia, las mujeres agricultoras tienen un acceso limitado a los mercados y control limitado de los ingresos provenientes de la venta

### DOMINIOS DE GÉNERO

- Acceso y control de los activos y recursos
- Roles y responsabilidades
- Relaciones de poder y la toma de decisiones
- División del trabajo y tiempos laborales
- Participación y liderazgo

de productos agrícolas. La menor participación de las mujeres en las decisiones sobre el uso de los ingresos, sumada a la falta de diversidad alimentaria, afecta el acceso de la familia a los alimentos, que por su parte perjudica la nutrición de los niños, de las madres y de otros miembros vulnerables del hogar.

El derecho a la educación de niñas y niños a menudo está subordinado a la necesidad de mano de obra para las actividades agrícolas. Este hecho impide sus posibilidades de mejorar el medio de subsistencia, ya sea dentro de la agricultura o fuera de ella.

### **Elementos esenciales de la programación de género en la agricultura y los medios de subsistencia**

Una ruta hacia la prosperidad agrícola con perspectiva de género requiere que el género se aplique a todas las fases de nuestra programación agrícola y de medios de subsistencia:

- **Diagnóstico.** A través del uso de herramientas de análisis de género, comprendemos mejor las funciones y relaciones de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños en las actividades productivas y reproductivas. Podemos percibir quién tiene acceso y control sobre los insumos, los bienes y servicios agrícolas y los ingresos. Estos factores influyen en cómo diseñamos e implementamos las intervenciones agrícolas.
- **Diseño del proyecto.** El diagnóstico del proyecto guía el diseño y la implementación del proyecto para garantizar que la intervención aborde las necesidades, prioridades y limitaciones de mujeres, hombres, niños y niñas. El diseño debería garantizar la participación de nuestros grupos objetivo en proporción a la comunidad meta, evitar la discriminación y seleccionar intervenciones agrícolas apropiadas para cada grupo. Debemos anticipar y planificar para mitigar riesgos potenciales que podrían surgir de las intervenciones del proyecto.
- **Implementación del proyecto.** El éxito dependerá de nuestra capacidad para identificar e implementar acciones prioritarias que promuevan la igualdad de género y empoderen a mujeres y niñas, hombres y niños. Un plan de implementación detallado debe abordar los seis dominios de la integración de género en la programación agrícola y de medios de subsistencia.
- **Seguimiento, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje.** Nuestros sistemas MEAL deben hacer seguimiento de los cambios en las funciones y responsabilidades, carga de trabajo, adopción de nuevas prácticas agrícolas, ingresos, toma de decisiones y participación. Deben identificar cualquier consecuencia potencialmente negativa de nuestras intervenciones. Asimismo,

debemos permitir que los sistemas de seguimiento controlados por la comunidad y desde los hogares ayuden a controlar estos cambios dentro de nuestros programas agrícolas y faciliten la rendición de cuentas. Podemos aprender de los vacíos de conocimiento e identificarlos a partir de los datos analizados para mejorar nuestra programación con perspectiva de género.

- **Distribución de recursos.** Los presupuestos deben reflejar los recursos que se necesitan para emprender un análisis de género concienzudo. Las estrategias y actividades específicas de cada género exigen recursos específicos. Cuando nuestra programación agrícola y de medios de subsistencia integre el género en su diagnóstico, diseño, implementación y MEAL, y cuente con los recursos para hacerlo, es más probable que nuestros beneficiarios aumenten sus ingresos, sus bienes y la seguridad alimentaria que se necesitan para avanzar por la ruta hacia la prosperidad.

Catholic Relief Services  
228 W. Lexington Street  
Baltimore, MD 21201, USA  
Tel: (410) 625-2220

[crsprogramquality.org](http://crsprogramquality.org)

