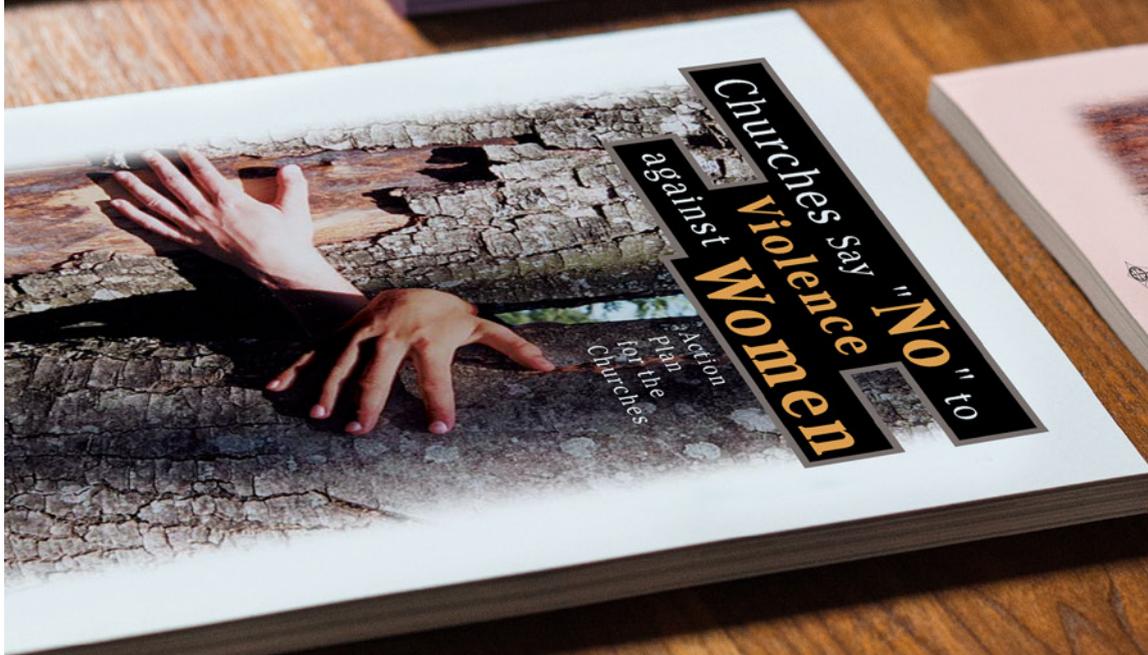


Guía de Política de Justicia de Género

JUNTOS Y JUNTAS PARA UN MUNDO JUSTO, EN PAZ Y RECONCILIADO



FEDERACIÓN LUTERANA MUNDIAL



Contenido

Prefacio	02
Introducción	03
1. Objetivo de la Guía	04
2. Compromiso de la FIm Con la Justicia De Género	05
3. Conceptos Clave de la Justicia de Género	15
4. Marcos Internacionales Para la Justicia De Género	23
5. Programación Con Justicia de Género	34
6. Transversalidad de Género en la Práctica Institucional	67
7. Intersecciones: La Justicia de Género en Ámbitos de Compromisos Clave	74

©Federación Luterana Mundial, 2023

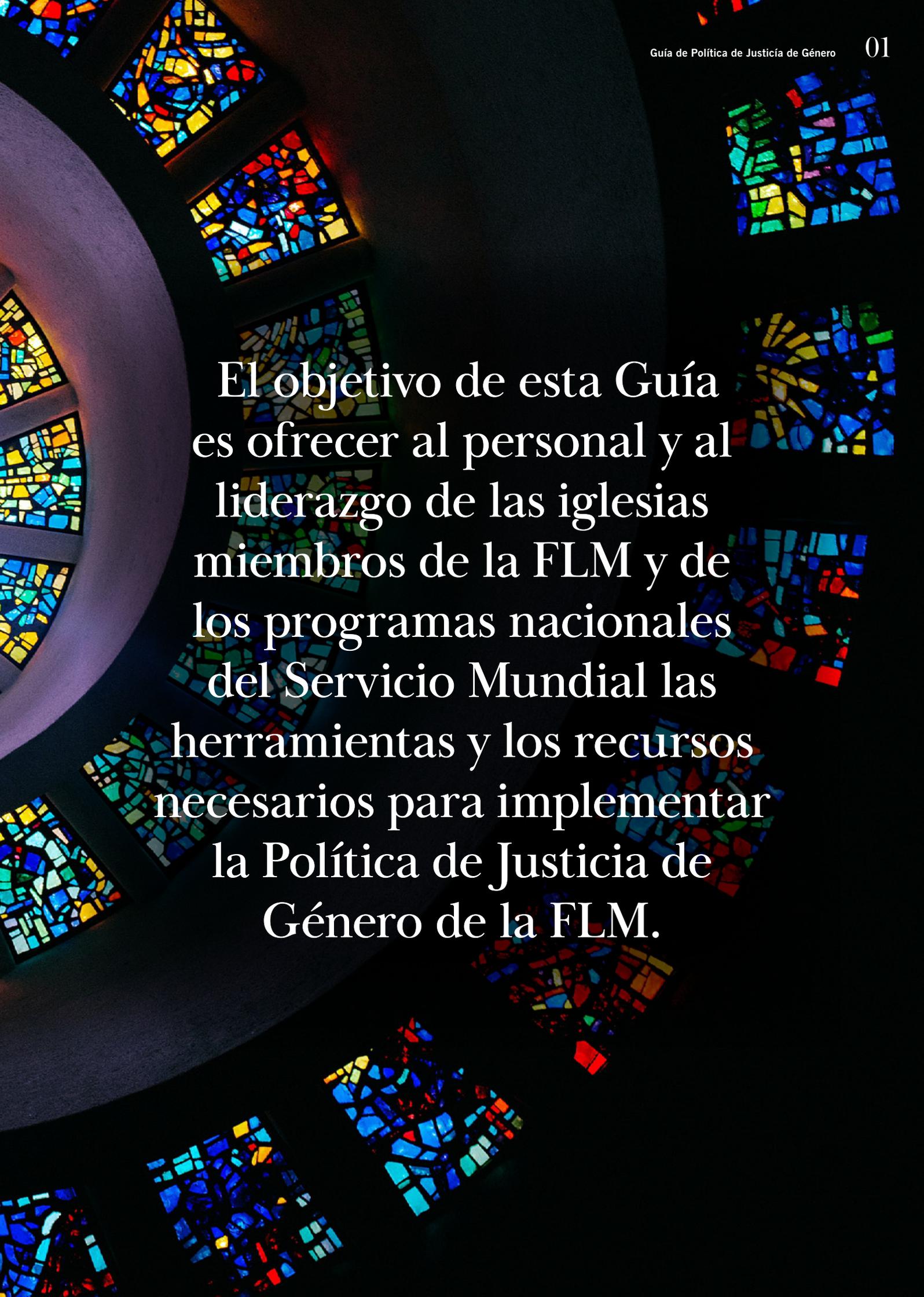
Con aportes de: Sikhonzile Ndlovu, Caroline Tveoy

Editoras: Pauline Mumia, Caroline Tveoy

Diseño & Diagramación: Weaver Creative Ltd, Wellington, New Zealand

Fotos: Portada, p. 1, contraportada; FLM/S. Gallay, Adam Gonzales, Unsplash, FLM/P. Kwamboka

ISBN: 978-2-940642-74-8



El objetivo de esta Guía es ofrecer al personal y al liderazgo de las iglesias miembros de la FLM y de los programas nacionales del Servicio Mundial las herramientas y los recursos necesarios para implementar la Política de Justicia de Género de la FLM.

PREFACIO

La Política de Justicia de Género de la Federación Luterana Mundial (FLM) fue adoptada por el Consejo de la FLM en 2013. Ofrece un marco para el compromiso de las iglesias miembros de la FLM y los programas nacionales en temas relativos a la justicia de género. Tras ser adoptada por el Consejo, la Política de Justicia de Género fue recomendada a las iglesias miembros de la FLM para su recepción y contextualización. Como tal, la política constituye el denominador común sobre el que se basan las iglesias miembros de la FLM al asumir la justicia de género como parte de su ministerio.

La Política de Justicia de Género de la FLM no aborda temas que aún están siendo debatidos y que requieren un mayor discernimiento entre las iglesias miembros. Durante varios años, las iglesias miembros de la FLM han estado lidiando con temas relacionados con su comprensión de la familia, el matrimonio y la sexualidad humana. Debido a las profundas diferencias y falta de acuerdos entre las iglesias miembros de la FLM a nivel global sobre estos asuntos, el proceso de discernimiento no está libre de tensiones.

La FLM, por medio de su Consejo como órgano de gobierno no ha tomado ninguna decisión o acción sobre estos temas. No obstante, el Consejo ha comprendido la importancia de seguir generando procesos y metodologías para un debate y discernimiento continuos y respetuosos entre sus iglesias miembros.

A medida que este proceso se desarrolla, el Consejo sostiene la autonomía de las iglesias miembros de la FLM para tomar sus propias decisiones sobre temas y políticas teológicas. Sin embargo, también sigue llamando a sus iglesias miembros a la responsabilidad mutua en tanto caminan juntas y dan testimonio conjunto como comunión de iglesias.



Rev. Dr. Anne Burghardt
Secretaría General
Federación Luterana Mundial

Partiendo de esta base, desde el año 2013 las iglesias miembros son animadas a recibir y a adoptar la Política de Justicia de Género, incluyendo aquellas dimensiones necesarias y posibles de ser aplicadas en su contexto y situación. En todo momento, e independientemente del enfoque, las iglesias miembros están llamadas a defender la dignidad y la integridad de cada ser humano, y a traducirlas en derechos humanos inalienables.

El propósito de esta Guía para la justicia de género es ofrecer recursos adicionales para apoyar la implementación de la Política de Justicia de Género, promoviendo la justicia de género y las prácticas inclusivas de género en las iglesias miembros de la FLM, y en las comunidades, a nivel local, nacional y global. La guía y los materiales pueden adaptarse a diferentes contextos.

Liberados y liberadas por la gracia de Dios, recibimos el llamado a participar en la transformación del mundo. Trabajemos de manera conjunta para establecer la igualdad de todas las personas y para asegurar que todas puedan disfrutar de una vida digna y justa.

Anne Burghardt

Rev. Anne Burghardt
Secretaría General
Federación Luterana Mundial

INTRODUCCIÓN

Desde que la Política de Justicia de Género fue aprobada en el año 2013, la FLM ha trabajado activamente para garantizar la creación de conciencia, la acción y la responsabilidad en torno a los temas vinculados a la justicia de género y al empoderamiento de las mujeres. Esto incluyó la realización colaborativa de campañas, capacitaciones, talleres de desarrollo de aptitudes, herramientas y enfoques desde múltiples niveles; en la Oficina de la Comunión, entre las iglesias miembros y en los programas nacionales del Servicio Mundial.

Esta Guía sobre justicia de género es el resultado de un trabajo conjunto entre la Unidad de Acción por la Justicia del Departamento de Teología, Misión y Justicia (DTMJ) y el Departamento de Servicio Mundial. Se realizaron amplias consultas, primero hacia el interior de la Oficina de la Comunión, y luego con las iglesias miembros, los programas nacionales y las agencias relacionadas.

El objetivo de esta Guía es ofrecer al personal y al liderazgo de las iglesias miembros de la FLM y de los programas nacionales del Servicio Mundial las herramientas y los recursos necesarios para implementar la Política de Justicia de Género de la FLM a través de programas y actividades de justicia de género, y para promover la justicia de género en sus respectivas organizaciones, iglesias y comunidades, a nivel local, nacional y global.

Esta herramienta práctica cubre una amplia gama de temas de género, incluyendo la integración institucional, la programación transformadora de género, así como el género en áreas temáticas clave. Los capítulos individuales de la Guía pueden leerse como unidades independientes de acuerdo a las necesidades individuales. Los capítulos o las secciones también están vinculados a capacitaciones y recursos relevantes en el sitio de aprendizaje de FABO.

Queremos extender nuestra gratitud al personal y al liderazgo de la Oficina de la Comunión y de los programas nacionales de la FLM, a las iglesias miembros de la FLM, a nuestras organizaciones hermanas, a nuestras contrapartes y a las redes, a las agencias relacionadas y a todas las personas que han ofrecido su orientación, sus aportes y su apoyo mientras elaborábamos este recurso.

La FLM sigue apasionada por la igualdad de género, donde los dones de todo el pueblo de Dios, niñas y niños, hombres y mujeres, se utilizan en su plenitud para el servicio de las personas, la comunidad, la iglesia y la sociedad. Esperamos que esta Guía sea una contribución a este objetivo.

Agradecemos los comentarios y las historias de cómo esta Guía fue utilizada.



Sra. Caroline Tveoy
Coordinadora del programa regional de la FLM y Punto Focal del Servicio Mundial para la Justicia de Género



Sra. Sikhonzile Ndlovu
Responsable para la promoción de la justicia de género de la FLM

1

Objetivo De La Guía

El propósito de esta Guía para la justicia de género es ofrecer al personal y al liderazgo de las iglesias miembros de la Federación Luterana Mundial (FLM) y de los programas nacionales del Servicio Mundial los recursos necesarios para

- aplicar la Política de Justicia de Género de la FLM del año 2013
- desarrollar programas y actividades con equidad de género, y
- promover la justicia de género y las prácticas inclusivas de género en la organización, la iglesia y la comunidad, a nivel local, nacional y global.

Esta Guía se basa en herramientas ya existentes, desarrolladas y utilizadas por la FLM, por organizaciones asociadas y por agencias de las Naciones Unidas (ONU), así como en las mejores prácticas sobre justicia de género y programas de género transformadores.

Quienes la utilicen pueden adaptar estas herramientas y materiales a contextos muy diversos.

Además de las herramientas específicas enumeradas en cada sección de Guía, hay un conjunto de capacitaciones relevantes a disposición en el Laboratorio de Aprendizaje de FABO, del cual la FLM es miembro. Estas capacitaciones ayudan a absorber parte de la información de la Guía, y ofrece ejemplos adicionales a la tarea desarrollada por la FLM y de otros miembros de la Alianza Acción Conjunta de las Iglesias (ACT).

Además de los recursos presentados en la Guía, se encuentran en proceso de preparación materiales teológicos y bíblicos, así como metodologías para la reflexión y el estudio, que se socializarán en un futuro próximo.

Esta Guía no profundiza la cuestión del género y la acción humanitaria. Si bien muchos de los enfoques de esta Guía pueden aplicarse en contextos humanitarios -en particular, las secciones relacionadas con la programación con perspectiva de género- existe una gran cantidad de otros materiales más especializados disponibles para orientar la tarea en contextos humanitarios. Muchos organismos de la comunidad humanitaria utilizan el Marcador de género con edad del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés) (con inclusión de la discapacidad en la versión más actual) como una herramienta clave. La sección sobre Género y COVID-19 (7.5) muestra cómo las crisis humanitarias refuerzan las desigualdades de género preexistentes y cómo las mujeres y las niñas son más vulnerables a los efectos negativos por causa de su género.

Esta Guía no es exhaustiva. Su objetivo es servir de guía y de recurso mientras exploras la actualidad de la justicia de género en tu contexto particular. Este recurso será objeto de periódicas revisiones en tanto la labor en relación a la justicia de género siga evolucionando en las iglesias miembros de la FLM y en los programas nacionales.

2

Compromiso de la FLM Con la Justicia de Género

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA JUSTICIA DE GÉNERO?

La justicia de género es importante porque establece la igualdad de todas las personas, garantizando que todas ellas disfruten de una vida digna y justa. La justicia de género es fundamental para la práctica significativa de la fe religiosa, la realización plena de los derechos humanos, la erradicación de la pobreza y para alcanzar un desarrollo sostenible.

Basada en la fe cristiana y en la teología luterana, la FLM asume el compromiso de ser inclusiva, asegurando que las mujeres, los hombres y las personas de todas las edades, etnias y capacidades puedan participar equitativamente en la vida de la iglesia, en la sociedad y en los procesos de toma de decisiones, las actividades y los programas. La FLM entiende que las dinámicas de poder basadas en el género, las interpretaciones bíblicas patriarcales, las normas culturales, el acceso inequitativo a los recursos y otros factores crean barreras para la participación. La FLM se compromete a reducir estas barreras, a defender la dignidad humana y a trabajar por la justicia y la paz. Esto incluye la defensa de la integridad de la creación y la afirmación de los derechos humanos de cada persona.

La justicia de género es fundamental para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por los Estados miembros de la ONU en el año 2015. Resulta imposible el desarrollo sostenible cuando la mitad de la población mundial se ve restringida por leyes discriminatorias y por normas sociales que la perjudican. El Informe sobre la Brecha Global de Género que el Banco Mundial emitió en el año 2020, estima que la paridad de género no se logrará hasta dentro de cien años.¹

Las mujeres siguen estando subrepresentadas en los gobiernos nacionales y locales, así como en los puestos directivos a nivel global. Es escasa también su participación en las actividades económicas. A nivel global, sólo el 55% de las mujeres (entre 15 y 64 años) participan en el mercado laboral, frente al 78% de los hombres. Las mujeres siguen teniendo prohibido abrir cuentas bancarias u obtener créditos en 72 países.²

La violencia contra las mujeres en todas sus formas es, en todo el mundo, la expresión más generalizada y perjudicial de la injusticia. La violencia sexual y basada en el género (VSBG) ocurre en el ámbito doméstico y en los lugares de trabajo, incluso en las tradiciones eclesíasticas y religiosas, y se ve reforzada por los gobiernos que mantienen una legislación discriminatoria y por las enseñanzas y prácticas religiosas patriarcales. Esto comienza en el mismo momento del nacimiento de las niñas en aquellas familias y culturas que las siguen considerando menos valiosas que los niños. Demasiadas personas experimentan violencia sexual y de género dentro de sus comunidades espirituales. El impacto negativo en cada persona y en la integridad espiritual de la comunidad, requiere un liderazgo que aborde estas desigualdades de manera intencionada.

Cada parte debe redoblar sus esfuerzos hacia la promoción de la justicia de género y lograr que sus gobiernos rindan cuentas de sus compromisos con el ODS 5, el alcance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y de las niñas.

Las iglesias, los liderazgos religiosos y las organizaciones confesionales desempeñan aquí un rol fundamental. Siendo que gozan de la confianza de la comunidad, pueden ser instrumentos de cambio, atendiendo a las causas profundas y desafiando las prácticas perjudiciales.

Las iglesias y las organizaciones confesionales tienen el poder de incluir las dimensiones de género en sus propias instituciones, en sus propuestas litúrgicas, en su tarea diaconal y en su discurso público, transmitiendo mensajes clave a sus congregaciones. La justicia de género debe integrarse en todos los programas y organizaciones para atenuar las barreras estructurales que obstaculizan la participación real y el auténtico liderazgo de las mujeres, trabajando en favor de la plena realización de los derechos humanos y la dignidad para todas las personas.

LA JUSTICIA DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA TEOLÓGICA

La FLM entiende la justicia de género como la igualdad de todas las personas y el anhelo de garantizar que todas las personas disfruten de una vida digna y justa.

Las Sagradas Escrituras ofrecen las bases para la inclusión. Gálatas 3:27-28 dice: “Porque todos ustedes, los que han sido bautizados en Cristo, están revestidos de Cristo. Ya no hay judío ni griego; no hay esclavo ni libre; no hay varón ni mujer, sino que todos ustedes son uno en Cristo Jesús”.

Los evangelios revelan que Jesús se relacionó con las mujeres de una manera abierta, inclusiva, acogedora y restauradora. La Biblia afirma que la Palabra de Dios es vida abundante para todas las personas, mujeres y hombres. Las cartas apostólicas de la Biblia muestran que las mujeres eran líderes en las primeras iglesias cristianas. Como comunidad de iguales, a través del bautismo, la iglesia está llamada a anunciar y a encarnar esa inclusividad.

En el bautismo, confesamos que somos parte del “cuerpo de Cristo”. Esto quiere decir que cualquier violencia que hagamos a otras personas que integran el cuerpo, violenta al mismo cuerpo de Cristo; y cualquier honor que demos a otros miembros, honra al cuerpo de Cristo. Por lo tanto, al denunciar la violencia y la discriminación de género, y al promover la justicia de género, hacemos visible nuestra confesión de fe cristiana. Toda persona seguidora de Cristo respeta y honra la dignidad y el derecho del cuerpo de todo ser humano.

Estas perspectivas bíblicas y teológicas inspiran a la comunión a participar en diálogos y prácticas transformadoras. La asociación plena e igualitaria entre mujeres y hombres es posible, así como la ruptura de los estereotipos de género que subordinan no sólo a las mujeres, sino también a los hombres, y violan la integridad y la dignidad que Dios les ha dado.

Mientras seguimos nuestro camino de fe y esperanza como Comunión de la FLM, el Espíritu Santo nos libera para interpretar los textos bíblicos de manera vivificante y afirmativa.



JUSTICIA DE GÉNERO Y CULTURA

El género se encuentra íntimamente vinculado a la cultura porque el género es una “construcción social”, o un entendimiento compartido basado en la interacción humana. El sexo de una persona está biológica o físicamente determinado y es innato, pero las ideas sobre el género cambian notablemente entre culturas y según el paso del tiempo. Las mujeres, los hombres, las niñas y los niños aprenden cómo se espera que actúen, se expresen y desempeñen roles en la sociedad a partir de sus entornos sociales particulares.

Las culturas o los entornos sociales se definen por los comportamientos sociales, las actitudes, las creencias, los valores, las prácticas y las normas (comportamientos esperados) comúnmente compartidos (en mayor o menor medida) entre los miembros de un grupo determinado. Las tradiciones y las prácticas religiosas suelen ser un elemento clave para definir una cultura, ya que las religiones formalizan y codifican valores, creencias y comportamientos compartidos. Las instituciones religiosas también pueden crear “subculturas” más específicas al interior de una cultura dominante. La historia, la geografía, el clima, la tecnología y los factores socioeconómicos y políticos también pueden ser aspectos que colaboran a definir una cultura compartida. Si bien la religión es un elemento de la cultura, la relación entre religión y cultura suele ser una madeja compleja de desenredar. Esto se debe a que la religión y la cultura están en constante diálogo, desafiándose, reforzándose y transformándose mutuamente. Los puntos de vista, las creencias y las normas culturales dominantes interpretan y configuran constantemente los textos y los dogmas religiosos. Por otro lado, las creencias religiosas pueden desafiar o reforzar los cambios o las transiciones culturales.

La mayoría de las sociedades y culturas de todo el mundo son de naturaleza patriarcal: los hombres gozan mayormente del poder y tienen un rol dominante en el liderazgo político y religioso, la

autoridad moral, los privilegios sociales y las funciones de control de la propiedad. Los sistemas patriarcales se sostienen en las tradiciones culturales y en las creencias religiosas para justificar esta disposición, argumentando que los roles y las responsabilidades tradicionales son “naturales” o “correctas” y que desafiar estas normas resulta algo “antinatural” o “incorrecto”.

Aunque la cultura suele entenderse como algo estable, estático e inmutable, la realidad es mucho más complicada.

De hecho, las culturas cambian de manera continua por una multitud de factores y presiones, como ser:

- los avances científicos
- los cambios económicos
- los movimientos de la población
- el imperialismo cultural, político, religioso y económico

Casi todas las sociedades actuales han adoptado valores, normas y comportamientos que habrían sido impensables hace cincuenta años. Algunos cambios, como la desaparición de las lenguas indígenas o de los conocimientos tradicionales, representan una pérdida importante. Otros cambios, como la transición de la cocina a leña a formas más limpias y menos contaminantes de cocinar, benefician a toda la sociedad.

Las normas que definen quién tiene el poder, el respeto y los beneficios del orden social actual son polémicas, “pegajosas” y están sólidamente arraigadas en cualquier sociedad. Esto se debe a que quienes tienen poder, privilegio y respeto debido a su identidad (a menudo no merecida) pueden oponerse activamente a los cambios en la estructura de poder vigente. Las actitudes, las creencias y las prácticas sobre el género y la sexualidad suelen formar parte del establecimiento y mantenimiento de las estructuras sociales.

UN LLAMADO Y UNA GUÍA PARA ASEGURAR LA JUSTICIA DE GÉNERO

DIEZ PRINCIPIOS

- 1 Promover la justicia de género como fundamento teológico y la equidad de género como derecho humano universalmente reconocido
- 2 Defender los valores de la dignidad y la justicia, la inclusión y la participación, la mutua rendición de cuentas y la transparencia
- 3 Garantizar la representación y participación equitativa en todos los niveles de toma de decisiones
- 4 Garantizar el abordaje intencionado de temas de (in)equidad de género con el fin de fortalecer la justicia
- 5 Apoyar el empoderamiento de las mujeres como estrategia clave para poner fin a la distribución inequitativa y a la discriminación
- 6 Promover activamente la participación de los hombres
- 7 Corregir las barreras sistémicas y estructurales para la plena participación
- 8 Garantizar que los acuerdos organizacionales clave apoyen la participación igualitaria
- 9 Asegurar que el análisis de género se incorpora a todos los programas y las etapas de los ciclos de los proyectos
- 10 Abordar todos los aspectos de la teología desde una perspectiva de la justicia de género

Por esta razón, no es probable que cambien sin un esfuerzo intencionado. La investigación ha establecido que los intentos de cuestionar ciertas normas y prácticas de género -como la mutilación genital femenina o la ablación, los crímenes de honor o el vendaje de los pies- pueden desencadenar una “reacción” o movimientos de oposición que refuercen y reafirmen las normas existentes enfatizando su importancia y significado dentro de una sociedad local. Esto es probable sobre todo en los casos en los que quienes trabajan por el cambio se perciben como bajo la influencia o en alianza con valores externos, “extranjeros” u “occidentales”.³

Defender y promover la justicia de género es esencialmente defender y promover un cambio social o cultural.

Implica desafiar las normas, las instituciones, las actitudes y los valores que perpetúan las prácticas nocivas y discriminatorias y las barreras y las limitaciones basadas en el género con el fin de eliminarlas. Aunque las culturas locales deben ser respetadas, comprendidas y reconocidas, las prácticas que atentan contra los derechos humanos extienden el daño y/o niegan la dignidad de las personas no deben ser defendidas en nombre de la cultura.

Ejemplo de contextualización:

Política de Igualdad de Género e Inclusión Social de la FLM Nepal

Cuando el Consejo de la FLM aprobó la política de justicia de género, el programa de la FLM en Nepal elaboró un conjunto de herramientas a nivel local relacionadas, entre otras cosas, con la diversidad de la fuerza laboral y las directrices de inclusión (aprobadas en octubre de 2013). La FLM en Nepal destacó que las mujeres no son un grupo homogéneo y que prevalecen las prácticas de exclusión múltiple basadas en las castas/etnias, la situación económica, el idioma, la religión y la discapacidad. Como resultado, en julio del año 2014 tomó forma una propuesta contextualizada, que fue presentada y debatida, entre otros lugares, en el taller Mujeres en la Iglesia y en la Sociedad, llevado a cabo en agosto del año 2014 en Malasia. La política de GESI⁴ fue acompañada por un manual de planificación, seguimiento y evaluación participativos de GESI en lengua nepalí, que fue utilizado en y con las comunidades. En el año 2020, considerando los cambios en

el contexto del país y la nueva estrategia de la FLM, la FLM en Nepal resolvió revisar y actualizar la política de GESI. A partir de junio del año 2020, la FLM Nepal mantuvo encuentros quincenales durante un período de alrededor de seis meses, poniendo el énfasis en la creación de un entendimiento y un conocimiento comunes entre el personal para lograr la GESI, en vez de limitarse a actualizar la política en sí. Más allá del personal y de las comunidades, se consultó a otras partes interesadas mediante un proceso muy riguroso. La nueva política de GESI, las directrices operativas y un manual de seguimiento, información y evaluación de proyectos (PMER) en nepalí fueron presentados de manera oficial en diciembre del año 2020. Durante el proceso, la FLM en Nepal ha destacado que los cambios en las normas socioculturales discriminatorias de género toman su tiempo. El compromiso de las instancias directivas y del personal es absolutamente clave, al igual que la participación de los hombres en la transformación y la evaluación periódica de los progresos, mediante auditorías anuales de la GESI, entre otras posibles opciones.

Como expresa la autora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie, “La cultura no hace a la gente. La gente forma la cultura. Si es cierto que la plena humanidad de las mujeres no es nuestra cultura, entonces podemos y debemos hacerla nuestra cultura”⁵.

La tarea en favor de la justicia de género es más eficaz, significativa y apropiada cuando se encuentra firmemente arraigada en el contexto local, dirigida e iluminada por quienes son responsables locales del cambio, en coherencia con los valores locales. Quienes defienden la justicia de género deben tener cuidado de no imponer ciertos roles y normas de género como “mejores” basándose en su vigencia en otras culturas, sino que deben trabajar para alcanzar los cambios, las conquistas y las transformaciones que se adapten a las prioridades de la comunidad local y que aporten un cambio positivo a las vidas de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños.

LA POLÍTICA DE JUSTICIA DE GÉNERO DE LA FLM

La Política de Justicia de Género de la FLM fue adoptada en el año 2013 y continúa ofreciendo el marco medular del compromiso de la FLM con la justicia de género. Se ha traducido hasta el presente a más de veinticinco idiomas y se utiliza en toda la comunión. La Política de Justicia de Género establece un marco con bases bíblicas para que la Oficina de la Comunión de la FLM, las iglesias miembros y los programas nacionales del Servicio Mundial adopten medidas concretas para la aplicación de la justicia de género y para adaptar sus planes de acción a las diferentes realidades contextuales. Como tal, la Política de Justicia de Género de la FLM es tanto un llamado como un marco para asegurar actividades y programas sensibles al género.

RESOLUCIONES DE LA ASAMBLEA DE LA FLM

En el año 2010, la Asamblea alentó a las iglesias miembros a retomar su compromiso con la aplicación genuina, práctica y efectiva de las políticas y decisiones de la FLM relativas a la plena participación de las mujeres en la vida de la iglesia, en la comunión de la FLM y en la sociedad. Las iglesias miembros están llamadas a promover políticas legislativas y reglamentarias apropiadas que permitan a las mujeres ocupar puestos de liderazgo -ordenados y laicos- y faciliten las oportunidades de cursar estudios teológicos.

Llamados específicos a la acción

- Las iglesias que no ordenan a las mujeres deben considerar en oración el efecto que tiene la inacción y el rechazo sobre esta cuestión sobre las personas a las que se les impide ejercer la vocación que Dios les ha dado por ser mujeres. El dolor por la exclusión y la pérdida de los dones concedidos por Dios son experimentados por toda la iglesia.
- Las iglesias miembros y la secretaría de la FLM deben incluir análisis de género, como herramientas bíblicas y teológicas, en todos los aspectos de la vida de las iglesias miembros de la comunión, abarcando la tarea diaconal y de incidencia política. Pedimos un plan de acción claro para la elaboración de políticas de género contextualizadas que puedan aplicarse en todos los niveles en las iglesias miembros y que sean un imperativo para la secretaría de la FLM.
- El Consejo debe desarrollar y aprobar dicho proceso de orientación y colocar la justicia de género como un punto permanente en su agenda.
- Apoyo a las mujeres líderes, laicas y ordenadas, particularmente a las mujeres obispas y presidentas, como miembros vitales de la comunión.



- Pedir a la FLM y a sus iglesias miembros que promuevan un claro Departamento de Teología y Testimonio Público
- Hacer frente a la violencia sexual y de género y a la violencia doméstica, reconociendo el derecho de toda persona a sentirse segura y a ser tratada con respeto, también en su propio hogar.

En el año 2017, la Asamblea encomendó a la Oficina de la Comunión de la FLM que implementara un proceso de estudio sobre las experiencias de las mujeres en el ministerio ordenado y animó a las iglesias miembros a enfocarse en la educación sexual y en la erradicación de la violencia sexual y de género, incluida la violencia doméstica, la violación, la coerción y el acoso sexuales dentro de las iglesias.

- Este enfoque debe ser ética y teológicamente amplio en la cooperación dentro de la sociedad. Estos esfuerzos deben incluir la recopilación de testimonios de quienes han sobrevivido a la violencia, para que su historia sea relatada y para romper el silencio.
- Que las iglesias miembros alienten a sus parroquias a hacer de la Justicia de género un elemento de sus planes de estudio.
- Que la Oficina de la Comunión continúe con su tarea de apoyo a la implementación continua y a las medidas de responsabilidad incluidas dentro de la Política de Justicia de Género y asociadas a ella, incluyendo la educación sobre los roles de género, la educación sobre la masculinidad y la cooperación entre mujeres y hombres.

ESTRATEGIA 2019–2024 DE LA FLM

La justicia de género es una de las prioridades medulares de la estrategia 2019-2024 de la FLM. Esta estrategia establece que:

“todas y cada una de las personas han sido creadas a imagen y semejanza de Dios, están dotadas de talentos y capacidades, y poseen dignidad, independientemente de su condición social, género, etnia y edad, capacidad u otras diferencias.”

En este sentido, la FLM se propone promover la justicia de género en todos los niveles de la comunión, tal como se recoge en la Política de Justicia de Género del año 2013, a través de las siguientes acciones estratégicas:

- apoyar la aplicación de la Política de Justicia de Género en las iglesias miembros;
- trabajar por relaciones justas entre mujeres y hombres, fomentando espacios de diálogo sobre los roles de género y la educación sobre las masculinidades;
- promover el liderazgo de las mujeres en la iglesia y en la sociedad y la participación equitativa de los géneros en los procesos de debate y de toma de decisiones;
- promover la plena inclusión de las mujeres en el ministerio ordenado; y
- asegurar y desarrollar espacios y estructuras para la participación justa de los géneros en la vida de la comunión global.

01: La justicia de género es una de las prioridades medulares de la estrategia 2019-2024 de la FLM.
Photo: LWF/Albin Hillert

02: La intervención en servicios de calidad, las necesidades de hombres, mujeres, niños y niñas tienen que ser tomadas en cuenta desde el principio.
Foto: FLM/Thomas Lohnes

ESTRATEGIA GLOBAL DEL SERVICIO MUNDIAL DE LA FLM 2019–2024

La justicia de género constituye uno de los ocho valores y principios centrales de la Estrategia 2019-2024 del Servicio Mundial, que también incluye el análisis y la acción de género. La estrategia incorpora compromisos específicos para promover la justicia de género en la programación global del Servicio Mundial:

- toda iniciativa sobre medios de subsistencia tiene que comenzar analizando las relaciones de poder y las vulnerabilidades;
- para toda intervención en servicios de calidad, las necesidades de hombres, mujeres, niños y niñas tienen que ser tomadas en cuenta desde el principio; y
- en la protección y la cohesión social, minimizar el riesgo de violencia sexual y otras injusticias de género constituyen prioridades clave.

La estrategia del Servicio Mundial para invertir en personal hace referencia explícita al equilibrio y a la equidad de género en todos los niveles de

la plantilla, así como a la promoción activa del talento de las mujeres. El Servicio Mundial ha plasmado su marco programático en un conjunto de cambios concretos que desearía ver como resultado de su trabajo. Esto lleva el nombre de Marco de Resultados Colectivos (MEC).

En esencia, el Marco de Resultados Colectivos consta de veintiún Resultados Colectivos y noventa Indicadores de Resultados Colectivos, agrupados según nuestras tres áreas programáticas. Todos los programas nacionales de la FLM informan anualmente sobre un subconjunto de estos Resultados Colectivos e Indicadores, reflejando el énfasis de su tarea en su propio contexto específico. Si bien son necesarios los datos desglosados por género para todos los indicadores de resultados colectivos, aquellos que ayudan a evaluar el progreso específico hacia los compromisos de justicia de género en la estrategia del Servicio Mundial incluyen los siguientes:

Resultado colectivo del Servicio Mundial



CAPACITACIONES SUGERIDAS DE LA FABO

Religion and Development, section on Religion and Gender justice, ACT Alianza.

RECURSOS SUGERIDOS

La Política de Justicia de Género de la FLM—La Asamblea del año de 2013 aprobó la Política de justicia de género de la FLM. La política de género se divide en dos partes: principios políticos y metodología. Ayuda a la comunión a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres mediante la implementación de medidas que promuevan la justicia y la dignidad. Si bien se ha traducido a más de 20 idiomas, está disponible en 15 idiomas en el sitio web de la FLM, incluidos inglés, francés, alemán, árabe, hindi y swahili.

The LWF Gender Justice Policy: A summary—Esta presentación en power point resume la Política de Justicia de Género, resultando una herramienta útil para presentar la política a diversas audiencias.

The LWF Gender Justice Policy: A video—Este video presenta los principios y la metodología de justicia de género de la FLM, incluyendo la base bíblica que sustenta esta política.

Política de Justicia de Género de la Alianza ACT—La política del año 2017 es una revisión de la Política de Género del año 2010, buscando que sea compatible con los estándares y los compromisos existentes a los que se adhiere ACT Alianza. La Política de justicia de género del año 2017 es obligatoria para todos los miembros de ACT Alianza. Está disponible en inglés, español y francés.

Plan estratégico 2019-2024 de la FLM—El plan estratégico de la FLM articula los valores centrales y la dirección de la organización y guía el enfoque de lo que implica la promoción de la dignidad humana, la justicia y la paz.

Estrategia Global del Servicio Mundial 2019-2024—La Estrategia Global del Servicio Mundial de la FLM presenta un nuevo enfoque para el trabajo del Servicio Mundial en todo el mundo. Propone una dirección clara para una respuesta eficaz, integrada y pertinente a contextos operativos cada vez más complejos y cambiantes. Está estrechamente relacionada con la Estrategia Global de la FLM para el mismo período.



3

Conceptos Clave De La Justicia De Género⁶

DEFINICIONES SOBRE TÉRMINOS RELACIONADOS A LA JUSTICIA DE GÉNERO

SEXO	es un término médico que se relaciona con la determinación biológica del individuo y la distinción física y la clasificación como hombre, mujer o intersexual y sus diversas funciones biológicas.
EL GÉNERO	hace referencia a los roles, comportamientos, expresiones e identidades socialmente construidos de niñas, mujeres, niños, hombres y personas de género diverso. Influye en cómo las personas se perciben a sí mismas y entre sí, cómo actúan e interactúan, y cómo la sociedad distribuye el poder y los recursos. La comprensión del género difiere entre culturas y contextos y cambia con el tiempo. ⁷
LA IDENTIDAD DE GÉNERO	es es el concepto íntimo más profundo de una persona como hombre, mujer, una combinación de ambos o ninguno: cómo se perciben y cómo se denominan a sí mismos, a sí mismas. La identidad de género puede ser igual o diferente al sexo asignado al nacer.
LAS CONVENCIONES DE GÉNERO	son el conjunto específico de reglas o ideas que nos enseñan cómo deben ser, creer y comportarse las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Varían a través del tiempo y del espacio, tienden a ser vistas como “naturales” y “normales” en su contexto determinado, y definen lo que es un comportamiento aceptable o apropiado para hombres, mujeres, niños y niñas.
LA IGUALDAD DE GÉNERO	es el disfrute igualitario de los derechos humanos, las oportunidades, las responsabilidades, los recursos y las retribuciones, independientemente del género o del sexo, incluidas las libertades fundamentales en los ámbitos político, civil, económico, social y cultural de la vida. ⁸ La igualdad de género se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas.
LA EQUIDAD DE GÉNERO	implica la provisión de equidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre hombres y mujeres, niñas y niños de acuerdo con sus respectivas necesidades. Esto puede incluir la igualdad de trato o el trato equitativo en el que algunos grupos reciben beneficios o responsabilidades adicionales dependiendo de las ventajas o las desventajas preexistentes. Las respuestas equitativas o justas desde el punto de vista del género suelen ser un paso necesario para lograr la igualdad de género.
LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	es un enfoque que utiliza una lente o una perspectiva de género en todas las políticas y programas para colaborar en la toma de decisiones. Si bien este término resulta útil para recordarnos que debemos utilizar una lente de género al considerar las decisiones sobre políticas y programas, ofrece una orientación mínima sobre las prácticas específicas que deben seguirse para garantizar una programación con perspectiva o justicia de género.

EL ENFOQUE SENSIBLE AL GÉNERO	es un enfoque que tiene en cuenta las normas, los roles, las necesidades y las desigualdades de género antes de iniciar cualquier acción, incorporando medidas en la ejecución del programa para abordar activamente las causas de desigualdad o discriminación basada en el género. Este enfoque va más allá de ser sensible a las dinámicas de género y se ocupa activamente de (las desigualdades) basadas en el género.
UNA AUDITORÍA DE GÉNERO	es una herramienta para evaluar y corroborar de qué modo se ha institucionalizado la igualdad de género en los sistemas y en las prácticas organizativas, incluyendo las políticas, los programas, los proyectos, la prestación de servicios, las estructuras, los procedimientos y los presupuestos.
LA ELABORACIÓN DE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Significa preparar o analizar los presupuestos desde una perspectiva de género. También se conoce como presupuestos sensibles al género (PSG). Procura reorientar los recursos y abordar las cuestiones de desigualdad presupuestaria de género, distribuyendo los recursos de forma equitativa entre hombres y mujeres, y garantizando los recursos adecuados para los servicios que atienden a las necesidades de las mujeres y de las niñas.
LA INTERSECCIONALIDAD	es una teoría y un enfoque que examina cómo varias categorías social y culturalmente construidas, como el género, la clase, la discapacidad y otros ejes de identidad, interactúan en múltiples y, frecuentemente, simultáneos niveles. También explora cómo estos ámbitos contribuyen a la desigualdad social y a la opresión sistemáticas. Varias formas de opresión se interrelacionan, creando un sistema de opresión que refleja la “intersección” de múltiples formas de discriminación.
LAS NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO	son necesidades que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas identifican en función de sus roles de género. Si estas necesidades son satisfechas, mejorarían la vida de las personas comprometidas, pero no afectarían a las relaciones de género existentes.
LAS NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO	son intereses o necesidades identificadas como resultado de las desigualdades de género existentes. Estos intereses desafían los roles de género opresivos, la división del trabajo, las condiciones, el poder y el control, y promueven la agencia.
EL EMPODERAMIENTO	es el proceso por el cual una persona o un grupo adquieren poder y control sobre sus propias vidas y acceden a la capacidad de tomar decisiones estratégicas.
EL PODER	es la habilidad de alcanzar un propósito en la vida y de conseguir cambios sociales, políticos o económicos. ⁹ <ul style="list-style-type: none"> • El poder sobre es la forma en que más frecuentemente se (mal)entiende el poder. Este tipo de poder se basa en la fuerza, la coerción, la dominación y el control, y se sostiene sobre todo a partir del miedo. Esta forma de poder se fundamenta en la creencia de que el poder es un recurso del que disponen las personas, y de que algunas personas poseen poder y otras no.¹⁰ • El poder con es un poder compartido o social, que surge de la colaboración, las relaciones y la acción colectiva. Se basa en el respeto, el apoyo mutuo, el poder compartido, la solidaridad, la influencia, el empoderamiento y la toma de decisiones colaborativas. • El poder para es el poder para realizar transformaciones sociales, políticas o económicas y para alcanzar objetivos sin utilizar relaciones de dominación. • El poder interior es un sentimiento de autoestima y de autoconocimiento que permite a las personas reconocer su “poder para” y su “poder con” y creer que pueden marcar una diferencia.¹¹ Está estrechamente relacionado con el empoderamiento.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE JUSTICIA DE GÉNERO

Q: *¿Por qué la justicia de género pareciera referirse siempre sólo a las mujeres y las niñas?*

La justicia de género consiste en corregir los desequilibrios de poder entre mujeres y hombres. En un mundo con justicia de género, todas las personas -mujeres y hombres, niñas y niños- son valoradas por igual y pueden compartir equitativamente la distribución del poder, el conocimiento y los recursos.

La atención suele enfocarse en las mujeres y en las niñas porque son las que más sufren las relaciones desiguales de poder y la discriminación basada en género. Al mismo tiempo, la justicia de género no puede alcanzarse sin comprometerse con los hombres y los niños en temas relevantes, como los roles de género y las masculinidades.

Q: *¿Es posible alcanzar los objetivos de los proyectos relativos al género trabajando únicamente con mujeres y niñas?*

No, no podemos alcanzar la igualdad de género trabajando únicamente con mujeres y niñas. Es necesario involucrar a los hombres y a los niños en el trabajo relacionado con el género, sin dejar de rendir cuentas a las mujeres y a las niñas. Conseguir la igualdad de género requiere que hombres, mujeres, niños y niñas aprendan a sustituir las ideas y prácticas sexistas por otras que promuevan la justicia y la igualdad. Relaciones más justas deben basarse en la rearticulación y en la definición de los derechos y las responsabilidades de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, incluyendo la familia, el lugar de trabajo y la sociedad en

general. Los hombres desempeñan un rol clave en este sentido.

Q: *¿Es la igualdad de género una preocupación para los hombres?*

Sí, es una preocupación. Las relaciones desiguales entre hombres, mujeres, niños y niñas conllevan un impacto negativo en toda la sociedad. El comportamiento y la vida de los hombres y los niños están condicionados por las normas sociales, los conceptos de masculinidad y las expectativas que sobre ellos existen como proveedores, líderes, maridos o hijos. Al igual que sucede con las mujeres y las niñas, los hombres y los niños viven dentro de un conjunto de normas y definiciones de lo que implica ser un hombre. Por lo general, los niños y los hombres están más expuestos a ser reclutados por bandas violentas y por grupos paramilitares, y, a la vez, resultan ser más frecuentemente víctimas de la violencia en tiempos de guerra. Los hombres y los niños también pueden verse afectados indirectamente por la discriminación de género contra las mujeres y las niñas de su familia, como la imposibilidad de acceder a la nacionalidad de su cónyuge o de su madre.

Q: *¿Cuál es el mejor modo de comprometerse con los hombres y los niños?*

Resulta fundamental incorporar a los hombres y a los niños como aliados y como parte de la solución hacia un programa más amplio de justicia de género, en vez de avergonzarlos o culparlos de perpetuar la desigualdad de género o la violencia sexual y de género. Al reconocer que todo el mundo se beneficia al vivir en una sociedad más igualitaria, en la cual las oportunidades y las opciones no estén limitadas por el género, es preciso animar a los hombres y a los niños a participar en las acciones por la justicia de género por los beneficios que llevará a sus hogares y a sus comunidades.

Dentro de las acciones para poner fin a la violencia de género, el objetivo es sensibilizar a los hombres y a los niños sobre las ideas, a menudo dañinas, violentas y limitantes, de lo que implica ser un “hombre de verdad” para liberarlos de las presiones culturales negativas. Estas nociones de “masculinidad” les hacen creer que sólo pueden expresarse o actuar de determinadas maneras con las mujeres y las niñas. Los esfuerzos más amplios de justicia de género se focalizan en reclamar y promover modelos positivos de ser hombre y mujer, de liderazgo y de restauración de las relaciones de cuidado y mutualidad en todas las esferas de la sociedad. Vale la pena señalar que no todos los hombres ejercen la violencia de género, aunque, en el 90% de los casos de violencia sexual y de género, el perpetrador es un hombre. Hay varios ejemplos de modelos masculinos positivos que promueven la justicia de género y el fin de la violencia sexual y de género.

Q: *Las mujeres y los hombres son biológicamente diferentes. La búsqueda de la igualdad, ¿no iría contra la naturaleza?*

El género se basa en la comprensión social de lo que significa ser hombre y ser mujer, no en la biología. La sociedad modela las diferencias percibidas por las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en cuanto a sus capacidades y a su lugar en la vida a través de la socialización. La igualdad de género consiste en la participación igualitaria en todas las esferas de la vida, así como en la igualdad de acceso a las oportunidades y a los recursos. Por lo tanto, la igualdad de género intenta corregir los desequilibrios de género que no tienen nada que ver con la conformación biológica.

Q: *¿No es la “justicia de género” otra manera de dividir a la sociedad y de enfrentarnos mutuamente?*

La justicia de género contribuye a garantizar que todas las personas vivan una vida digna en la que puedan participar de forma significativa en todos los aspectos de la vida pública y privada.

La justicia de género fomenta y protege los derechos de mujeres y hombres, niños y niñas. No es un concepto que genere división. Por otro lado, la justicia de género no contradice ni destruye los sistemas de valores morales de la mayoría de las comunidades. Al contrario, busca corregir los desequilibrios y las desigualdades de género, garantizando la igualdad de participación y distribuyendo los recursos de forma equitativa. La justicia de género es un concepto inclusivo que abarca la plena expresión y participación de todas las personas que integran la sociedad.

Q: *¿Qué rol desempeña la religión en la promoción de la igualdad de género?*

La religión desempeña un valioso rol en la configuración de la comprensión de las sociedades sobre la relación entre mujeres y hombres y sus posibles funciones. La religión y las normas culturales (incluidas las ideas sobre el género) suelen estar entrelazadas en un diálogo permanente. Es cuanto menos difícil separar la religión de la cultura cuando se discuten temas de justicia de género. La religión ha sido utilizada a lo largo de la historia para subordinar a las mujeres y para mantener la posición de los hombres como “líderes naturales”, tanto en la iglesia como en la sociedad. Cuando las comunidades religiosas cuestionan los malentendidos o las interpretaciones erróneas de los textos religiosos que han justificado la marginación de la sociedad en función del género, dan un paso esencial para poner fin a las desigualdades de género. Las organizaciones confesionales pueden utilizar su integridad y respeto en las comunidades locales para establecer la agenda y concienciar sobre la discriminación de género.

Q: *En mi contexto, la agenda de la justicia de género es percibida como una importación cultural occidental. ¿Cómo podemos promover la justicia de género manteniendo el respeto por las normas y las tradiciones locales?*

La justicia de género tiene valor porque mejora la calidad de vida de hombres, mujeres, niños y niñas en cualquier contexto. Sin embargo, puede resistirse frecuentemente como un “concepto foráneo” que no se ajusta a los valores culturales locales.

Aunque los Estados han firmado marcos, convenios y normas internacionales que, por tanto, están obligados a mantener y respetar, la tarea por la justicia de género en cualquier lugar debe estar sólidamente arraigada en el contexto local. La investigación ha demostrado que los movimientos de defensa del género y de los derechos de la mujer son más eficaces cuando están coordinados por protagonistas locales, ajustándose a los valores locales.

No se trata de “importar” los ideales occidentales sobre la igualdad de género, sino de descubrir las necesidades y las prioridades de la población local y cómo la discriminación o la desigualdad por razón de género impiden alcanzar esos objetivos.

La justicia de género no implica dejar de lado las normas y las tradiciones locales, sino que todo el mundo -independientemente de su género- tenga acceso a las mismas oportunidades y a los mismos derechos (aun si decidiera no aprovechar esas oportunidades). El movimiento hacia la justicia de género puede comenzar con pasos pequeños, pero la gente se irá convenciendo de su importancia en cuanto perciba los beneficios en su propia vida.

La cultura sirve como base de la identidad, los valores compartidos y el sentido de comunidad en la vida de las personas. Todas deben ser libres de explorar sus culturas e identidades únicas. No obstante, comprender y valorar la diversidad cultural es también esencial para resistir todas las formas de desigualdad. Cualquier cultura que perpetúe o refuerce la desigualdad debe ser continuamente desafiada.

Q: *¿Acaso la “justicia de género” no preparará a las niñas para el fracaso y la decepción en un mundo dominado por hombres?*

El principal objetivo de la justicia de género es promover y proteger la igualdad de oportunidades y de derechos humanos para todos los géneros. Esto incluye el abordaje de las barreras estructurales que impiden a las mujeres y a las niñas, en particular, acceder a las oportunidades y a los recursos para acceder a una vida plena y digna. La justicia de género reconoce plenamente la discriminación de género existente tanto en el ámbito privado como en el público, desde el momento en que las niñas nacen hasta la edad adulta. Las niñas, por ejemplo, no pueden vivir con todo su potencial si

- no tienen las mismas oportunidades educativas que los niños;
- realizan la mayor parte de las tareas domésticas;
- padecen violencia sexual y de género y discriminación; y
- deben trabajar el doble que los chicos para demostrar su valía y ser aceptadas en el ámbito laboral.

La justicia de género es un llamado a la concienciación sobre la discriminación sexual y de género, equilibrando el terreno de juego y abordando la distribución desigual del poder en el conjunto de la sociedad. Las niñas, al igual que los niños, florecen cuando se les presentan oportunidades para desarrollar sus dones y talentos únicos en entornos de apoyo.

03: El mundo no puede enfrentar de manera eficaz el cambio climático sin tener en cuenta el género.
Foto: FLM/Albin Hillert

04: Foto: FLM/Albin Hillert

Q: *Mi esposa decide no trabajar, y yo soy el único sostén de familia. ¿Por qué debería apoyar la acción afirmativa cuando la agenda de justicia de género sólo me quita oportunidades para dárselas a personas menos cualificadas? ¿No es la “justicia de género” injusta con las mujeres que deciden quedarse en casa? ¿Por qué deberían llevar un estigma? ¿Tiene sentido invertir en la educación de las niñas si dejan de trabajar cuando tienen hijos?*

La acción afirmativa tiene que ver con la inclusión y con la diversidad, así como con garantizar que todos los grupos de la sociedad puedan participar en diferentes aspectos de la vida pública, como el trabajo, la política y la educación. Se enfoca en los grupos desfavorecidos más que en las personas de manera individual. No obstante, cada persona puede elegir no participar, y quienes se benefician lo hacen por su propia voluntad. No hay nada malo en que las mujeres decidan no aceptar un trabajo remunerado y opten por quedarse en casa. El hecho de que algunas mujeres decidan quedarse en casa y cuidar de la familia no significa que no se continúen los esfuerzos para empoderar a las mujeres y a las niñas. La educación y el empoderamiento de las mujeres y las niñas son derechos humanos que deben ser tratados como no negociables. Depende totalmente de ellas cómo quieran utilizar sus habilidades y sus conocimientos.

En la tarea por la justicia de género, la acción afirmativa reconoce las barreras sistémicas y estructurales que existen para que las mujeres y las niñas puedan participar en la vida pública; su objetivo es aumentar esa participación. La acción afirmativa trabaja con “objetivos específicos” para hacer frente a la discriminación sufrida en instituciones concretas o en la sociedad en general. En algunos casos, se pueden utilizar el sistema de cuotas para conseguirlo. Sin embargo, la acción afirmativa sólo se traduce en una participación efectiva de las mujeres y de las niñas si ellas tienen acceso al desarrollo de sus capacidades, al apoyo continuo y adecuada tutoría.

Q: *¿Ayuda a garantizar los compromisos de género la inclusión de mujeres y de niñas, o fijar cuotas de participación?*

Incluir a las mujeres y a las niñas en las actividades del proyecto, en el liderazgo de la iglesia o en las reuniones de la comunidad es un buen primer paso para garantizar los compromisos de género, especialmente en entornos en los que a menudo se encuentran poco representadas. Establecer cuotas puede ayudar a ofrecer a las mujeres y a las niñas un acceso igualitario a las oportunidades, a la información y a los recursos, y darles la oportunidad de compartir sus conocimientos, opiniones y preocupaciones. La fijación de cuotas también puede ser una buena manera de rendir cuentas y de controlar nuestros progresos hacia el cumplimiento de nuestro objetivo de aumentar la participación de las mujeres y las niñas.

Sin embargo, aunque las cuotas son importantes para garantizar el acceso, su impacto para contribuir a la participación efectiva estará limitada si éste es el único paso que se da. Es importante considerar el grado de participación activa de las mujeres y las niñas:

- ¿están al frente o al fondo de la sala?
- ¿pueden estar presentes todo el tiempo, sin distracciones?
- ¿tienen la oportunidad de escuchar y de entender la conversación?
- ¿se sienten cómodas hablando y expresando su opinión delante del grupo?
- ¿son oídas y tenidas en cuenta sus opiniones?

Si las mujeres y las niñas no pueden participar plenamente como miembros del grupo, y su opinión no se toma en serio, poco aportará su inclusión a promover la justicia de género.



Q: *¿No resulta otro engaño el “empoderamiento de género”? Conozco a muchas mujeres fuertes.*

La FLM cuenta con muchas mujeres fuertes. Sin embargo, la existencia de mujeres fuertes o de líderes femeninas no significa que no se hayan enfrentado a desventajas, desafíos o barreras basadas en su género. El objetivo de la justicia de género y del empoderamiento de género es desafiar los sistemas y prácticas injustas que establecen y limitan las oportunidades de una persona en función de su género, en lugar de sus fortalezas, dones y habilidades. Vemos que el mundo sigue siendo un lugar desigual, sobre todo para las mujeres y las niñas, en las amplias diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la ocupación de puestos de liderazgo, a quienes participan en la economía, a quienes toman las decisiones y a quienes soportan una mayor carga de trabajo no remunerado vinculada a los cuidados.

Q: *El mundo se está desmoronando, hay una crisis climática global y en el mundo crece la inseguridad. ¿Por qué debemos preocuparnos por el género?*

El cambio climático afecta de un modo desproporcionado a las mujeres y a las niñas. El mundo no puede enfrentar de manera eficaz el cambio climático sin prestar atención al género. El

cambio climático tiene un mayor impacto en los sectores de la población que más dependen de los recursos naturales para su subsistencia y que tienen menos capacidad de respuesta ante los desastres climáticos naturales. Las mujeres están dentro de este grupo. Las mujeres constituyen la mayoría de las personas pobres en el mundo y la mayoría de quienes se dedican a la agricultura en casi todas las economías en desarrollo, pero no ocupan ningún puesto de decisión en los principales sectores económicos y agrícolas.

El cambio climático aumenta la desigualdad de género, reduce la independencia financiera de las mujeres y genera un impacto negativo general en los derechos sociales y políticos de las mujeres, especialmente en las economías que son esencialmente agrícolas. Por ejemplo, en la mayoría de las comunidades rurales, las mujeres y las niñas tienen que recorrer distancias más largas para ir a buscar agua y leña para su uso doméstico. La igualdad de género es fundamental para lograr cada uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, que también incluyen la lucha contra el cambio climático. Más allá de ser un derecho humano fundamental, la igualdad de género es una base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Es importante indicar que los ODS son interdependientes y se refuerzan mutuamente; el avance simultáneo en todos ellos es un punto clave.¹²

Q: *¿Por qué es importante tener en cuenta el género en la proyección y en la ejecución de los programas?*

El género debe ser un punto clave a la hora de diseñar cualquier tipo de programación porque resulta una excelente práctica. Si se ignoran las cuestiones de género, quienes ejecuten los programas corren el riesgo de causar un daño de manera involuntaria, o de reforzar los desequilibrios de poder o las violaciones de derechos. Considerar el género también puede aumentar la eficacia de su tarea: tendrá una mejor idea de cómo orientar o adaptar su programación para garantizar que satisfaga las diferentes necesidades y preferencias de hombres, mujeres, niños y niñas. Tener en cuenta el género en la proyección y en la ejecución de los programas pone a la luz las barreras que impiden que las mujeres y las niñas participen efectivamente y tengan acceso a los recursos y a las oportunidades.

Realizar un análisis de género permite a una organización enfrentar las desigualdades de género y satisfacer las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres.

RECURSOS SUGERIDOS

United National Populations Fund: Frequently Asked Questions about Gender Equality

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género—*En este paquete de herramientas de capacitación, World Vision cubre varias áreas de interés para las organizaciones basadas en la fe, como Género y Desarrollo; Género y Reflexión Bíblica; Herramientas de análisis de género, incluida una presentación detallada del Marco analítico de Harvard; y Conciencia de Género Multisectorial.*

Cooperación suiza para el Desarrollo: Equidad de género en práctica: Un manual para la COSUDE y sus contrapartes—*El completo manual de la COSUDE resume los conceptos y argumentos de género, formula preguntas clave y presenta ejemplos concretos sobre el género.*

Ekvilib Institute Training Module on Gender, Gender Concepts and Definitions—*Este breve módulo de capacitación ayuda a las personas participantes a comprender términos clave de género, conceptos de género y patrones de desigualdad. El módulo también explica la diferencia entre términos de género, como igualdad de género y equidad de género.*

Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género—*Estas líneas directrices de ONU Mujeres tienen como objetivo ayudar a quienes participan en la redacción, revisión y traducción de documentos en inglés con inclusión de género.*

Oficina Regional de UNICEF para Asia Meridional: Igualdad de Género: Glosario de Términos y Conceptos—*Este es un glosario de términos y conceptos clave de justicia de género de UNICEF (en inglés). La herramienta también explica algunos enfoques y teorías de desarrollo relacionados con el género.*

Inclusive Language Guidelines—*Aprobado por el Consejo Nacional de la Iglesia Evangélica Luterana en Canadá (ELCIC, por sus siglas en inglés) en mayo de 2018.*

4

Marcos Internacionales Para La Justicia De Género

La FLM tiene una vasta historia liderando a nivel global programas de desarrollo humanitario y de defensa de derechos. Para promover la justicia de género, la FLM trabaja con marcos, mecanismos y procesos internacionales de derechos humanos a nivel global, regional y nacional. Gracias a su acceso a varios organismos de la ONU, la FLM participa en los procesos de toma de decisiones clave y puede conectarse con otras contrapartes interesadas y asociadas.

Como parte de su tarea por la justicia de género y por los derechos humanos, la FLM ha identificado una serie de marcos internacionales relevantes para nuestro trabajo y acción colectiva.

Estos instrumentos trascienden la raza, el idioma, el sexo, la afiliación política, la nacionalidad, la religión y la condición social y de nacimiento, enfatizando que los derechos de la mujer no pueden separarse de otros derechos humanos.

A nivel de la Oficina de la Comunión, la FLM prioriza la justicia de género como un área de preocupación común en la práctica institucional y en la programación, como se articula en la Política de Justicia de Género y en las estrategias globales. Esto es evidente en el Departamento de Teología, Misión y Justicia y en el Servicio Mundial, donde se asignan sistemáticamente recursos (humanos y materiales) para la tarea de justicia de género.

En su labor como promotora de la justicia de género, la FLM trabaja principalmente con los siguientes marcos, procesos y mecanismos internacionales de derechos humanos:

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (BDPFA)
- La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU (CSW)
- El Examen Periódico Universal (EPU)
- La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU
- La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU (UNSCR 1325)

Adicionalmente, la FLM se compromete con otros acuerdos regionales relevantes en materia de igualdad de género y derechos humanos. Estos incluyen la Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo, el Programa de Acción de Accra y la Alianza de Busan para la Cooperación Eficaz al Desarrollo, que establecen la agenda para mejorar la calidad y la eficacia de la ayuda, poniendo el énfasis en la transparencia y en la rendición de cuentas, los derechos humanos, la igualdad de género y la protección del medio ambiente. La FLM sigue los principios de “no causar daño” en su labor humanitaria.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) es uno de los nueve tratados de derechos humanos que tratan de manera específica los derechos humanos de las mujeres. La Asamblea General de la ONU adoptó la Convención CEDAW el 18 de diciembre de 1979, y hasta la fecha ha sido ratificada por 189 países.

La Convención CEDAW pretende lograr una plena igualdad para las mujeres bajo las siguientes obligaciones básicas: no discriminar directa o indirectamente a las mujeres; mejorar su posición de facto (real) frente a la de jure (en la ley) de las mujeres; y hacer frente a las relaciones de género imperantes y a la persistencia de estereotipos basados en el género.

El Comité de la CEDAW está compuesto por un grupo de personas expertas en el ámbito de los derechos humanos de la mujer, procedentes de diferentes regiones y contextos. El Comité, constituido por consultores y consultoras independientes y no por integrantes del personal de la ONU, supervisa cómo los Estados aplican la Convención CEDAW a partir de los informes presentados por los Estados Parte.

La Convención CEDAW y la metodología de trabajo del Comité ofrecen una oportunidad única para que las ONG participen en las distintas fases del ciclo de presentación de informes. Los Estados participan a nivel nacional implicando a las organizaciones de la sociedad civil en la preparación del informe, así como apoyando la tarea de las ONG en la difusión y en la aplicación de la Convención.

El Comité se compromete con las ONG de manera concreta:

- Las ONG pueden compartir una lista de temas clave que deben tratarse en el examen del Estado durante el grupo de trabajo previo a la sesión, unos meses antes de que se debata el informe del Estado.
- Las ONG pueden reunirse con los miembros del Comité en Ginebra durante la semana en la que está prevista la presentación del informe del Estado para compartir los desafíos específicos relacionados con los derechos humanos de las mujeres en sus países.
- Las ONG presentan informes alternativos o paralelos que completan y/o ponen de manifiesto las brechas en la aplicación de la Convención o de las observaciones del Comité. El término “informes alternativos” se refiere a los informes propios de una ONG luego de haber tenido acceso al informe del gobierno. Los “informes paralelos” son preparados por las ONG una vez que el informe del gobierno no sea accesible o no haya sido presentado.

La FLM se compromete activamente con la CEDAW para ayudar a las iglesias miembros, a los equipos humanitarios y a las contrapartes a utilizar el mecanismo para lograr que los gobiernos rindan cuentas.

La “Formación sobre la defensa de los derechos humanos de las mujeres”, que la FLM y otras contrapartes ecuménicas dictan anualmente, ofrece orientación sobre el modo de interactuar con el Comité de la CEDAW y la manera de presentar informes paralelos.

DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING (BDPFA)

La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, adoptadas por unanimidad por 189 países en la Conferencia del año 1995, se consideran el marco político mundial más completo para los derechos de la mujer. Reconoce los derechos de la mujer como derechos humanos y propone una amplia hoja de ruta para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. También incluye acciones concretas y resultados medibles en toda una serie de temas que afectan a las mujeres y a las niñas.

Estos resultados se dividen en doce áreas interrelacionadas en las que urge actuar: pobreza; educación y formación; atención sanitaria; violencia contra las mujeres y las niñas; conflictos armados; empoderamiento económico; poder y toma de decisiones; mecanismos para promover el progreso de las mujeres; derechos humanos de las mujeres; medios de comunicación; medio ambiente; y derechos de las niñas. En cada una de estas áreas críticas de preocupación, la BDPFA (por sus siglas en inglés) diagnostica el problema y propone objetivos estratégicos con acciones concretas a realizar por las distintas partes interesadas.

Trabajando con contrapartes ecuménicas y de la sociedad civil, la FLM promueve la plena aplicación de la BDPFA, por medio de los Diálogos de la Plataforma de Acción de Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y las plataformas de Igualdad Generacional.

Dada su experiencia con la violencia sexual y de género, y la salud y los derechos reproductivos, la FLM tiene un interés particular en estas dos áreas.

COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER DE LA ONU (CSW)

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés) de la ONU, creada en 1946, es el principal organismo intergubernamental a nivel global dedicado de manera exclusiva a la promoción de la igualdad de género y a la autonomía de la mujer. La CSW juega un rol decisivo en la promoción de los derechos de la mujer al documentar la realidad de la vida de las mujeres en todo el mundo y elaborando normas globales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Durante la sesión anual de la CSW, que dura dos semanas, quienes representan a los Estados miembros de la ONU, las organizaciones de la sociedad civil y las entidades de la ONU se reúnen en la sede de la ONU en Nueva York para debatir sobre los avances y las falencias en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing del año 1995; también sobre los nuevos asuntos que afectan a la igualdad de género y a la emancipación de la mujer. Los Estados miembros acuerdan nuevas medidas para acelerar el progreso y para promover el disfrute de los derechos de las mujeres en los ámbitos político, económico y social. Los resultados y las recomendaciones de cada sesión se remiten al Consejo Económico y Social (ECOSOC, por sus siglas en inglés) de la ONU para su seguimiento. La Comisión adopta programas de trabajo plurianuales para evaluar los avances y formular nuevas recomendaciones.

La resolución 2020/15 del ECOSOC contiene el nuevo programa de trabajo plurianual para los años 2021-2024.

La CSW ofrece a las organizaciones religiosas y a las organizaciones de la sociedad civil una oportunidad única para influir en la agenda de la ONU, asegurándose que la Plataforma de Acción de Beijing se integre en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

Entre las prioridades de la resolución del Consejo Económico y Social (ECOSOC) para el período 2021-2024 se encuentran:

> 2021

Promover la participación plena y efectiva de las mujeres y la toma de decisiones en la vida pública. Eliminar la violencia, alentar el empoderamiento de las mujeres y fortalecer el vínculo con el desarrollo sostenible;

> 2022

Lograr la igualdad de género en el contexto del cambio climático, en la ayuda ante las catástrofes medioambientales, etc., y el empoderamiento económico de las mujeres en el cambiante mundo laboral (conclusiones acordadas de la 61ª sesión);

> 2023

Lograr la igualdad de género en la innovación y el cambio tecnológico, y en la educación;

> 2024

Abordar la pobreza y fortalecer las instituciones y la financiación desde una perspectiva de género.

La CSW ofrece a las organizaciones religiosas y a las organizaciones de la sociedad civil una oportunidad única para influir en la agenda de la ONU, asegurándose que la Plataforma de Acción de Beijing se integre en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.

La FLM está comprometida desde hace mucho tiempo con la CSW para animar la reflexión y el diálogo sobre cómo superar la discriminación y las actitudes fundamentalistas que utilizan la religión para desafiar los derechos humanos de las mujeres. La CSW se asocia con la FLM y con otras organizaciones religiosas para alcanzar la justicia de género. Cada año, las iglesias, las redes y los asociados para el desarrollo se han enriquecido y, a por otro lado, han inspirado a otras al compartir logros y desafíos, metodologías y reflexiones esenciales sobre la justicia de género. La fe como fuente potencial de los derechos humanos de las mujeres constituye un elemento central de las reflexiones y del compromiso de la FLM.

Algunas formas prácticas de participar en la CSW:

- Declaraciones escritas: Las ONG con estatus consultivo en el ECOSOC pueden presentar declaraciones escritas a la Comisión (normalmente en octubre del año anterior).
- Declaraciones orales: Es posible solicitar hacer una declaración oral (tres minutos) durante el debate general de la CSW. El espacio de intervención es muy limitado. El sitio web de la CSW suele publicar información sobre la inscripción en enero o febrero.
- Trabajar en coaliciones: Pueden unirse a las declaraciones escritas u orales, o a la estrategia general de promoción.
- Reunirse con delegaciones gubernamentales: Pueden programar “visitas de misión” con diversos estados miembros de la ONU para ejercer presión y sugerir el lenguaje que le gustaría ver reflejado en el documento final, conocido como “conclusiones acordadas”.
- Eventos alternativos y paralelos: Pueden organizar una mesa redonda con otras personas integrantes de ONG (eventos paralelos) o con gobiernos o agencias de la ONU (eventos alternativos). Estos eventos funcionan como espacios para establecer contactos, así como para compartir las mejores prácticas o destacar temas que son críticos para quienes los organizan.

La FLM apoya a sus iglesias miembros y a quienes participan en los programas nacionales para que desarrollen actividades de promoción a nivel local en el período previo a la CSW en Nueva York. Los equipos nacionales reciben formación sobre la promoción a nivel local y sobre la necesidad de vincularla a los procesos mundiales. Esto implica buscar una audiencia con las delegaciones de los gobiernos en la CSW y hacer recomendaciones sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

Los equipos nacionales también utilizan las declaraciones temáticas de la FLM y de sus contrapartes para plantear cuestiones específicas del país que ameritan un debate a nivel mundial. Esto ofrece a quienes trabajan localmente en incidencia por la justicia de género la oportunidad de influir en el diálogo de los Estados miembros y en las conclusiones acordadas en la CSW.

EL EXAMEN PERIÓDICO UNIVERSAL (UPR)

El Consejo de Derechos Humanos (CDH) utiliza el Examen Periódico Universal (EPU) como uno de los mecanismos para mejorar la situación de los derechos humanos en cada uno de los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas. Incluye a todos los Estados miembros de la ONU en sus deliberaciones sobre asuntos vinculados a los derechos humanos. En virtud de este mecanismo, la ONU analiza la situación de los derechos humanos en cada uno de sus miembros una vez cada cuatro años y medio.

El examen se realiza mayormente sobre la base de tres tipos de informes: los informes nacionales (preparados por el Estado examinado), los informes de la ONU (recopilados por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos – OACDH) y los informes de otras partes interesadas (presentados por la sociedad civil y los organismos nacionales de derechos humanos). Tras el examen, el CDH proporciona una lista de recomendaciones al Estado examinado, animándole a ponerlas en práctica antes de su próximo examen.

El EPU ha demostrado ser uno de los mecanismos de protección y promoción de los derechos humanos de la ONU que más éxito ha tenido en la cooperación con los Estados. Como el período de examen es bastante largo, el EPU es el más adecuado para abordar cuestiones sistemáticas de derechos humanos relacionadas con las políticas o los marcos jurídicos nacionales. Las observaciones o recomendaciones formuladas en los informes de la CEDAW suelen ser pertinentes para los informes del EPU y viceversa.

La FLM colabora con la sociedad civil y con referentes de organizaciones religiosas para participar en el EPU por medio de la formación y el desarrollo de capacidades, para la recopilación de informes paralelos al EPU y para participar en la defensa de los derechos en el país junto a la Comisión de Derechos Humanos de la ONU en Ginebra, Suiza. Desde el inicio del EPU, la FLM ha llamado la atención de las Naciones Unidas sobre las voces locales y ha influido en el examen para que las incluya, a través de sus programas nacionales, iglesias miembros y contrapartes.

A través de su iniciativa Enfoque basado en derechos, de lo local a lo global (RBA L2G, por sus siglas en inglés), la FLM ha utilizado el mecanismo del EPU para desarrollar una promoción específica, eficaz y basada en pruebas.

La fe como posible fuente de los derechos humanos de las mujeres constituye un elemento central de las reflexiones y del compromiso de la FLM.

Los ejemplos relacionados con la justicia de género incluyen:

- La FLM y sus OSC asociadas plantearon el tema del matrimonio infantil a nivel internacional durante el examen del EPU de Mozambique en 2016. Sobre la base de las recomendaciones formuladas durante el EPU, la FLM apoyó la promoción nacional de una ley que prohíba el matrimonio infantil (que fue aprobada en 2019). A nivel local, la FLM y sus contrapartes llevaron a cabo campañas y generaron conciencia sobre el matrimonio infantil, incluso sobre la integración de este tema en los programas escolares.
- En Nepal, la FLM y sus contrapartes locales de las OSC abordaron los múltiples niveles de discriminación que enfrentan las mujeres de grupos marginados, como las mujeres Dalit, Santhal o Haliya liberadas. Estas comunidades sufren la discriminación basada en la casta, así como la discriminación y la violencia de género. La FLM ha ayudado a las mujeres marginadas a acceder a puestos de liderazgo local y ha planteado sus preocupaciones en materia de derechos humanos a través del EPU.
- En Uganda, la FLM apoya a las mujeres y a las niñas de las comunidades de personas refugiadas, protegiéndolas contra la violencia sexual y de género. A partir de su conocimiento del terreno, la FLM ha colaborado con organizaciones religiosas e iglesias a nivel nacional para abogar por un nuevo proyecto de ley sobre delitos sexuales. Estas prioridades se abordaron en los procesos del EPU y la CEDAW para los exámenes de Uganda en 2022.

OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA ONU (ODS)

Los ODS son un llamado a la acción de todos los países (pobres, ricos y de ingresos medios) para promover la prosperidad al mismo tiempo que se protege al planeta. Los ODS reconocen plenamente que la igualdad de género no es solo un derecho humano fundamental, sino que es necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. El Objetivo 5 se centra específicamente en lograr la igualdad de género y en empoderar a las mujeres y a las niñas. Poner fin a toda discriminación contra las mujeres y las niñas no es apenas un derecho humano básico, sino que es necesario para lograr todos los objetivos de desarrollo sostenible, garantizando que nadie quede atrás. De entre los 17 Objetivos, los Objetivos 4, 5, 8, 10 y 16 son particularmente relevantes para la justicia de género:

- **Objetivo 4**, Educación de calidad: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas.
- **Objetivo 5**, Igualdad de género: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- **Objetivo 8**, Trabajo decente y crecimiento económico: promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas
- **Objetivo 10**, Reducción de las desigualdades: reducir la desigualdad en y entre los países
- **Objetivo 16**, Paz, justicia e instituciones sólidas: promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas para un desarrollo sostenible, proveyendo acceso a la justicia para todas las personas y desarrollando instituciones efectivas, inclusivas y que rindan cuentas en todos los niveles.

05: Las Empoderamiento de las mujeres para que sean escuchadas y para que contribuyan al proceso de cambio. Foto: LWF

06: La defensa de la justicia climática debe incluir la justicia de género. Foto: FLM/Albin Hillert

“La FLM trabaja empoderando a las iglesias para que contribuyan a los ODS a través de la iniciativa Despertando al gigante.”

Esta iniciativa tiene como meta ayudar a las iglesias a contribuir de manera eficaz a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. A nivel global, esta iniciativa ofrece a las iglesias y a referentes eclesiales herramientas y formación para relacionar sus acciones en curso con los ODS. A nivel nacional, las iglesias e interlocutores ecuménicos examinan cómo su tarea actual se relaciona con los ODS y planifican acciones directas y la promoción. La FLM continúa trabajando con las iglesias miembros para ampliar su promoción de los ODS a la plataforma global.

El ODS 5 ha sido fundamental para la iniciativa “Despertando al gigante”. Las iglesias miembros de Colombia, Liberia, Tanzania y los Estados Unidos de América han participado de manera concreta con la FLM a través de este programa:

Colombia: La iniciativa Despertando al gigante está presente en Colombia junto con otras organizaciones religiosas e iglesias interesadas en defender los derechos de las mujeres y de las niñas. El proyecto estableció vínculos con ONU Mujeres y con la Secretaría de Equidad y Cooperación Internacional del Gobierno colombiano para dar a conocer las preocupaciones del sector religioso en materia de los derechos de la mujer.

El proyecto buscó dar respuesta a una serie de temas prioritarios, como la violencia contra las lideresas sociales en Colombia y el escaso número de mujeres en puestos de elección democrática. La iniciativa “Despertando al gigante” también ha desarrollado actividades de incidencia en torno a cómo la pandemia del COVID-19 ha potenciado aún más la desigualdad, como puede verse en el aumento de la violencia doméstica contra mujeres y niñas.

Tanzania: La Iglesia Evangélica Luterana en Tanzania (ELCT, por sus siglas en inglés) ha participado de manera activa en acciones relacionadas al ODS5. Algunas de las acciones previas incluyen una exitosa campaña sobre la higiene y la gestión de la menstruación, en la que participaron organizaciones religiosas en el marco de la iniciativa Despertando al gigante. La menstruación es un tema tabú en la sociedad tanzana, sobre todo entre los hombres, y los asuntos relacionados con las mujeres no suelen ser valorados. La campaña rompió ese tabú y posibilitó el diálogo sobre la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, lo que llevó al gobierno tanzano a suprimir el impuesto sobre las toallas higiénicas.

Estados Unidos de Norteamérica: La Iglesia Evangélica Luterana en América (ELCA por sus siglas en inglés) propuso los miércoles de Despertando al gigante, una campaña en las redes sociales en la que se presentaba la tarea del programa y el compromiso de las iglesias con los ODS. Además, la ELCA coordinó el desarrollo de la herramienta de autoevaluación del ODS2. El ODS 2 se focaliza en acabar con el hambre. La igualdad de género es una necesidad para un mundo de Hambre Cero, en el cual todas las mujeres, hombres, niñas y niños puedan ejercer sus derechos humanos, incluido el derecho a una alimentación adecuada.

RESOLUCIÓN 1325 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS

El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptó la Resolución 1325 en el año 2000, reconociendo el impacto negativo de la guerra en la población civil y la contribución especial de las mujeres a la consolidación de la paz. Considerada una resolución histórica sobre la mujer, la paz y la seguridad, la RCSNU 1325 reconoce el impacto de los conflictos y de la guerra en la vida de las mujeres y de las niñas. También pide a todas las partes que tomen medidas especiales para



proteger a las mujeres y a las niñas de la violencia sexual y de género, en particular de la violación y otras formas de abuso sexual, en situaciones de conflicto armado.

La resolución afirma que los esfuerzos por la paz y la seguridad son más duraderos cuando las mujeres son consideradas en igualdad de condiciones para la prevención de conflictos violentos, la prestación de servicios de socorro y recuperación, y la construcción de una paz duradera. La resolución también se basa en los compromisos asumidos en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que cuenta con un capítulo entero sobre las mujeres y los conflictos armados. Además, la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas contribuye a ampliar el alcance de la comprensión y la aplicación de la CEDAW, al aclarar su relevancia para todas las partes en conflicto y en paz.

La resolución 1325 resulta significativa porque no presenta a las mujeres como víctimas débiles de la guerra y de los conflictos, sino que las empodera para que sean escuchadas y para que contribuyan al proceso de cambio.

La FLM y sus contrapartes locales participan en los esfuerzos por elaborar planes de acción nacionales para la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad en varios países, en particular en las situaciones que siguen a los conflictos.

Ejemplo de la FLM en Irak:

El Plan de Acción Nacional 1325 de Irak se puso en marcha en febrero del año 2014 para el período 2014-2018, convirtiéndose en el primer país de Oriente Medio en adoptar un PAN. El Gobierno Federal de Irak y el Gobierno Regional del Kurdistan lideraron su desarrollo, junto con la Iniciativa Iraquí del PAN1325 (Iniciativa I-PAN1325). Esta iniciativa se transformó luego en la Alianza 1325, formada por organizaciones y redes de derechos de la mujer de todo Irak y Kurdistan que defienden los derechos de la mujer y la aplicación del PAN. El segundo PAN se implementó en el año 2020 con la Asociación de Mujeres de Bagdad, una de las contrapartes de la FLM, como principal referente.

El PAN iraquí es único por cuanto ofrece una amplia introducción y análisis sobre la mujer en la sociedad iraquí, señalando las formas específicas en que las mujeres son discriminadas o marginadas en los ámbitos legal, político y económico. La Alianza local 1325 propone recomendaciones continuas para la aplicación del segundo PAN con la finalidad de satisfacer de manera eficaz las necesidades y las aspiraciones de las mujeres en Irak.

INSTRUMENTOS GLOBALES

Declaración Universal de los Derechos Humanos—*La Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada por los estados miembros de la ONU en el año 1948, establece la pauta para la universalidad de los derechos humanos, incluidos los derechos de las mujeres. Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, como tales, deben gozar plenamente de estos derechos.*

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)—*La CEDAW a menudo se conoce como la Declaración de los Derechos de la Mujer. Establece una agenda de acción nacional para poner fin a todas las formas de discriminación contra la mujer.*

Declaración y plataforma de acción de Beijing—*Este instrumento reconoce los derechos de las mujeres como derechos humanos y establece una hoja de ruta integral para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.*

Marco de los objetivos para el desarrollo sostenible—*Con sus 17 objetivos, el marco de los ODS contiene metas e indicadores específicos para el desarrollo sostenible que deben ser alcanzados para el año 2030.*

Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU—*La resolución reconoce que las mujeres cumplen un rol fundamental en la paz y la seguridad.*

INSTRUMENTOS REGIONALES

Protocol to the African Charter on Human and People's Rights on the Rights of Women in Africa—*Este instrumento se enfoca en los principios de los derechos y libertades humanas y de los pueblos.*

Protocolos regionales de género—SADC Protocol on Gender and Development es una hoja de ruta regional para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) a nivel global.

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer—*Este instrumento internacional sobre los derechos humanos fue adoptado por la Comisión interamericana de mujeres de la Organización de Estados americanos. Es jurídicamente vinculante y tipifica como delito todas las formas de violencia contra la mujer, especialmente la violencia sexual.*

Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence (Convención de Estambul)—*la Convención tiene como objetivo crear un marco legal a nivel paneuropeo para proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, así como procesar y eliminar la violencia doméstica y la violencia contra las mujeres.*

CAPACITACIONES SUGERIDAS DE LA FABO

Introduction to Human Rights Based approach (DCA)

ACT Advocacy Academy—Gender Advocacy (Alianza ACT)

Women's Human Rights Advocacy Training for FBOs (FLM, CMI, ACT, Act CoS, FCA, M21)



RECURSOS SUGERIDOS

Manual de la FLM para la incidencia política—

Este manual es una herramienta práctica para la planificación y la organización de acciones de incidencia efectivas. Publicado en inglés, francés y español, ofrece una amplia gama de estrategias y de tácticas de cabildeo que pueden usarse y adaptarse a diferentes contextos, a nivel local e internacional.

LWF Rights-Based Approach to Advocacy— *Esta es una breve presentación sobre conceptos clave, como la incidencia, los derechos humanos y el enfoque basado en derechos, que también explora las oportunidades potenciales de la incidencia de género a nivel local, nacional e internacional.*

LWF Affirming Women's Human Rights, Resources for Faith-Based Organizations—*Esta publicación incluye una serie de presentaciones sobre el CEDAW, el UPR (por sus siglas en inglés), el Alto Comisionado para los Derechos Humanos en el área de género, cómo usar un enfoque basado en derechos humanos para la integración de género y diferentes técnicas para generar conciencia sobre los estereotipos de género.*

Herramienta para evaluación de los ODS de la FLM—*La guía de autoevaluación es un cuestionario interactivo fácil de usar que ayuda a las iglesias y a las organizaciones a evaluar cómo su tarea está conectada con cinco ODS: salud, educación, igualdad de género, reducción de las desigualdades y paz y justicia.*

IWRAW ASIA PACIFIC: Preparing CEDAW Shadow Reports—*Una guía práctica para ayudar a las organizaciones a preparar informes paralelos de la CEDAW. Incluye un glosario clave y herramientas sugeridas para preparar informes paralelos.*

Side by Side CSW 64 Advocacy Guide and Faith

I Beijing Briefs—*Esta guía ayuda referentes de espacios religiosos a abogar por la justicia de género en la ONU. También incluye una serie de informes producidos por el colectivo Fe en Beijing enfocados en los derechos humanos, las familias y la violencia sexual y de género.*

Ecumenical Women's Guide to Advocacy: Third edition—*Esta guía ofrece la historia de las Naciones Unidas y de la CSW (por sus siglas en inglés), narrativas sobre la justicia de género y sugerencias para continuar el trabajo de la CSW en las comunidades locales.*

Women Thrive Alliance SDG 5 Toolbox—*Esta guía contiene material para que las personas defensoras de la justicia de género entiendan los ODS y logren identificar oportunidades de participación.*

CEDAW y la resolución 1325 del Consejo de Seguridad: una guía rápida—*Esta guía de UNIFEM, ahora ONU Mujeres, explora el vínculo crítico entre la CEDAW y la RCSNU 1325 y cómo estos dos instrumentos se complementan entre sí.*



5

Programación con Justicia de Género

ENFOQUE PROGRAMÁTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO/JUSTICIA DE GÉNERO

La programación con justicia de género responde a las necesidades y a las prioridades específicas de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en función del género. Reconoce sus conocimientos y sus capacidades, y garantiza que se les consulte y se les capacite para participar en la toma de decisiones sobre cuestiones que les afectan.

Todos los programas, sea cual sea su área de interés, pueden incluir la justicia de género. Algunos proyectos pueden tener como objetivo específico la mejora de la igualdad de género, por lo que se trata de un programa orientado al género. Otros proyectos pueden tener un objetivo diferente (como el ofrecimiento de ayuda de emergencia o para mejorar la higiene y el saneamiento locales), pero aun así tienen a la justicia de género plenamente integrada en su programación.

El objetivo de este enfoque es garantizar que la programación aborde activamente las relaciones desiguales de género, promoviendo el poder compartido, la protección y la promoción de la igualdad de derechos humanos, y el acceso equitativo a los recursos y a su control.

La programación con justicia de género no tiene que ver sólo con las mujeres y las niñas, o con la participación equitativa de todos los géneros en la programación. Al contrario, la justicia de género consiste en garantizar que las necesidades, los conocimientos y las capacidades de todas las personas -hombres, mujeres, niños y niñas- se integren y sean respetados a lo largo del desarrollo del programa para transformar las relaciones de género y de poder, sin dejar a nadie afuera.

Se utilizan varios términos para describir la programación que tiene en cuenta el género. En el siguiente recuadro se destacan las diferencias entre estos enfoques. Si bien no toda la programación puede ser totalmente transformadora del género (debido a factores como la duración del programa o la naturaleza de la respuesta), toda la programación debe esforzarse por ser sensible al género o justa en cuanto al género.¹³

Programación con justicia de género: ¿qué es?

SENSIBLE AL GÉNERO / CON JUSTICIA DE GÉNERO



SIN CONCIENCIA DE GÉNERO

Refuerza dinámicas de poder desiguales



CON SENSIBILIDAD DE GÉNERO

Logros equitativos



ESPECÍFICA DE GÉNERO

Beneficios equitativos



TRANSFORMADORA DE GÉNERO

Empoderamiento equitativo

OBJETIVO

Implementar las actividades del programa (sin tener en cuenta el impacto a largo plazo en las relaciones de poder)

Incluir equitativamente a las mujeres y a las niñas en las actividades del programa

Incrementar de forma equitativa el bienestar de mujeres y hombres (por ejemplo, seguridad alimentaria, ingresos, salud)

Fortalecer la capacidad de los grupos sin poder para tomar decisiones vitales estratégicas y ponerlas en práctica

ESTRATEGIA

Seleccionar participantes en base a quiénes son más fáciles de captar; determinar las actividades sobre la base de la experiencia previa o en información recopilada de liderazgo zonal

Invitar a las mujeres como participantes; tratar de reducir las barreras a su participación; aplicar un sistema de cuotas para la participación en las actividades de capacitación

Elaborar un proyecto que tenga en cuenta las necesidades, preferencias y limitaciones de género para asegurar que todos los géneros se beneficien equitativamente de las actividades del proyecto

Mejorar el poder de decisión equitativo en los hogares y en las comunidades; abordar las áreas clave de desempoderamiento

INDICADORES

Indicadores no desglosados por sexo o edad. No se mide ni se entiende el impacto o los beneficios del proyecto en los diversos grupos.

X número o proporción de mujeres participando en una actividad del proyecto, por ejemplo, asistiendo a una capacitación, recibiendo un servicio por extensión, etc.

Datos desglosados por sexo para los indicadores de resultados positivos y negativos, como productividad, ingresos, activos, nutrición, uso del tiempo, etc.

Aumento del poder de decisión equitativo (por ejemplo, sobre los ingresos o la educación); reducción de los resultados asociados al desempoderamiento (por ejemplo, la violencia sexual basada en género, las cargas horarias); cambios políticos clave que promuevan la igualdad de derechos.

Programación con justicia de género: ¿qué es?

👉 La programación **sin perspectiva de género** implementa un proyecto o un programa sin tener en cuenta las diferencias entre hombres, mujeres, niños y niñas o las dinámicas de poder dentro de su enfoque. Es importante tener en cuenta que ningún programa es neutral en cuanto al género. Como ha dicho el obispo Desmond Tutu: “Si eres neutral en situaciones de injusticia, has elegido el lado del opresor”. Una programación que no tenga en cuenta las disparidades de poder existentes sólo reforzará y perpetuará la injusticia, además de seguir impidiendo la plena realización de la igualdad de derechos y oportunidades. No darse el tiempo necesario para comprender bien la situación o el problema puede resultar en un proyecto que contribuya, directa o indirectamente, a la injusticia de género.

👉 La programación **sensible al género** tiene en cuenta las diferentes necesidades y las fortalezas de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en el diseño del programa y adapta su enfoque a la luz de estas consideraciones. Por ejemplo, estableciendo cupos de participación de mujeres en la formación o garantizando que las mujeres reciban los mismos beneficios que los hombres. Sin embargo, la programación sensible al género no aborda ni desafía las prácticas y las políticas que perpetúan la desigualdad de género.

👉 La programación **específica de género** considera las normas, los roles y las desigualdades de género y adopta medidas -como el desarrollo de actividades específicas para grupos concretos o la eliminación de las barreras que limitan el acceso a los servicios y a los beneficios- para responder de manera activa a estas cuestiones. No obstante, los logros en la transformación de las relaciones de género y el cambio en las dinámicas de poder son limitados debido a la duración y al alcance del proyecto, como sucede en los proyectos de respuesta humanitaria a corto plazo.

👉 Los enfoques **transformadores de género** generan oportunidades para que las personas desafíen activamente las normas de género, promuevan la influencia social y política equitativa de género y aborden las desigualdades de poder y las prácticas perjudiciales entre personas de diferentes géneros y edades.

La FLM entiende que, tanto la programación específica de género como la transformadora de género son justas o sensibles al género. Si bien ningún proyecto puede completar el trabajo por la justicia de género, es importante considerar cómo su tarea puede dar pasos en esta dirección, por pequeños que estos sean.

La justicia de género como mejor práctica en la programación

Además del compromiso teológico y de derechos humanos sobre la que se basa la posición de la FLM en materia de género, la FLM está comprometida con la programación justa en materia de género porque se ajusta a las mejores prácticas para la programación humanitaria y de desarrollo, incluyendo un enfoque basado en derechos humanos (HRBA, por sus siglas en inglés) y la Norma Humanitaria Esencial sobre Calidad y Responsabilidad (CHS, por sus siglas en inglés).

Integrar en su tarea los enfoques de justicia de género y aquellos basados en derechos humanos resulta esencial para fortalecer la calidad, la eficacia y la sostenibilidad de la programación. Como mínimo, puede garantizar que los programas no hagan daño al no apoyar y reforzar inadvertidamente las relaciones de poder injustas que perpetúan la marginación económica y social. En el mejor de los casos, puede garantizar que los programas defiendan la dignidad de los grupos destinatarios, satisfagan eficaz y adecuadamente las necesidades humanas y apoyen el empoderamiento y la realización de los derechos de las poblaciones marginadas.

Elementos clave para la programación con justicia de género

- Un **análisis de género** preliminar¹⁴ identifica las dinámicas clave de género y edad, garantizando así que se comprendan las necesidades prácticas y estratégicas de género y edad, incluyendo el cumplimiento desigual de los derechos. Los **resultados del programa** están diseñados para responder a las cuestiones clave planteadas por el análisis de género a través de actividades adaptadas y el desarrollo de las capacidades de titulares de derechos.
- Los resultados del programa y los frutos de la igualdad de género se miden utilizando **indicadores adecuados**. Se recogen los datos pertinentes desglosados por sexo y edad.
- Se establecen procesos para que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños **influyan en las decisiones** de un modo significativo a lo largo del Proyecto, aportando la necesaria retroalimentación.
- Se promueve la **participación y el liderazgo equitativos y activos** de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en la programación.

DESGLOSANDO LOS ELEMENTOS DE LA PROGRAMACIÓN PARA LA JUSTICIA DE GÉNERO

Análisis de género

El primer paso hacia una programación justa o con sensibilidad al género es la ejecución de un análisis participativo de género, o una evaluación contextual. Un sólido proceso de evaluación ofrece la necesaria información para ayudar a pensar de forma creativa sobre cómo un próximo proyecto puede satisfacer las necesidades prácticas y estratégicas de los sectores más marginados, potenciando la justicia de género en la zona del proyecto.

Un análisis de género no implica solo la comprensión de las necesidades de las mujeres y de las niñas, sino en encontrar caminos para mejorar la calidad de vida de todas las personas que integran la comunidad. Los hombres, las mujeres, los niños y las niñas tienen diferentes necesidades, prioridades, conocimientos y fortalezas; un sólido análisis de género ayudará a identificarlos y a diseñar una respuesta apropiada.

Si bien esta sección se enfoca sobre todo en el análisis de género como parte del proceso de planificación del programa, también es posible realizar un análisis de género durante la ejecución, el seguimiento o la evaluación de un proyecto. Por ejemplo, se puede hacer un análisis de género a mitad del proyecto para asegurarse de que el enfoque del proyecto sigue siendo pertinente y de que aborda las necesidades de género que son prioritarias. También se puede realizar un análisis de género durante la evaluación de un programa para determinar el impacto de la programación relacionada con el género.

La justicia de género es importante porque establece la igualdad entre todas las personas, garantizando que todas ellas disfruten de una vida digna y justa.



¿Cuándo resulta necesario realizar un análisis de género?

Puede que no sea necesario efectuar un análisis de género completo si ya existe uno para el área. Sin embargo, dado que las relaciones y las normas de género difieren entre culturas, grupos étnicos, geografías, religiones y clases socioeconómicas, es importante que la información refleje lo más fielmente posible la población con la que se planea trabajar. Si esa información no está disponible, habrá que realizar un análisis de género.

Si ya existe un análisis de género relevante para la población con la que está planeando trabajar, deberá ser utilizado como punto de partida para el diseño de su propio programa. Cuando se evalúen las necesidades, los retos y las capacidades/recursos y se comience con el diseño del proyecto, es importante verificar que los resultados de este análisis de género sigan siendo pertinentes y que la situación no se ha modificado. Puede hacerse por medio de una serie de entrevistas o de un debate de verificación grupal. Es probable que siga siendo necesario recopilar información adicional sobre las necesidades o sobre género realizando reuniones con la población destinataria.

¿Cómo realizar un análisis de género y una evaluación de necesidades?

Recolección de datos secundarios: Como punto de partida, se debe recopilar información de referencia que ayude a comprender la población objetivo y el contexto en el que se desarrolla el programa, el proyecto o la organización. Un estudio documental ayudará a recopilar información de fondo cualitativa y cuantitativa desglosada por sexo.

Los documentos analizados pueden incluir: estadísticas e informes de departamentos y de ministerios gubernamentales (por ejemplo, encuestas demográficas y de salud), documentos de políticas gubernamentales y estudios de género realizados por terceros, etc.

Recopilar datos de la comunidad: los datos primarios que se hayan recolectado deben basarse en procesos participativos e incluir una amplia gama de personas interesadas de ambos sexos de la comunidad objetivo, la sociedad civil -incluyendo organizaciones locales de mujeres y personas expertas en igualdad de género- y el gobierno. Para completar el análisis de género pueden utilizarse entrevistas individuales, de grupos focales y con informantes clave.

- Las **entrevistas con informantes clave** deben realizarse con representantes de organizaciones locales de mujeres, funcionarios y funcionarias de los ministerios pertinentes, otras ONG que trabajen en la zona objetivo, el liderazgo comunitario (tanto hombres como mujeres) y el liderazgo tradicional (tanto hombres como mujeres).
- Los **debates en grupos focales** son esenciales para obtener buena parte de la información necesaria para el análisis. Al realizar un análisis completo de género, se recomienda que los grupos focales tengan entre diez y quince participantes por grupo y que se organicen un mínimo de diez grupos focales distintos por población única¹⁵. Estos grupos focales deben incluir: dos grupos de mujeres adultas, dos grupos de mujeres jóvenes y niñas, dos grupos de hombres adultos, dos grupos de hombres jóvenes y niños, dos grupos mixtos. Separe a los hombres y a las mujeres, y a los diferentes grupos de edad, tanto para las entrevistas como para los grupos focales cuyo objetivo sea captar las diferencias entre géneros y edades. Esto posibilitará comparar e informar de manera más sencilla las respuestas de los diferentes grupos demográficos. También es posible considerar la posibilidad de desglosar aún más los grupos para garantizar que otros ámbitos de discriminación (como la discapacidad, la etnia, la cultura o la clase social) sean parte integral del análisis.

Al generar un plan de recopilación de datos, es importante tener en cuenta también con cuántas “poblaciones únicas” se está trabajando. Como se ha señalado anteriormente, las normas, prácticas y las necesidades prioritarias en materia de género variarán considerablemente entre los distintos grupos en función de la cultura, la religión, el estatus (personas anfitrionas / internamente desplazadas / refugiadas), el origen étnico, la situación económica, la geografía, etc. Incluso en un mismo campo de personas refugiadas puede haber diferentes poblaciones únicas con diferentes prioridades y preocupaciones en función de su país o región de origen. Si este fuera el caso, deberá recopilar de manera separada la información de cada grupo al cual el proyecto irá dirigido.

¿Qué se busca comprender con un análisis de género?

Todo análisis de género debe responder a las seis preguntas básicas que se enumeran a continuación. La longitud y la profundidad de su análisis dependerán del tiempo y los recursos disponibles para dedicarse a la tarea. Independientemente de la rapidez de la evaluación, si responde a estas seis preguntas, tendrá la base necesaria para un análisis de género.

1. ¿Cuáles son las funciones y responsabilidades de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en este contexto?

CAPACITACIONES SUGERIDAS DE LA FABO

Gender Responsive Programming—FLM, en particular [modulo 3](#)

How to do a Gender Analysis—disponible también en [Francés](#) y [Español](#) (Misión 21)

RECURSOS SUGERIDOS

Good Practices Framework: Gender Analysis—Esta herramienta de CARE (2012) analiza conceptos básicos de género e introduce áreas clave de investigación a tener en cuenta al realizar un análisis de género. Para cada área de investigación, este resumen brinda ejemplos de preguntas que quizás puedan explorarse con un análisis de género, teniendo en cuenta los dominios de agencia, estructuras y relaciones.

Fichas sectoriales IASC GAM—Estas fichas de consejos brindan una descripción general muy útil de los problemas y las preguntas clave que deben considerarse para brindar apoyo humanitario sensible al género dentro de sectores particulares.

Gender Analysis Tool for Health Systems—La guía de análisis de género de Jhpiego ofrece preguntas de investigación integrales para guiar la recopilación de datos cuando se realiza un análisis de género a nivel de proyecto. La guía propone preguntas ilustrativas relacionadas con:

- Leyes, reglamentos y prácticas institucionales
- Normas y creencias culturales
- Roles de género, responsabilidades y tiempo utilizado
- Acceso y control sobre activos y recursos
- Patrones de poder y toma de decisiones

Manual on Gender Analysis Tools—Este manual del Proyecto CASCAPE de Etiopía (2015) proporciona herramientas y recursos de análisis de género con un enfoque específico en la programación de seguridad alimentaria.

Gender in Emergencies Guidance Note: Preparing a Rapid Gender Analysis—Esta página ofrece recursos y herramientas sobre cómo realizar un análisis rápido de género en contextos de emergencia.

2. ¿Quién tiene acceso y control sobre qué recursos?

3. ¿Quién tiene el poder y qué tipo de decisiones toman los hombres, las mujeres, los niños y las niñas a nivel familiar y comunitario?

4. ¿Cuáles son las normas sociales y de género existentes que determinan qué tipo de comportamiento y prácticas culturales son aceptables e inaceptables?

- a. ¿Qué tipos de violencia de género (incluyendo la sexual, física, verbal, emocional y económica) existen en la comunidad? ¿Se consideran aceptables ciertos tipos de violencia de género? ¿Cómo afecta esto a las relaciones de género y a los roles de género?

5. Cuáles son las necesidades prácticas y estratégicas¹⁶ en materia de género de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas en los sectores temáticos que aborda su proyecto?

6. ¿Cuáles son las oportunidades para desafiar las desigualdades existentes y mejorar la calidad de vida de las poblaciones objetivo?

RESULTADOS JUSTOS EN TEMAS DE GÉNERO Y ACTIVIDADES ADAPTADAS

Una vez que el análisis de género esté concluido, debería surgir una imagen completa de la dinámica de género y edad en el contexto local, incluyendo las necesidades prácticas y estratégicas de género, y las oportunidades para abordar las desigualdades existentes y mejorar la calidad de vida de las poblaciones objetivo. Cuando comience el diseño del proyecto, deberán utilizarse estas conclusiones para informar sobre los resultados y el objetivo del proyecto y/o tarea a realizar.

Por ejemplo, si se está planificando un proyecto de seguridad alimentaria, puede definirse que el objetivo general es aumentar la seguridad alimentaria y la nutrición de los hogares vulnerables seleccionados. Puede pensar que trabajar para aumentar los ingresos y la producción de alimentos (proporcionando

formación, semillas, herramientas, etc.) es la estrategia más obvia para aumentar la disponibilidad de alimentos para los hogares. Sin embargo, es posible que no se alcance el objetivo si no se aborda la dinámica de género subyacente que perpetúa la distribución desigual de los alimentos y los ingresos en la comunidad.

A través del análisis, puede descubrirse que los hombres son quienes más se benefician de la formación y de la provisión de tecnología mejorada, pero generalmente producen cultivos comerciales en lugar de alimentos para el hogar. También es posible que los hombres participen activamente en las organizaciones de productores y en las asociaciones de usuarios de agua y las dirijan. Por ello, tienen acceso a información útil, poder de negociación colectiva y participación en la gestión de los recursos compartidos.

Por el contrario, las mujeres se encargan de cultivar los alimentos para el hogar en huertos o en tierras marginales. También son responsables de realizar ciertas tareas repetitivas (como la preparación del terreno para la siembra o el desmalezamiento) en todo tipo de cultivos. Como su trabajo y su producción se consideran de “bajo valor”, no se benefician de la formación ni de las inversiones tecnológicas que mejorarían su eficacia. Tampoco son responsables de la producción de los cultivos comerciales, por lo que tienen poca influencia en el uso de los ingresos de esta producción. En consecuencia, los hombres controlan los ingresos en el hogar y tienen la última palabra en las decisiones económicas.

En este contexto, las mujeres pueden enfrentarse a una serie de obstáculos o barreras para aumentar su control sobre los recursos, su poder de decisión o su intervención¹⁷ dentro del hogar o de la comunidad.

07: Mujeres y hombres participan en un proyecto de medios de subsistencia en Myanmar.
Foto: Matchless Production

08: El apoyo a la transformación de alimentos en Burundi añade valor a la producción agrícola de la comunidad.
Foto: FLM Burundi RAM

Resultados de la igualdad de género: ejemplos vinculados a los medios de subsistencia

OBJETIVO/RESULTADO FINAL:

- Mejora de la seguridad alimentaria y la nutrición de los hogares de las personas internamente desplazadas en el asentamiento de Mango

POSIBLES RESULTADOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO:

- Aumento de la toma conjunta de decisiones económicas clave entre hombres y mujeres en los hogares seleccionados de personas internamente desplazadas
- Mayor participación de hombres y de mujeres en las cooperativas agrícolas
- Aumento del número de mujeres en puestos de liderazgo en las organizaciones comunitarias locales
- Fortalecimiento de la capacidad de la Oficina Regional de Agricultura para prestar servicios de extensión a las mujeres internamente desplazadas
- Mayor acceso al crédito y a los servicios de extensión entre las mujeres internamente desplazadas

Es posible que quienes proveen servicios financieros no ofrezcan préstamos a las mujeres, sino que les digan que envíen a sus maridos, ya que ellos son quienes tienen la garantía. Las mujeres pueden beneficiarse de la ayuda para poner en marcha un negocio o adquirir nuevos equipos, sólo para enfrentarse a la presión de entregar el negocio, los equipos o los beneficios a sus esposos una vez que generen ganancia. Las mujeres también temen a veces que desafiar el rol de su esposo en el manejo del dinero o en la toma de decisiones pueda derivar en que las abandonen.

Teniendo en cuenta esta información, un proyecto sensible o con perspectiva de género puede decidir enfocarse en fomentar la toma conjunta de decisiones, la participación de las mujeres en las asociaciones de usuarios y usuarias del agua y/o el acceso de las mujeres a los servicios de extensión como resultados que conducirán al objetivo final de aumentar la seguridad alimentaria.

Una vez los retos y obstáculos que siguen restando poder a las mujeres sean identificados, el proyecto establecerá un plan para concienciar sobre estos temas a nivel comunitario y para incorporar a las principales partes interesadas (como los liderazgos tradicionales, los liderazgos religiosos y al empresariado) que puedan hablar en contra de las prácticas discriminatorias dentro de la comunidad.

Para lograr estos resultados, hay que considerar cómo es posible “adaptar” o diseñar las actividades para garantizar que el proyecto beneficie a todos los géneros y a todas las edades a quienes se dirige.

Adaptar las actividades implica que se han tenido en cuenta las necesidades y preferencias de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, así como la discriminación y las barreras a las que se enfrentan estos grupos específicos, en el diseño de estas actividades.



Actividades adaptadas—Ejemplos de formas de subsistencia

A continuación, se ofrecen algunas preguntas que pueden realizarse para asegurar que las actividades estén “a la medida” al trabajar en diferentes sectores temáticos.

PREGUNTAS CLAVE

- ¿Participan mujeres, hombres y jóvenes como vendedores/as, proveedores/as, mayoristas y consumidores/as en el mercado?
- ¿Existen obstáculos para la plena participación de alguno de estos o de otros grupos?
- ¿Tienen algunos grupos acceso limitado a determinados recursos (como la tierra, los arados o el crédito) o a servicios esenciales (como los servicios de información)?
- ¿Existen oportunidades para fortalecer la participación?
- ¿Están las mujeres en desventaja económica, necesitando un desarrollo específico de sus capacidades u otras oportunidades?

POSIBLES ACTIVIDADES ADAPTADAS

- Ofrecer capacitación a los hogares de las personas internamente desplazadas sobre “La agricultura como negocio familiar” y los principios básicos de la igualdad de género.
- Ofrecer capacitación agrícola a hombres y a mujeres (garantizando que se aborden los obstáculos a la participación equitativa, como el ofrecimiento de diversos horarios de formación para adaptarse a las necesidades de los diferentes géneros).
- Fortalecer la capacidad de la Oficina de Agricultura local para prestar servicios de extensión a las mujeres.
- Apoyar la formación de cooperativas agrícolas locales que apoyen el liderazgo y la participación activa de las mujeres junto con la participación de los hombres.
- Facilitar la vinculación con las instituciones financieras locales que estén dispuestas a ofrecer créditos a pequeños productores, especialmente a las mujeres.
- Formar y apoyar a los hombres para que sean “campeones del género” dentro de su comunidad y en sus hogares.

Indicadores con sensibilidad de género—Ejemplos

- Número de nuevos programas lanzados por el gobierno local que responden a la violencia sexual y de género.
- Número y porcentaje de niñas y de niños que declaran haber sufrido violencia de género en la escuela durante la semana anterior (desglosado por edad y sexo).
- Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, por sexo, edad y ubicación.
- Proporción de mujeres seleccionadas de 15 a 49 años que toman sus propias decisiones con conocimiento de causa respecto a las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención a su salud reproductiva.

Por ejemplo, en un proyecto de asistencia alimentaria de emergencia, la adaptación de las actividades debe tener en cuenta los siguientes factores:

- la modalidad preferida: dinero en efectivo, vales, alimentos;
- el tamaño y la frecuencia de la distribución;
- el lugar de distribución, teniendo en cuenta la seguridad de los desplazamientos hacia y desde el lugar; y
- el momento de la distribución: ¿es un momento conveniente para las mujeres o serán retirados los niños y las niñas de la escuela para que cuiden de sus hermanos y hermanas menores mientras se recoge la ayuda?

Una actividad se considera “no adaptada” si adopta un enfoque estándar o uniforme para todos los géneros y todas las edades, independientemente de las necesidades y preferencias específicas.

MONITOREO Y EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Un programa o proyecto no es sensible al género a menos que incluya procesos para determinar si está teniendo el impacto deseado.

En particular, resulta esencial determinar si el proyecto está beneficiando efectivamente a todos los géneros, edades y otros grupos de identidad a los cuales se orienta, y si está avanzando hacia la obtención de los resultados especificados en materia de igualdad social y de género.

El impacto de un proyecto debe medirse tanto durante la ejecución (mediante el seguimiento y las evaluaciones intermedias/anuales) como al final (con una evaluación final).

Durante la fase de diseño o planificación, debe determinarse la manera de medir el impacto del proyecto elaborando un plan de seguimiento y de evaluación y determinando qué indicadores pueden medir el impacto del modo más adecuado.

Los indicadores son un componente básico del Marco de Medición del Rendimiento (MMR) como medio para medir los resultados o productos. Pueden ser cualitativos o cuantitativos, pero deben ser neutrales, es decir, no deben indicar una dirección de cambio ni incluir un objetivo y ser específicos. Por ejemplo, un indicador neutro sería “número y porcentaje de mujeres desplazadas que han recibido servicios de extensión de la oficina local de agricultura” y no “el 85% de las mujeres han recibido servicios de extensión”.

A la hora de determinar los indicadores más adecuados para su proyecto, es necesario consultar con el equipo del programa y con quienes participan en el mismo, considerando qué tipo de datos pueden seguirse de forma significativa con el tiempo, así como los recursos disponibles.

Los indicadores más sólidos son aquellos que significan algo a quienes participan del proyecto. Hay que preguntarles qué tipo de cambios mejorarían las relaciones de género o aumentarían el empoderamiento de las mujeres y de las niñas dentro de la comunidad. Un sólido análisis de género ayudará a identificar las áreas clave en las que la población local desea un cambio.

Puede que resulte difícil medir los cambios en determinadas actitudes y prácticas debido a las sensibilidades culturales y a las normas sociales que rodean esa actitud o práctica. En este caso, hay que considerar con cuidado los indicadores para asegurar que miden lo que se quiere medir. Por ejemplo, los incidentes de violencia sexual y de género denunciados suelen aumentar a lo largo de la vida de un proyecto destinado a reducirla y a prevenirla. Sin embargo, esto no significa necesariamente que la violencia sexual y de género esté aumentando. De hecho, la violencia sexual y de género podría estar disminuyendo, pero las personas podrían estar denunciando incidentes que antes no se denunciaban debido a una mayor concienciación y a una mejora en los procedimientos de denuncia. Por lo tanto, no se podría confiar en este indicador para hacer un seguimiento de la incidencia de la violencia sexual y de género, pero podría utilizarse para determinar el impacto de los mecanismos de denuncia de la violencia sexual y de género. Para medir el cambio de actitudes y de prácticas en temas delicados, puede resultar más útil hacer un seguimiento de indicadores indirectos significativos (como la proporción de mujeres y de niñas que se sienten seguras al caminar solas por la noche) o debatir el tema en una serie de grupos focales.

Datos desglosados por sexo y edad

Toda la información recopilada a lo largo de la vida de un proyecto o programa (incluidas las fases de análisis de género, línea de base, ejecución y evaluación) debe desglosarse (o separarse) según categorías o identidades clave que podrían determinar diferentes niveles de acceso a beneficios, derechos u oportunidades fundamentales. Para la información y el análisis, las “mujeres” se definen como mujeres mayores de 18 años y las “niñas” como mujeres menores de 18 años. Los “hombres” se definen como varones mayores de 18 años, y los “niños” son varones menores de 18 años.

Por lo tanto, los datos (y las metas de los indicadores) deben desglosarse en la medida de lo posible y con categorías adecuadas al contexto para poder comprender las diferencias basadas en el sexo o el género, la edad, la discapacidad, el tipo de hogar (encabezado por un hombre, por una mujer o por un niño o niña), la geografía, personas anfitrionas / internamente desplazadas / refugiadas, el origen étnico, la religión, la casta o cualquier otro factor.

Como mínimo, todos los datos y los objetivos deben recogerse y notificarse desglosados por sexo (hombre/mujer) y edad (0-17, 18+).

CAPACITACIONES SUGERIDAS DE LA FABO

Gender Responsive Programming, FLM, FLM, en particular módulo 5

RECURSOS SUGERIDOS

Applying Feminist Principles to Program Monitoring, Evaluation, Accountability, and Learning—Este documento de debate de Oxfam Canadá comparte reflexiones sobre cómo aplicar los principios feministas a la práctica de monitoreo, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje (MEAL, por sus siglas en inglés). Incluye estudios de casos de la experiencia de Oxfam aplicando estos principios a sus programas.

Manual de género para la acción humanitaria—La Sección de Planificación Estratégica (p. 46ss) ofrece orientación y ejemplos de cómo medir los resultados de género en la programación.

Architecture for Gender Transformative Programming and Measurement: A Primer—Este breve manual de Plan International Canadá brinda un ejemplo útil e ilustrativo de cómo una organización desarrolló herramientas de medición para rastrear el impacto de los programas de empoderamiento de mujeres y de niñas.



INFLUENCIA Y RESPUESTA DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

Tanto la programación con perspectiva de género como el enfoque basado en derechos humanos se orientan hacia la participación y el empoderamiento. Garantizar que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños (especialmente los grupos o personas históricamente excluidos del poder y de los procesos de toma de decisiones) puedan proporcionar información y tomar decisiones significativas a lo largo del proyecto, defiende su dignidad y aporta a su empoderamiento.

Para que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños de edades adecuadas participen de forma significativa en el proyecto, hay que tener en cuenta estas tres áreas:

- Evaluaciones y revisiones
- Transparencia e intercambio de información
- Comentarios y quejas

Evaluaciones y revisiones

Hay que posibilitar la participación significativa de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas (de edades apropiadas) en los procesos de evaluación y revisión del programa con análisis de género y actividades de seguimiento y presentación de informes. Utilizar sus comentarios para influir en el diseño y la revisión del proyecto, incorporando sus sugerencias siempre que sea posible dado el alcance, el calendario y el presupuesto del proyecto. La información debe recogerse a través de la participación directa de la comunidad (como los foros comunitarios o los debates de los grupos focales) o la representación indirecta (como representantes elegidos o los grupos consultivos designados).

También se puede establecer o designar grupos asesores para un programa como método para garantizar una retroalimentación significativa de las personas participantes y su influencia durante

la implementación del programa. Debe pedirse a los grupos comunitarios preexistentes (como los comités de usuarios y usuarias del agua o los grupos locales de mujeres) que ofrezcan su asesoría si su composición y liderazgo ya representan la diversidad de la población objetivo en áreas como el género, la edad, la capacidad y el origen étnico, etc.

Si un grupo demográfico está sobrerrepresentado en un grupo determinado (como un comité de desarrollo del pueblo, dirigido mayoritariamente por hombres), podrían crearse grupos paralelos que reflejen las opiniones de los grupos no representados, como las mujeres, la juventud y las personas con discapacidad.

Supervisar y evaluar los procesos presentando las conclusiones y los resultados de la recopilación de datos a la comunidad hará posible su verificación. Hay que solicitar asesoramiento si las conclusiones del programa no dan los resultados previstos.

Transparencia e intercambio de información

El diseño del proyecto debe tener en cuenta la manera de compartir la información y cómo comunicarla en un lenguaje, formatos y medios de comunicación que sean fácilmente comprensibles, respetuosos y culturalmente apropiados. Utilizando el análisis de género y los sistemas de comunicación existentes, debe consultarse a las personas sobre sus preferencias de comunicación, considerando cómo adaptar los mensajes y los métodos de comunicación para satisfacer las necesidades de los diferentes grupos de género, edad y capacidad.

An aerial photograph of a mountain valley. The landscape is characterized by rolling green hills and a network of winding, light-colored dirt roads. The terrain is divided into various agricultural plots and fields. In the background, dark, forested mountains rise under a cloudy sky. The overall scene is a mix of natural beauty and human-made infrastructure.

Un elemento clave para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a los participantes del proyecto es compartir con la comunidad cómo se está manejando sugerencias y quejas.

Para salvaguardar a quienes participan del proyecto y a la comunidad en general, hay que compartir con la comunidad, en diversos formatos, información sobre la organización, sus principios, cómo será el comportamiento del personal (es decir, los códigos de conducta de la organización), el programa previsto, los beneficios del programa y quién tiene derecho a recibir esos beneficios. Compartir esta información ayudará a proteger a las personas participantes, ya que pueden ser más vulnerables a la explotación y el abuso cuando no están informadas de sus derechos.

Comentarios y quejas

Quienes participan en el proyecto y las comunidades de interés deben conocer y tener acceso a mecanismos seguros y receptivos para expresar sus quejas. Deben diseñarse mecanismos de retroalimentación y de denuncia para garantizar que todas las personas (independientemente del género, la edad, el nivel de alfabetización, el idioma y la discapacidad) puedan presentar sus quejas de forma segura y confidencial.

Debe consultarse a las personas participantes del proyecto (desglosadas por sexo, edad y discapacidad) sobre el diseño, la aplicación y el seguimiento de los procesos de gestión de quejas, determinando las barreras que pueden impedir que las personas y el personal expresen sus quejas y el modo en que puedan superarlas.

Recordar... Una parte clave para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a las personas participantes del proyecto es compartir con la comunidad cómo se está dando respuesta a los comentarios y a las quejas. Si se solicita retroalimentación, pero nunca se actúa o se responde, quienes participan perderán la fe en el proceso y mostrarán desinterés en brindar más retroalimentación o asesoramiento.

La utilización de un enfoque centrado en la persona superviviente¹⁸ ayudará a formar al personal sobre el modo de responder a las denuncias de violencia sexual y de género o de explotación y abusos sexuales (EAS).

Hay que animar procesos para remitir las denuncias de VSBG y de EAS a personas y/u organizaciones más preparadas para responder y garantizar que las personas individuales y beneficiarias tengan acceso a mecanismos de denuncia seguros, así como a información sobre los distintos canales para denunciar incidentes.

CAPACITACIONES SUGERIDAS DE LA FABO

Gender Responsive Programming, FLM, en particular módulo 6

RECURSOS SUGERIDOS

Notas de orientación e Indicadores de la Norma Humanitaria Esencial (NHE)— Pueden encontrarse más recursos sobre cómo garantizar la influencia equitativa de las personas participantes y la retroalimentación en la ejecución del programa en las Directrices de NHE, sobre todo en los Compromisos 4 y 5.

ACTIVA Y EQUITATIVA PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO

La participación y la inclusión son elementos fundamentales tanto de un enfoque justo de género como de un enfoque basado en derechos humanos. Cuando se trabaja para mejorar la igualdad de género, hay que considerar cómo el enfoque de programación puede modelar y fomentar la toma de decisiones, la participación y el liderazgo compartidos, en particular entre aquellas personas que son frecuentemente excluidas o marginadas por su edad, género, discapacidad o rasgo de identidad.

Centrarse en la participación equitativa significa que se debe dar prioridad a la participación, a la inclusión y al liderazgo de las personas que son excluidas y discriminadas con mayor frecuencia en la sociedad.

09: La participación y la inclusión son elementos fundamentales. Foto: FLM Colombia

10: Considere modelos que fomenten la toma de decisiones, la participación y el liderazgo. Foto: FLM/Albin Hillert



Algunas formas de garantizar la participación equitativa pueden ser:

- establecer cuotas mínimas de participación en los grupos subrepresentados y
- abordar y dismantelar las barreras (como las limitaciones de tiempo, el costo, las restricciones de movilidad y los problemas de seguridad) que excluyen a ciertos grupos de la participación.

Fomentar la participación activa implica procurar que quienes participan tengan las mismas oportunidades de ser parte en el aprendizaje, de aportar sus ideas y opiniones, y de tomar decisiones:

- prestando atención a quién se sienta en la parte delantera de la sala y a quién se sienta en el fondo.
- ¿se espera que las mujeres organicen los refrigerios y la logística de las reuniones, o que se encarguen del cuidado de los niños y las niñas, limitando así su participación?
- ¿comprende por igual a todas las personas presentes en la reunión el lenguaje de comunicación?



Involucrar a hombres y a niños...

Un presupuesto común de los programas de “justicia de género” es que las actividades y los beneficios deben dirigirse principalmente a las mujeres y a las niñas. No obstante, es importante recordar que todos los géneros tienen necesidades específicas de género, y todos los géneros sufren la desigualdad de género persistente.

Al momento de elaborar un programa, será importante pensar en la manera de involucrar a los hombres y a los niños en el proyecto. Abordar la dinámica de poder desigual o desafiar las prácticas nocivas (como la violencia sexual y de género) no puede (ni debe) hacerse sólo con la mitad de la población. Al contrario, hay que pensar en cómo se puede apoyar a los hombres y a los niños dentro de la comunidad para que participen y contribuyan activamente a los cambios que beneficiarán al conjunto.

Al trabajar con los hombres y con los niños, no hay que culparlos ni avergonzarlos por actitudes o comportamientos nocivos, sino reconocer que ellos también sufren y están limitados por las creencias dañinas que les han compartido sobre el género.

“En lugar de ello, hay que generar compromisos con ellos como individuos que tienen el poder de cambiar su comunidad.”

... sin dejar de rendir cuentas a las mujeres y a las niñas

Como ya se ha indicado, a menudo tiene sentido comprometerse con los hombres y con los niños en los programas, ya que tienen necesidades específicas y pueden ser importantes agentes de cambio en su comunidad. Sin embargo, resulta fundamental asegurar que el compromiso con los hombres y con los niños se basa en un “enfoque de género justo” y “basado en los derechos humanos” en lugar de simplemente “no tomar en cuenta el género”. El compromiso con los hombres y con los niños corre el riesgo de desviar o de diluir el enfoque (y la financiación) de los derechos y de las necesidades de las personas más marginadas (a menudo las mujeres y las niñas) para hacer frente a las preocupaciones de los hombres y de los niños.

Por lo tanto, resulta fundamental que quienes tienen poder y privilegios -en muchos casos, hombres privilegiados por la desigualdad de género- sean liderados por quienes experimentan la opresión de su parte, en este caso las mujeres y las niñas. Esto puede hacerse centrando y priorizando las voces de las mujeres y de las niñas en los comités asesores de los proyectos y en los grupos comunitarios, y garantizando la coordinación y el apoyo continuos a las organizaciones locales por los derechos de la mujer.

RECURSOS SUGERIDOS



El Marcador de género con edad (MGE) de IASC—es una herramienta útil para marcar el nivel de sensibilidad de género en la programación y en los proyectos. Esta herramienta ayuda a evaluar o a “calificar” el proyecto en función de qué tan bien se integran los enfoques sensibles al género y la edad a lo largo de la implementación del programa.

El Manual de género para la acción humanitaria de IASC—ofrece estándares para la integración de cuestiones de género en la programación de respuesta a emergencias. También brinda orientación específica en once sectores: programación basada en transferencia de efectivo; Coordinación y Gestión de Campamentos; Recuperación Temprana; Educación; Seguridad Alimentaria; Salud; Medios de Subsistencia; Nutrición; Protección; Refugio; y Agua, Saneamiento e Higiene (WASH, por sus siglas en inglés).

Gender Model Family Manual for Community Workers—Este manual fue compilado por SEND y RADA para equipar a los liderazgos comunitarios y al personal de campo. El manual proporciona una guía paso a paso sobre cómo introducir el enfoque de Modelo de Familia basado en Género dentro de un entorno comunitario.

Gender Issues in the Project Cycle—a Checklist—Esta lista de verificación de UNIFEM, modificada y simplificada, ayuda a evaluar la integración del género a lo largo del desarrollo de un proyecto.

ACABAR CON LA VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO

La violencia sexual y basada en el género es un término general que designa cualquier acto perjudicial (incluidas las amenazas de violencia y la coacción) que se comete contra la voluntad de una persona y que se basa en las diferencias de género socialmente atribuidas.¹⁹ La VSBG puede ser de naturaleza física, emocional, psicológica o sexual, y puede incluir también la privación de recursos o de acceso a servicios. Inflige daños a mujeres, niñas, hombres y niños. Sin embargo, las mujeres y las niñas son las que más la sufren a causa de su situación de subordinación en la sociedad y a su escaso poder económico, lo que agrava su vulnerabilidad social. La violencia contra las mujeres y las niñas es una de las mayores violaciones de los derechos humanos de esta generación, comprometiendo la salud y la dignidad de las mujeres y de las niñas. Las víctimas de VSBG pueden sufrir consecuencias emocionales, físicas, sexuales y de salud reproductiva, como embarazos forzados y no deseados, abortos inseguros, fístulas obstétricas traumáticas, infecciones de transmisión sexual, incluido el VIH, e incluso la muerte. Se calcula que, a nivel global, una de cada tres mujeres sufrirá VSBG al menos una vez en su vida. Lamentablemente, la VSBG sigue rodeada de una cultura del silencio, y la mayoría de las violaciones tienen lugar en el hogar.

Existen, además, cada vez más pruebas de que la violencia sexual y otras formas de violencia basadas en el género pueden aumentar en situaciones de conflicto, de desastres y de otras emergencias. La violación es frecuentemente utilizada como arma en la guerra y en los conflictos para ejercer el poder. La pandemia del COVID-19 también ha puesto en evidencia las realidades de las relaciones desiguales de poder dentro del hogar, con un marcado aumento de la violencia doméstica, especialmente la violencia de pareja (IPV, por sus siglas en inglés) y de los matrimonios infantiles.

Todos los programas de ayuda, desarrollo y apoyo a la comunidad (estén o no principalmente enfocados en la violencia sexual y de género) deben tomar medidas para reducir los riesgos o para abordar la violencia sexual y de género a través de actividades o procesos. Teniendo en cuenta el compromiso de “no hacer daño” a través de nuestra tarea, es importante entender de qué modo nuestra participación dentro de una comunidad local puede aumentar el riesgo de VSBG para quienes participan del proyecto o potenciar las relaciones de poder injustas que habilitan la continuidad de la VSBG. Entender el alcance de la VSBG en el contexto local (incluidas las prácticas y las actitudes comunes hacia la VSBG) es un primer paso importante para considerar cómo pueden elaborarse programas que respondan al riesgo de VSBG, reduciendo por ende la probabilidad de que ocurra o vuelva a ocurrir en el futuro.

Enfoques clave para el abordaje de la VSBG

Toda tarea de prevención y de respuesta a la VSBG debe guiarse por los siguientes enfoques:

- **Enfoque basado en derechos:** Hace referencia y refuerza las leyes nacionales pertinentes y a los marcos regionales e internacionales relativos a la VSBG.
- **Protección basada en la comunidad:** A partir de un rápido análisis de género, busca entender a las comunidades: su composición, dinámica de género, historia y contexto. Apoya y trabaja con las estructuras comunitarias y nacionales existentes, promoviendo al mismo tiempo la inclusión de cualquier grupo que no esté representado en dichas estructuras.
- **Edad, género y enfoque diversificado:** La perspectiva diversificada reconoce los distintos riesgos de la VSBG que pueden enfrentar los diferentes subgrupos de la comunidad e incluye a esos grupos en las actividades de prevención y de respuesta a la VSBG.



- **Enfoque centrado en la persona superviviente:** el enfoque centrado en la persona sobreviviente²⁰ incluye las siguientes prácticas
 - **Respeto:** Todas las acciones deben guiarse por las elecciones, los deseos, los derechos y la dignidad de la persona sobreviviente.
 - **Confidencialidad:** Para mantener la confidencialidad, el personal de respuesta debe garantizar que la información sobre la persona sobreviviente o su caso se comparta sólo con el consentimiento de la misma y para apoyar su acceso a los servicios.
 - **Seguridad:** Mantener la seguridad de la persona sobreviviente es la prioridad principal.
 - **No discriminación:** Se ofrece un trato equitativo y justo a cualquier persona que necesite apoyo.

Abordaje de la VSBG como participante sin especialización

Si bien resulta esencial que todas las personas involucradas tengan en cuenta los riesgos y la respuesta a la VSBG en la programación, también es importante que quienes participan sin especialización en VSBG sean conscientes de sus limitaciones. No se espera que quienes no tengan especialización lleven a cabo actividades de respuesta a la VSBG y ofrezcan apoyo a las personas sobrevivientes más allá de su nivel de formación y de su capacidad. De hecho, hacerlo puede aumentar la probabilidad de que las personas sobrevivientes padezcan daños adicionales.

Por lo tanto, debe ser prioritario, siempre que sea posible, poner en contacto a las personas sobrevivientes de la VSBG con especialistas en la materia.

Abordaje de la VSBG como profesional sin especialización puede incluir las siguientes acciones

- evaluar y reducir los riesgos de VSBG en las actividades enfocadas en la comunidad,
- implicar a la comunidad local en la prevención de la VSBG, y
- responder adecuadamente a los incidentes de VSBG denunciados.

Evaluar y reducir los riesgos de VSBG en las actividades enfocadas en la comunidad

Al diseñar cualquier actividad o programa centrado en el exterior, hay que considerar los riesgos relacionados con la VSBG. Para reducir el riesgo de exposición a la VSBG de las personas participantes del proyecto, es necesario valorar la prevalencia de los distintos tipos de VSBG al interno de la comunidad y los factores que contribuyen a este riesgo, tales como:

- integrar un grupo vulnerable (ya sea por su identidad o por sus condiciones económicas),
- tener acceso limitado a los servicios de protección, o
- las circunstancias ambientales locales (como la falta de iluminación nocturna o la necesidad de desplazarse a zonas alejadas para recoger leña).

Deben ser consultadas las personas que integran la comunidad, especialmente las mujeres y las niñas, para evaluar los riesgos e identificar las estrategias de mitigación.

Implicar a la comunidad local en la prevención de la VSBG

Nota: No es seguro iniciar conversaciones sobre la violencia cuando no existen alternativas para apoyar a quienes revelan que están atravesando situaciones de violencia o temen por su propia seguridad.

La prevención de la VSBG implica cuestionar las normas y las creencias sobre género que hacen socialmente aceptable que las personas desarrollen estas prácticas nocivas. Esto requiere una reflexión crítica y un debate sobre el poder dentro de las comunidades, con mujeres y hombres, el liderazgo, quienes proveen servicios e instituciones, para generar un apoyo al poder equilibrado y a la no violencia.

Áreas de acción clave para prevenir la VSBG

- centrarse en cuestionar las normas de género perjudiciales, las relaciones de poder y la mentalidad en grupos clave;
- ayudar a las partes interesadas y a las estructuras de apoyo de la comunidad a sensibilizar sobre la prevención y sobre la respuesta a la VSBG;
- abordar el rol transformador que pueden desarrollar los hombres y los niños en la lucha contra la VSBG (sin dejar de tener en cuenta las experiencias, los valores, la capacidad de liderazgo y el potencial de las mujeres y de las niñas);
- ayudar a los grupos vulnerables a acceder a las necesidades básicas de manera segura;
- garantizar la seguridad física, especialmente para las mujeres, las niñas y los subgrupos de riesgo;
- fortalecer los marcos jurídicos y el acceso a la justicia;
- crear oportunidades económicas, educativas y sociales.

Hay que recordar que la prevención de la VSBG debe orientarse e implicar a todas las personas que integran la comunidad, además de las propias mujeres y/o sobrevivientes. Para ser eficaz, requiere la participación de todas las personas, incluyendo a los hombres, a los jóvenes, a los niños, a las personas en riesgo de sufrir VSBG, y a los liderazgos comunitarios y religiosos.

Como problema social con repercusiones y secuelas de gran alcance, la VSBG afecta tanto al bienestar de los hombres y de los niños como al de las mujeres y las niñas.

Responder adecuadamente a los incidentes de VBG

Los incidentes de VSBG pueden ser denunciados al personal o a las personas voluntarias durante su tiempo de trabajo con la comunidad local. En estos casos, el personal debe saber cómo responder adecuadamente y cómo poner en contacto a las personas sobrevivientes con los servicios adecuados. Como mínimo, debe tener la capacidad de recibir informes sobre la VSBG y de proporcionar información sobre los servicios de respuesta a la VSBG siempre con un enfoque en la persona sobreviviente, preservando y promoviendo la confidencialidad, la seguridad y la no discriminación, y respetando las opciones, los derechos y la dignidad de las mujeres y de las niñas y de otras personas sobrevivientes de la VSBG.

Evaluar la capacidad de respuesta a los incidentes de VSBG denunciados respondiendo a las siguientes preguntas:

- ¿Han recibido el personal y las personas voluntarias una capacitación básica u orientación sobre cómo responder adecuadamente a los casos denunciados de VSBG y a las personas sobrevivientes autoidentificadas?
- ¿Se ha establecido un proceso para garantizar que el personal y las personas voluntarios dispongan de información completa y actualizada sobre canales de derivación para casos de VSBG, un diagrama de decisiones de respuesta a la VSBG, y/o sobre los servicios disponibles?
- ¿Se han establecido procesos para garantizar que la información sobre las personas sobrevivientes se mantenga confidencial dentro de la organización y que sólo tengan acceso a la información quienes prestan los servicios de manera directa? En caso afirmativo, ¿qué se ha hecho o qué se hará?

Servicios especializados de respuesta a la VSBG



Los servicios prioritarios de respuesta a la VSBG incluyen:

- servicios de salud (incluyendo la atención clínica a las personas sobrevivientes de agresiones sexuales)
- servicios de apoyo psicosocial
- protección de la infancia
- servicios de seguridad/protección (incluyendo casas y espacios seguros para las personas sobrevivientes)
- gestión de casos²¹, servicios de asistencia jurídica o de justicia penal
- canales de derivación, convenios y coordinación, especialmente con grupos comunitarios, personal de respuesta nacional y otras personas interlocutoras



Los servicios relacionados con la VSBG destinados a atender las necesidades individuales de las personas sobrevivientes incluyen:

- empoderamiento socioeconómico y medios de subsistencia
- alimentación y nutrición
- alojamiento
- higiene
- asociaciones de personas con discapacidad
- servicios para jóvenes



Las principales razones por las cuales las personas sobrevivientes no denuncian los incidentes de VSBG son:

- el estigma
- miedo al rechazo de la familia, de la comunidad y de la sociedad

Modelo de diagrama de decisiones de respuesta a la VBG.

NOTA: Un diagrama de decisiones puede ser una herramienta útil para guiar al personal y a quienes representan a la comunidad sobre cómo responder cuando se les revela un incidente de violencia de género. El diagrama de decisiones que se presenta a continuación puede adaptarse a su contexto específico.

PREPARACIÓN: Conozca los servicios existentes.

Ante un incidente de VBG que llega ...

POR OTRA PERSONA:
Ofrecer información actualizada y precisa sobre cualquier servicio y apoyo disponible para la persona sobreviviente. Animar a la persona a compartir esta información de manera segura y confidencial con la persona sobreviviente para que pueda revelar lo sucedido si tiene la disposición. **NOTA: NO buscar a personas sobrevivientes de la VBG.**

POR LA PERSONA SOBREVIVIENTE:
Presentarse. Preguntar de qué manera ayudar. Ofrecer respeto, garantizar seguridad y confidencialidad y no discriminación. Escuchar y atender cualquier necesidad práctica urgente.

¿Existe una vía de derivación/referente para la VBG?

SI:
Seguir la vía de derivación de VBG para informar a la persona sobreviviente sobre los servicios de VBG disponibles y derivarla si la ella lo autoriza.

NO:
Poner en contacto a la persona sobreviviente con los servicios disponibles. Dar información precisa sobre los servicios disponibles, incluidos los servicios sanitarios y también las carencias conocidas.

¿Elige la persona sobreviviente un servicio?

SI:
Comunicar información detallada sobre el recurso/servicio disponible, incluyendo cómo acceder a él, los horarios y lugares correspondientes, los puntos de contacto en el servicio, las opciones de transporte seguro, etc. No compartir información sobre la persona sobreviviente o su experiencia con nadie sin el consentimiento explícito e informado de la misma. No registrar detalles del incidente ni identificadores personales de la persona sobreviviente.

NO:
Mantener la confidencialidad. Explicar que la persona sobreviviente puede cambiar de opinión y buscar servicios más adelante. Si los servicios son temporales, móviles o están disponibles durante un tiempo limitado, informar sobre cuándo dejarán de existir.

- ¿Qué medidas se han establecido para garantizar que quienes integran la comunidad puedan denunciar los incidentes de forma segura y privada?

Quienes proveen servicios relativos a la VSBG apoyan a las personas sobrevivientes en una serie de áreas. Proporcionan servicios y apoyo a las personas sobrevivientes para que denuncien los incidentes de forma segura, para reducir las consecuencias de la VSBG, para proteger a las personas sobrevivientes,

evitando que sufran más daños, y para promover la recuperación, incluida la sanación psicosocial y la recuperación de la dignidad humana.

La FLM trabaja en la prevención y en la respuesta a la VSBG a través de la incidencia a nivel local y global, y de proyectos a nivel nacional, enfocándose de manera específica en la VSBG. Los mecanismos de prevención y de respuesta o de derivación desde diversos sectores asociados son fundamentales para abordar con éxito la VSBG.

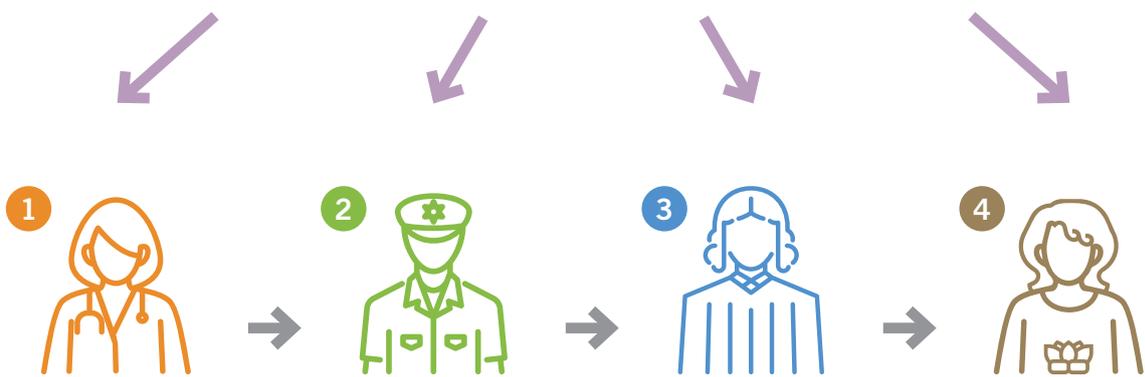
Un ejemplo de un canal de abordaje de la VSBG de la FLM en Uganda:

VÍA DE REFERENCIA SOBRE VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO



PRINCIPIOS ORIENTADORES

- ✓ Seguridad para la víctima
- ✓ Confidencialidad
- ✓ Dignidad
- ✓ Autodeterminación
- ✓ No discriminación



SERVICIO DE SALUD

Ofrecer asistencia médica requerida a la persona sobreviviente
 Asegurar tratamiento para prevención de HIV u otras ETS dentro de las 72 hs
 Asegurar la prevención del embarazo dentro de los tres días

PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

Garantizar seguridad inmediata a la persona sobreviviente
 Arrestar a la persona perpetradora
 Preservar la evidencia para el buen resultado de la acción legal
 Referir a la víctima a un lugar de refugio u ofrecerle asesoramiento psicosocial

ACCIÓN LEGAL

Ofrecer asesoría legal y representación
 Acusación
 Acompañar los testimonios durante los procesos y/o audiencias judiciales
 Provisión de documentación legal

APOYO PSICOSOCIAL

Ayudar a la persona sobreviviente a superar el trauma y la estigmatización social
 El apoyo psicosocial debe ser confidencial
 Ayudar al sobreviviente a comprender las opciones legales y los pasos necesarios para alcanzar justicia

CAPACITACIONES SUGERIDAS DE LA FABO

Gender and GBV in Cash and Voucher Assistance, DCA

Capacitación en línea: Gestión de Programas de Violencia de Género en Situaciones de Emergencia—Este curso de UNFPA está dirigido a especialistas en violencia de género sin experiencia o emergentes, así como a profesionales humanitarios o de desarrollo y otras personas que desean incrementar sus conocimientos sobre la prevención y la respuesta a la VBG en emergencias.

RECURSOS SUGERIDOS

Las iglesias le dicen “no” a la violencia contra la mujer—Este recurso de la FLM analiza las diferentes formas de violencia que experimentan las mujeres, ofreciendo sugerencias sobre diferentes estrategias que las iglesias pueden adoptar para su abordaje.

SASA! Faith—¡SASA! es una guía para activistas y una herramienta de capacitación desarrollada por Raising Voices (Uganda). Está especialmente diseñada para abordar un factor central de la violencia contra las mujeres y el VIH: el desequilibrio de poder entre mujeres y hombres, niñas y niños. Documentado en una guía completa para activistas, muy fácil de usar, ¡SASA! inspira y permite a las comunidades repensar y remodelar las normas sociales. Un recurso relacionado de Raising Voices es, Preventing Violence against Women: A Primer for African Women’s Organizations. Se encuentra también disponible en francés.

El trabajo con hombres y niños sobrevivientes de violencia sexual y de género durante el desplazamiento forzado—Esta guía de ACNUR (2012) destaca la importancia de incluir a hombres y a niños en programas sobre violencia sexual y de género. Los sobrevivientes masculinos de violencia necesitan apoyo.

How to Support Survivors of Gender-Based Violence When a GBV Actor is not Available in Your Area—Esta guía de bolsillo para profesionales en tareas humanitarias es un complemento de las Directrices de VBG de IASC del año 2015. Esta breve guía utiliza estándares globales para brindar apoyo e información básicos a sobrevivientes de VBG sin generar daño adicional.

Estándares mínimos para la prevención y respuesta a la violencia de género en emergencias—Estos estándares mínimos del UNFPA brindan orientación sobre cómo prevenir la violencia basada en género en emergencias, facilitando el acceso a los servicios de respuesta multisectorial para las personas sobrevivientes. Los estándares se pueden adaptar para su uso en diferentes contextos humanitarios.

SGBV Prevention and Response Training package—En este kit de capacitación de dieciocho módulos, ACNUR brinda orientación sobre la prevención y la respuesta a la VSBG con un enfoque particular en el sector humanitario que trabaja con las comunidades afectadas por el desplazamiento.

Lutheran Theology Facing Sexual and Domestic Violence—Invita a prestar atención a la importancia de estudiar la “ambivalencia teológica de Lutero” para que las personas en representación de espacios religiosos puedan atender mejor a las víctimas de violencia doméstica y sexual, y trabajar con muchas contrapartes dentro y fuera de la iglesia, para prevenir este tipo de violencia.

Contextual Bible Study Manual on Gender-Based Violence—Este manual, publicado por La Fraternidad de los Concilios de Iglesias en los grandes lagos y en cuerno de África (FECCLAHA, por sus siglas en inglés) alienta a referentes religiosos a considerar la violencia de género desde una perspectiva bíblica en relación con diferentes contextos.

11: Sensibilización a nivel local. Foto: FLM/P. Omagwa

12: Considerar cómo un proyecto u organización puede salvaguardar a las poblaciones vulnerables. Foto: FLM/S. Gallay

PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUALES (PEAS)

La explotación y el abuso sexuales (EAS) son formas de VSBG en las que quienes deben garantizar derechos -incluyendo a quienes trabajan en una posición de poder dentro de una comunidad, como personas en labores humanitarias, empleadas por la iglesia y docentes- abusan de su poder contra una población afectada o un grupo protegido y vulnerable, como las personas participantes o beneficiarias de un proyecto. Esta práctica tiene sus raíces en la desigualdad de género, el desequilibrio de poder y la falta de respeto por los derechos humanos. Aunque comúnmente es una expresión de mal juicio que se manifiesta en una violación de la conducta ética, la EAS no son exclusivas de relaciones particulares de género, generación o clase entre personas. Por ende, puede producirse en una variedad de contextos sociales. Por ejemplo, las interacciones entre personas empleadas con incentivos o voluntarias u otros grupos unidos por similitudes subjetivas o por sus diferencias.

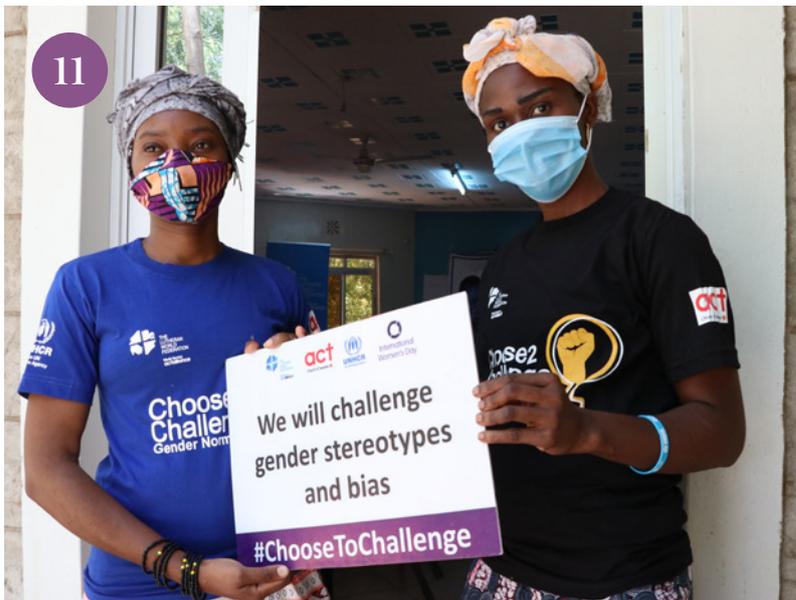
- El abuso sexual es una agresión física real o una amenaza invasiva de naturaleza sexual (incluido el acoso sexual), ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas. Esto significa que no es necesario que se produzca un acto sexual; es suficiente con que se haya amenazado o se haya intentado.
- La explotación sexual es cualquier abuso real o intento de abuso hacia alguien en una posición de vulnerabilidad, de poder diferencial o de confianza con fines sexuales, incluyendo, pero sin limitarse a ello, beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. Incluye, por ejemplo, pedir a una persona beneficiaria que tenga relaciones sexuales a cambio de la “promesa” de un trabajo. Si alguien intenta explotar sexualmente a otras personas, se trata de explotación sexual, aunque no se produzca un acto real.

La protección contra la explotación y el abuso sexuales (PEAS) o salvaguarda es una terminología utilizada para referirse a las medidas adoptadas para proteger a las personas vulnerables a la explotación y a los abusos sexuales por parte del equipo y del personal asociado, y para garantizar respuestas adecuadas al producirse esos abusos. Estas medidas tienen por objetivo evitar que se produzcan casos de EAS, realizar un seguimiento rápido y eficaz de las denuncias de EAS y garantizar que las personas sobrevivientes reciban los servicios de respuesta adecuados.

.....

Como organización, la FLM ya ha implementado una serie de medidas para prevenir y para responder ante casos de EAS:

- ✓ introduciendo una Política de protección ante la explotación y el abuso sexuales en todas sus actividades de servicio;
 - ✓ exigiendo a la totalidad de las personas empleadas por la FLM que firmen y se adhieran al Código de Conducta del Personal de la FLM en relación con la explotación y el abuso sexual, el abuso de poder, el fraude y la corrupción
 - ✓ implementando una Política y un procedimiento de denuncias;
 - ✓ designando puntos focales de PEAS en toda la FLM;
 - ✓ estableciendo Directrices de investigación para responder a las acusaciones de EAS y/o a las violaciones del Código de conducta.
-



Además de tomar medidas a nivel organizativo, hay que considerar cómo un proyecto u organización puede salvaguardar a las poblaciones vulnerables de la EAS a nivel del proyecto o de la comunidad. Los siguientes pasos y medidas deben integrarse en todos los proyectos y programas:

- ✓ sensibilizar sobre la prevención de la EAS mediante enfoques específicos destinados a compartir las buenas prácticas a nivel local;
- ✓ diseñar procesos de intercambio de información para garantizar que quienes participan en el proyecto conozcan sus derechos y las prestaciones a través del programa;
- ✓ proporcionar información a quienes participan en el proyecto sobre la organización, los códigos de conducta y cómo se espera que se comporte el personal, de modo que las personas participantes en el proyecto puedan reconocer y denunciar fácilmente las infracciones del personal;
- ✓ garantizar que quienes participan en el proyecto puedan acceder a los mecanismos adecuados de información y de denuncia (incluida la denuncia de EAS), independientemente de la edad, el género, el idioma y el nivel de alfabetización, etc.;

- ✓ adoptar un enfoque centrado en las personas sobrevivientes, garantizando la protección y el apoyo a las personas sobrevivientes de EAS;
- ✓ establecer mecanismos eficaces y exhaustivos para garantizar que el personal sea consciente de la EAS.

CAPACITACIONES FABO SUGERIDAS



Safeguarding Essentials, LWF

RECURSOS SUGERIDOS

La Política de la FLM sobre la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS)

Código de conducta del personal de la FLM en relación con la explotación y el abuso sexuales, el abuso de poder, el fraude y la corrupción.

The LWF Department for World Service Complaints Mechanism Policy and Procedure

PSEA Implementation Quick Reference Handbook—Este breve manual ha sido desarrollado por la Alianza CHS para brindar orientación sobre la PEAS a quienes implementan los programas.

Protección contra la explotación y el abuso sexuales en la respuesta al COVID-19—Esta nota técnica provisional del IASC ofrece orientación sobre cómo prevenir y responder a la PEAS durante la crisis del COVID-19.

LA JUSTICIA ECONÓMICA Y EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

El empoderamiento es “el proceso por el cual aquellas personas a las que se les ha negado la capacidad de tomar decisiones estratégicas vitales adquieren dicha capacidad”²². En otras palabras, las personas o los grupos se empoderan cuando adquieren los recursos y las condiciones necesarias para tomar decisiones sobre su propio bienestar y para actuar en consecuencia. Aunque los esfuerzos por aumentar el poder económico de las mujeres en el pasado con frecuencia se enfocaban apenas en mejorar el acceso a los recursos productivos y a los ingresos, éste es sólo un aspecto del empoderamiento. También debemos considerar el aumento de su capacidad (poder de decisión y de autodeterminación) para abordar la dinámica de poder desigual subyacente, creando un entorno económico adecuado.

Como parte de la justicia social, la justicia económica plantea principios éticos para establecer estructuras e instituciones económicas que proporcionen a todas las personas la misma oportunidad de participar en la economía y de construir vidas dignas, productivas y creativas, independientemente de su posición social o de su género. Así pues, la justicia económica define las condiciones estructurales necesarias para el pleno empoderamiento económico. Algunos de los principios básicos de la justicia económica incluyen:

- la renta básica universal
- la igualdad de ingresos por género y raza
- la igualdad de oportunidades
- la igualdad de acceso al trabajo decente y al crédito

Según ONU Mujeres (2011), el empoderamiento de las mujeres para lograr su plena participación en la vida económica en todos los sectores construye economías más fuertes, logra los objetivos de desarrollo y de sostenibilidad acordados internacionalmente y mejora la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades. No puede haber desarrollo sostenible si las mujeres siguen actuando marginadas de la economía general.

La participación plena e igualitaria de las mujeres en las actividades económicas se ve limitada por una serie de barreras, entre las que podemos encontrar:

- la falta de acceso a los recursos productivos (como la tierra, el capital, los créditos y los mercados)
- las leyes y prácticas discriminatorias
- la falta de acceso a la información (incluidos los servicios de extensión)
- las reglamentaciones no equitativas y las condiciones empresariales desfavorables
- la falta de acceso a los derechos de propiedad, a la formación y a la tecnología
- las limitaciones de tiempo derivadas de la carga de los cuidados no remunerados y de la tarea doméstica

El tipo de tarea que realizan los hombres y las mujeres suelen reflejar las normas y las costumbres locales de género. Es común ver a las mujeres vinculadas a trabajos mal pagados, informales o en el hogar, o en trabajos que reflejan su rol de cuidadoras, como la enfermería, la enseñanza y las tareas de secretaría. Los hombres, por el contrario, predominan en la actividad económica de “mayor valor” y asumen muchas de las funciones de liderazgo en la política, los negocios y las finanzas.

No obstante, en todo el mundo, la participación de las mujeres en el cuidado no remunerado y en las tareas domésticas (incluyendo la limpieza, la cocina, el cuidado de las personas jóvenes o ancianas y el trabajo para la comunidad) es fundamental para mantener el bienestar de una sociedad.

Las mujeres suelen dedicar entre dos y diez veces más horas al trabajo de cuidados no remunerado que los hombres²³, y las mujeres que viven en situación de pobreza asumen una responsabilidad aún mayor que la que asumen los hombres.

Aunque las mujeres consideran que las tareas de cuidado son esenciales, la cantidad de tiempo que dedican a las tareas de cuidado no remunerado limita la cantidad de tiempo disponible para alcanzar otros objetivos vitales y para realizar actividades económicas. Por lo tanto, al considerar la manera de apoyar el empoderamiento económico de las mujeres, debemos tener en cuenta cómo la distribución desigual de las tareas de cuidado impacta de manera negativa en la capacidad de las mujeres para participar de forma significativa en las actividades económicas y para beneficiarse de ellas.

La investigación ha demostrado que existe una fuerte vinculación entre la independencia económica de las mujeres y su capacidad para tomar decisiones y asumir el control de sus vidas.

La mayoría de las mujeres que se mantienen en relaciones abusivas mencionan la falta de independencia económica como una de las razones para quedarse. Del mismo modo, las mujeres pueden tomar mejores decisiones sobre su salud sexual y reproductiva, y la salud de quienes integran su hogar, cuando están más empoderadas económicamente.

A menos que se aborden estas barreras, la brecha de género en la participación económica no hará más que aumentar entre hombres y mujeres. El informe sobre la brecha de género del año 2020 revela que la brecha de género en la participación económica tardará 257 años en cerrarse (en comparación con los 202 años del informe del año 2019).

Principios fundamentales de justicia económica

- **Acceso:** igualdad en el acceso a los recursos, bienes, información y servicios.
- **Equidad:** abordar y superar la injusticia causada por el acceso desigual a los recursos económicos y al poder.
- **Derechos:** reconocimiento de los derechos económicos de las mujeres como primer paso hacia la plena autonomía sobre sus vidas y sus recursos. Las mujeres necesitan tener acceso y control sobre la tierra, los recursos, la información y la toma de decisiones económicas para alcanzar sus derechos.
- **Participación:** la plena y efectiva participación de las mujeres incluye la capacidad de acceso a un trabajo decente, a los recursos productivos y a manejar y tomar decisiones en la economía general.
- **Acción colectiva:** las personas tienen poder para influir en los sistemas y en las prácticas económicas si trabajan unidas. Reforzar la acción colectiva entre mujeres, hombres y grupos excluidos de la población puede aportar a mejorar el poder de negociación colectiva, a reforzar la cohesión social y a terminar con las prácticas discriminatorias o injustas.

Promover el empoderamiento económico de las mujeres

Apoyar el empoderamiento económico de las mujeres implica actuar en tres áreas interrelacionadas e interdependientes:

- **Acceso y control de los recursos:** el acceso equitativo y el control de los recursos ayuda a las mujeres a construir una mayor capacidad y a aumentar su poder de decisión. A su vez, las mujeres pueden afrontar mejor los embates y las tensiones económicas, aumentando así su capacidad para resistir o para recuperarse rápidamente luego de una situación de crisis. Los recursos pueden incluir habilidades, capacidades, conocimientos, recursos humanos y sociales (como el acceso a redes o a servicios) y recursos materiales (como crédito, capital, herramientas, tecnología y otros medios de producción).

- **Intervención individual y colectiva:** las personas y los grupos deben tener capacidad o autodeterminación para estar plenamente empoderados. Cuando las personas logran esa capacidad, toman mejores y más informadas decisiones financieras para ellas y sus familias. Cuando las personas trabajadoras tienen capacidad de acción, pueden negociar salarios más justos y mejores condiciones de trabajo. Cuando los grupos ejercen su capacidad de acción colectiva, pueden negociar mejores condiciones y alcanzar objetivos comunes.
- **Crear un entorno económico propicio y justo:** todas las personas deben tener acceso a la igualdad de oportunidades económicas y a la libertad de desempeñar roles no tradicionales

sin temor alguno. Para promover un entorno económico propicio y justo, deben abordarse las barreras estructurales y las prácticas excluyentes que limitan la participación igualitaria de las mujeres en la economía.

Al trabajar en estrecha colaboración con las iglesias miembros y los programas nacionales, el programa de Justicia Económica y Empoderamiento de la Mujer de la FLM tiene como objetivo impulsar un cambio a través del acceso creciente de las mujeres a los recursos, al fortalecimiento de sus habilidades y al aumento de las oportunidades económicas. El programa lo hace a través de la creación de capacidades, la sensibilización y la defensa de la justicia económica.

RECURSOS SUGERIDOS

Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment— Este breve informe de ICRW establece conceptos fundamentales, incluyendo una definición del empoderamiento económico de las mujeres; un marco de medición para guiar el diseño, la implementación y la evaluación de programas para empoderar económicamente a las mujeres; y un conjunto de indicadores ilustrativos para servir como ejemplos concretos para desarrollar parámetros significativos para el éxito.

Capacitación de mujeres jóvenes para liderar el cambio—Este manual de capacitación editado conjuntamente por la Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes (YWCA) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas está diseñado para apoyar el desarrollo de las habilidades de las mujeres jóvenes para asumir el liderazgo y sumar sus voces al diálogo sobre los problemas que las afectan.

Bringing Gender Equality Closer to Women's Economic Empowerment— Esta herramienta de CARE desafía a las personas trabajando en áreas de desarrollo a reflexionar sobre su tarea en la integración de género y a tomar medidas para abordar las causas profundas detrás de las desigualdades de género existentes en los programas de empoderamiento económico de las mujeres.

The UN Women Gender and Economics Manual— Este manual de capacitación tiene como objetivo fortalecer la comprensión de profesionales del desarrollo y de las políticas acerca de la necesidad de políticas y de prácticas económicas sensibles al género.

Improving the Choices and Opportunities for Adolescent Girls: A toolkit for Faith Leaders— Esta guía de Christian Aid Nigeria ofrece recursos al liderazgo religioso para que pueda formar y compartir mensajes/sermones sobre perspectivas cristianas e islámicas precisas acerca de los siguientes temas: matrimonio precoz, educación, salud reproductiva y empoderamiento económico de las adolescentes. Aunque se ha desarrollado para su uso en Nigeria, los mensajes para el liderazgo religioso son relevantes para todos los contextos.

Gender Responsive Budgeting in Practice: A Training Manual—Manual de capacitación UNFPA/ UNIFEM 2010 "Presupuestos con perspectiva de género en la práctica" y el manual de recursos "Presupuestos con perspectiva de género y derechos reproductivos de las mujeres".

SALUD Y DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

Los **derechos sexuales** son los derechos de todas las personas a tomar decisiones libres y responsables sobre todos los aspectos de su sexualidad, incluyendo

- proteger y promover su salud sexual
- estar libres de discriminación, coerción o violencia en su vida sexual y en todas las decisiones sexuales; y
- esperar y exigir igualdad, pleno consentimiento, respeto mutuo y responsabilidad compartida en las relaciones sexuales.

Los **derechos a la salud reproductiva** se refieren al completo bienestar físico, mental y social en todos los asuntos relacionados con el sistema reproductivo, incluyendo una vida sexual satisfactoria y segura, la capacidad de procrear y la libertad de decidir si lo hacen, en qué momento y con qué frecuencia.

***Meta 5.6 de los ODS:** Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y a los derechos reproductivos, tal como fuera acordado en el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo y en la Plataforma de Acción de Beijing, así como en los documentos finales de sus conferencias de revisión.*

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, las mujeres y las niñas se ven afectadas de un modo desproporcionado tanto en las emergencias repentinas como en las de evolución lenta, enfrentándose a diversos problemas de salud sexual y reproductiva en situaciones de emergencia. Se calcula que hay 26 millones de mujeres y de niñas en edad reproductiva viviendo en situaciones de emergencia, y todas ellas necesitan servicios de salud sexual y reproductiva. Más de la mitad de las muertes maternas se producen en entornos humanitarios y de fragilidad, y el 60% de las muertes maternas evitables ocurren en entornos de conflicto, desplazamiento y desastres naturales. Incluso en situaciones de crisis, las personas siguen manteniendo relaciones sexuales, procreando y teniendo necesidades de salud reproductiva propias de su género. El hecho de no tener acceso a la información, a los servicios sanitarios o a las necesidades básicas (como agua, jabón, suministros menstruales o preservativos) aumenta en gran medida su riesgo de sufrir complicaciones de salud, infecciones de transmisión sexual, embarazos no planificados y complicaciones relacionadas con el embarazo que pueden ocasionar enfermedades y la muerte de la madre y de la criatura.

Personas jóvenes refugiadas o internamente desplazadas y las personas con discapacidad son especialmente vulnerables a la violencia sexual y de género, expuestas a una mayor explotación, como la trata de personas o las relaciones sexuales de supervivencia. Cuando las niñas carecen de conocimientos sobre el sexo y los riesgos relacionados, son más vulnerables a los embarazos no deseados, los abortos inseguros y las infecciones de transmisión sexual, como el VIH. Esto puede derivar en la deserción escolar, el matrimonio precoz o forzado, o el trabajo esclavo.

Es por ello que necesitan acceder a información sobre salud sexual y reproductiva, a las necesidades básicas y a los servicios disponibles -como la planificación familiar, la atención obstétrica y neonatal de urgencia y los servicios contra la violencia de género- para defender su dignidad, salvar sus vidas y reducir los daños en estos difíciles contextos.

Las organizaciones colaboran con el acceso a la salud y a los derechos sexuales y reproductivos (SDSR) a través de la formación y de la sensibilización de hombres, mujeres y adolescentes. La formación para adolescentes y jóvenes incluye una serie de temas, entre los cuales están

- la educación sanitaria científicamente precisa sobre el desarrollo humano;
- la anatomía y la salud reproductiva (incluyendo la des-estigmatización de la menstruación y la gestión de la salud menstrual);
- la autonomía corporal;
- los derechos de las niñas y de las mujeres; y
- la información sobre la anticoncepción, el parto y las infecciones de transmisión sexual (ITS), incluyendo al VIH.

La formación para hombres y mujeres mayores puede enfocarse más en la salud materno-infantil y en la planificación familiar. Los temas complementarios, como la vida familiar, los vínculos, la cultura y los roles de género, los derechos humanos, la igualdad de género, la discriminación y el abuso sexual, ayudan a las personas a desarrollar habilidades para la vida que fomentan el pensamiento crítico, la comunicación clara, la responsabilidad en la toma de decisiones y el comportamiento respetuoso.

RECURSOS SUGERIDOS

Series informativas sobre SDSR: prácticas nocivas

Information series on SRHR: Maternal Mortality and Morbidity

Religión, salud y derechos de la mujer: puntos de conflicto y oportunidades—*Este informe analiza los argumentos religiosos en torno a algunos de los temas más sensibles y polémicos relacionados con SDSR desde la perspectiva de las principales tradiciones religiosas de este mundo. Estos temas van desde la anticoncepción hasta el aborto, la VSBG y el matrimonio infantil.*

Orientaciones técnicas internacionales sobre educación en sexualidad—*Una herramienta técnica que presenta la base de evidencia y la justificación para brindar educación sexual integral a personas jóvenes con la finalidad de alcanzar los ODS. La guía identifica las características de los programas efectivos de la educación sexual integral, recomienda temas esenciales y objetivos de aprendizaje que deben incluirse en los planes de estudio para todo el alumnado, describiendo enfoques para planificar, impartir y monitorear programas integrales de educación sexual.*

Menstrual hygiene management (MHM) in emergencies toolkit—*Esta guía colabora con las organizaciones y agencias en la integración rápida de la gestión de la higiene menstrual (MHM, por sus siglas en inglés) en la programación existente.*



MASCULINIDADES TRANSFORMADORAS

Las masculinidades transformadoras buscan involucrar a los hombres y a los niños en la tarea de promoción de modelos fieles y positivos de masculinidad. Uno de los objetivos es la sensibilización de los hombres y de los niños acerca de las ideas perjudiciales, violentas y limitantes de lo que implica ser un “hombre de verdad”, para liberarlos de las presiones culturales negativas que les hacen creer que sólo pueden expresarse o actuar de determinadas maneras con las mujeres y con las niñas. El segundo objetivo es reclamar y promover modelos positivos de ser hombres y mujeres, de liderazgo y de restauración de las relaciones de cuidado y de mutualidad en todos los ámbitos de la sociedad.

Al igual que las mujeres y las niñas son socializadas en sus roles y comportamientos “apropiados”, los niños y los hombres también aprenden el comportamiento a través de las expectativas masculinas de su sociedad.

Esto significa que los chicos reciben mensajes sobre lo que significa ser un chico desde una edad temprana hasta la edad adulta. A los chicos se les enseña a ser fuertes, firmes y agresivos. Frases comunes como “los chicos no lloran” y “sé un hombre” potencian estos estereotipos de género. Los hombres y los niños que no se ajustan a los preceptos sociales de hombría suelen ser ridiculizados y etiquetados como débiles, blandos o “femeninos”. En última instancia, estas presiones violentan a los hombres y a los niños, limitando toda su gama de emociones humanas y la expresión creativa de sus dones.

Algunas de estas nociones negativas de la masculinidad encuentran su raíz en visiones del mundo centradas en el hombre y en el poder patriarcal, siendo perjudiciales tanto para los hombres como para las mujeres y para la sociedad en general. Cuando los hombres y los niños sienten los límites y las presiones de estas expectativas, sus frustraciones suelen manifestarse en forma de agresión, dominio, fuerza exagerada y otros comportamientos que socavan los derechos de las mujeres y de las niñas al igual que su potencial y su contribución en la sociedad.

13: Los chicos reciben mensajes sobre lo que significa ser un chico desde una edad temprana hasta la edad adulta. Foto: FLM/Albin Hillert

14: Las organizaciones imparten formación y sensibilizan a hombres y mujeres. Foto:FLM/S. Gallay

¿Por qué es importante involucrar a los hombres y a los niños?

La masculinidad transformadora como concepto busca fortalecer un comportamiento masculino positivo, animando a niños y a hombres a aportar a la desaparición de las ideas y normas de género negativas.

- Las formas dominantes de masculinidad están frecuentemente asociadas a comportamientos negativos, como la violencia sexual y de género, la opresión de mujeres y niñas y las prácticas sexuales y reproductivas perjudiciales.
- La acción de los hombres y de los niños es crucial para alcanzar la justicia de género. Las organizaciones confesionales y la sociedad civil han contribuido enormemente a que los hombres formen parte de la solución.
- Los hombres se encuentran en una posición crucial para abordar la justicia de género y

adoptar masculinidades respetuosas en los lugares de trabajo y en las comunidades, ya que ocupan la mayoría de los puestos de liderazgo tanto en la iglesia como en la sociedad.

- Para los hombres, los estereotipos negativos de la masculinidad pueden tener impactos emocionales perjudiciales. Más allá de la persona en sí misma, esto puede perpetuar ciclos generacionales de violencia en las familias y en las comunidades.

La FLM se ha asociado con la Comunión Mundial de Iglesias Reformadas, la Red Sonke para la justicia de género y la ACT Alianza para iniciar un proceso de consultas y de formación sobre el tema de la masculinidad transformadora. El objetivo es producir materiales de formación que puedan socializarse para que los hombres y los niños participen en el fomento de masculinidades fieles y positivas y se comprometan con la justicia de género.

RECURSOS SUGERIDOS

Sonke Gender Justice MenEngage Alliance Accountability Training Toolkit— *Justicia de género* Sonke desarrolló esta guía para complementar y poner en práctica los Estándares y Directrices de Rendición de Cuentas de la Alianza MenEngage. Esta guía puede ayudar a definir las formas en que las acciones, las organizaciones y las redes pueden promover una cultura de la responsabilidad.

Transforming Masculinities: Towards a Shared Vision—Este informe de la Alianza MenEngage analiza las perspectivas internacionales e interregionales sobre el involucramiento de hombres y de niños en la igualdad de género y en los derechos de las mujeres.

Transformando masculinidades: un manual de capacitación para facilitadores de relaciones transformadas—Este manual de capacitación de Tear Fund resulta una guía útil para quienes están

trabajando para renovar las relaciones de género a través de masculinidades transformadoras y para la promoción de modelos de roles positivos.

Contextual Bible Study Manual on Transformative Masculinity—El Consejo Mundial de Iglesias (CMI) elaboró este manual para recordar al liderazgo religioso y a lectores y lectoras en general la necesidad de promover nociones positivas de masculinidad.

Understanding Masculinities and Violence Against Women and Girls—Este folleto es un recurso complementario proporcionado por el Centro de Capacitación de ONU Mujeres para ayudar a profesionales humanitarios y de desarrollo a comprender mejor los problemas de masculinidad, la violencia contra las niñas y las mujeres y la igualdad de género en general.

6

Transversalidad de Género en la Práctica Institucional

La integración o transversalidad de la perspectiva de género es un enfoque en el que todas las políticas y los programas toman decisiones a través de una lente o perspectiva de género. La idea subyacente es que cada decisión o medida tiene una consecuencia de género específica que no debe ignorarse si se busca abolir la desigualdad.

La integración institucional de la perspectiva de género implica abordar la igualdad y el empoderamiento de las mujeres a partir de estrategias deliberadas, comenzando por el nivel político, como parte de un cambio sistemático y planificado. El objetivo principal de la integración de la perspectiva de género es contribuir a la igualdad de género a nivel interno y en los resultados de los programas.

El primer paso hacia la integración institucional de la perspectiva de género es lograr el acuerdo de los más altos niveles de decisión.

Cuando la directiva lo acepta, asigna recursos y apoya la planificación estratégica, los recursos humanos y la capacitación del personal. Para empezar a integrar la perspectiva de género en toda la organización, hay que desarrollar y adoptar un marco político orientativo (como una política de género organizacional y un plan de acción de género), creando una política de género independiente o integrando la perspectiva de género en las políticas ya existentes.

Una vez que la organización adopta la política de género, hay que integrar un enfoque de género justo en todos los aspectos de la organización, incluidas las estructuras y las políticas, el personal y la misión o los programas. Dado que la misión o los programas de una organización tienden a reflejar su carácter y sus compromisos, suele ser útil iniciar el proceso de transformación enfocándose primeramente en lo interno.

Transversalidad institucional en la FLM

Como ya fuera mencionado, la Política de Justicia de Género y las Resoluciones de la Asamblea de la FLM representan los procesos de política institucional y los marcos estructurales generales de la FLM. La Política de Justicia de Género cede a los órganos de gobierno la responsabilidad de evaluar las implicaciones de género de las políticas y de las decisiones, asegurando que las estructuras y los programas de la organización estén en sintonía con los principios de justicia de género. **Desde 1984, la FLM asegura la participación del 40% de las mujeres en las Asambleas.** La Resolución de la Asamblea del año 2010 garantiza la participación equitativa de hombres y de mujeres en el liderazgo y en la toma de decisiones, con un principio de cuota del 40% (hombres), 40% (mujeres) y 20% (jóvenes) en todas las estructuras. En 2012, la Oficina de la Comunidad de la FLM obtuvo la certificación como empleadora de “equidad salarial” en Suiza, certificación que se renovará en el año 2021.

Integración de la transversalidad de género en la práctica organizacional

Elementos esenciales para apoyar el cambio organizacional

Interés de la directiva	Ninguna transformación puede tener éxito sin el apoyo y la participación de las instancias directivas. Contar con la participación de la directiva contribuye a crear un entorno de trabajo que promueva la igualdad.
Auditoría/análisis interno de género	Realizar una auditoría o un análisis inicial de género para identificar las diferencias entre mujeres y hombres en términos de su posición relativa dentro de la institución, la distribución de recursos, las oportunidades disponibles, las limitaciones y el poder en un contexto determinado. Extender la evaluación a los programas de la organización para ver si benefician a mujeres y hombres de manera equitativa.
Plan de acción	Crear un calendario y un plan para la integración de la perspectiva de género en todos los departamentos, con acciones claras y específicas e indicadores de resultados. El plan de acción debe detallar los diferentes aspectos de la aplicación de la política y de los recursos financieros y humanos necesarios para lograr los objetivos previstos.
Involucramiento del personal	Designar funciones y responsabilidades claras al personal para garantizar el éxito del proceso de integración de la perspectiva de género, estableciendo procedimientos que garanticen que el personal se adhiera a los compromisos de la organización.
Puntos focales de género	Identificar los puntos focales de género (PFG) en toda la organización, dado que son esenciales para impulsar el cambio desde dentro. Apoyar a los puntos focales de género con especialistas en género que cuenten con los recursos necesarios para cumplir con esta responsabilidad.
Formación y desarrollo de capacidades	Proporcionar formación a todo el personal para potenciar las competencias de género y crear un compromiso compartido para lograr la igualdad de género.
Empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones	Empoderar a las mujeres en la toma de decisiones de la organización, en el liderazgo y en los roles no tradicionales.
Marco de seguimiento y evaluación	Identificar con celeridad los indicadores clave de rendimiento y los objetivos específicos para medir el éxito de los esfuerzos de integración de la perspectiva de género.

Además, en el actual plan estratégico 2019-2024, la FLM se ha comprometido a “desarrollar un enfoque estratégico del personal para mantener una fuerza laboral altamente competente. Esto incluirá la inversión en la contratación, en el desarrollo del personal y en las habilidades de liderazgo y de gestión. Se brindará especial atención a seguir desarrollando los equilibrios de género y regional, en particular la representación de las mujeres en funciones de liderazgo.”²⁴

*“En la estrategia del Servicio Mundial de la FLM, existe igualmente un compromiso explícito de “buscar el equilibrio y la equidad de género y etaria en todos los niveles de la planta de personal, particularmente en las funciones directivas”.*²⁵

El Servicio Mundial de la FLM busca, en particular, el desarrollo de talentos de las mujeres y de personas jóvenes.

Los programas nacionales del Servicio Mundial de la FLM han adoptado estas medidas de un modo proactivo para reflejar su compromiso con el cumplimiento de este mandato en su contexto y situación de personal:

- Desarrollando una auditoría participativa de género para evaluar la institucionalización de la igualdad de género en la totalidad o en parte de la organización, el programa y la cultura. La auditoría de género incluye la revisión de las políticas, los programas, los proyectos, las estructuras y los presupuestos, así como entrevistas y debates con el personal, los grupos destinatarios y otras partes interesadas pertinentes.
- Lenguaje inclusivo en todos los anuncios de vacantes: “El Servicio Mundial de la FLM es un empleador con igualdad de oportunidades. Se anima a las candidatas cualificadas a presentarse”. La mención específica de los grupos cuya

presentación se anima también incluye a personas con discapacidades y/o a otros grupos poco representados en la organización.

- Estableciendo un programa de pasantías para mujeres graduadas de la Universidad, con el fin de ayudarlas a adquirir experiencia práctica y exposición, incrementando al mismo tiempo al grupo de candidatas potenciales de alta calidad para la contratación en puestos reales. Véanse los ejemplos de la FLM en Etiopía y la FLM en Sudán del Sur.
- Involucrando al personal y a la directiva en la evaluación de las condiciones laborales en cada lugar de trabajo para identificar los cambios prácticos y de bajo costo que pueden realizarse para dar oportunidad a todos los subgrupos del personal, en particular los que usualmente han estado poco representados (normalmente las mujeres). Algunas medidas, como el apoyo a la lactancia para las madres lactantes después de que se reincorporan al trabajo, o la creación de zonas designadas para el descanso de las empleadas embarazadas, son sencillas y eficaces para retener al personal femenino.
- Estableciendo grupos de pares de mujeres en cada lugar de trabajo para crear un espacio y un apoyo adicionales que se enfoquen en temas de bienestar del personal. Al menos un programa de país creó espontáneamente grupos de personal exclusivamente femeninos y masculinos, y ha incrementado la atención al bienestar del personal y al apoyo entre pares.
- El equipo directivo superior revisa periódicamente el desglose del personal por género para evaluar la situación en todo el programa y en las ubicaciones sobre el terreno, supervisando los cambios e identificando posibles correcciones.
- Los indicadores clave de rendimiento incluyen la prioridad de una dotación de personal equilibrada en cuanto al género y otros resultados relacionados con el género para los estamentos intermedios y superiores.

Buenas prácticas – Ejemplos

En la FLM Uganda, el equilibrio general de género en la dotación de personal durante el año 2018 fue del 69 por ciento de hombres y el 31 por ciento de mujeres. La dirección general acordó alcanzar el 40 por ciento de mujeres para fines del año 2019. El programa se encuentra actualmente en un 57 por ciento de hombres y un 43 por ciento de mujeres, con el objetivo de alcanzar el 50/50 en todos los niveles para el año 2022.

La FLM Etiopía y la FLM Sudán del Sur han iniciado, hace poco, programas de pasantías para mujeres graduadas de la universidad. Las pasantías se anuncian públicamente, como todas las demás vacantes de los programas. La estructura, la duración y la ubicación de las pasantías son flexibles y dependen de las oportunidades disponibles dentro del programa del país en los lugares de trabajo. La idea es cubrir los espacios en los que hay poco o ningún personal permanente, ajustándose a las capacidades de las becarias, sin sustituir al personal.

Durante el periodo de prácticas, las pasantes tienen el estatus de voluntarias y reciben una suma fija para gastos de movilidad y gastos relacionados. Durante o después del periodo de prácticas, las becarias pueden optar por cualquier puesto de trabajo permanente o regular disponible, pero no hay garantía de que sigan trabajando al finalizar las prácticas. Por lo general, el periodo de prácticas para las graduadas es de seis a doce meses. Desde el nivel gerencial, de supervisión y directivo tienen la responsabilidad de asegurar que las prácticas se ajustan a la intención y a las disposiciones de las directrices específicas. Las pasantes también participan en un programa de obligatorio de adaptación.

En algunos casos, el costo de las prácticas se incluye en los presupuestos ordinarios, pero al menos en un caso, una contraparte ha asignado recursos al marco general del desarrollo de la capacidad en materia de género.

Reflejar la integración de la perspectiva de género en las comunicaciones

Tanto las comunicaciones internas como las dirigidas hacia afuera deben reflejar los compromisos de la organización con la integración de la perspectiva de género. Las comunicaciones internas deben utilizarse para crear transparencia, para aumentar la concienciación sobre los procesos de cambio, para aclarar las expectativas de todo el personal y para crear un compromiso hacia la igualdad de género.

La comunicación externa debe asegurar -a través de los canales de recaudación de fondos, los comunicados de prensa, los discursos, el contenido de las redes sociales, las publicaciones, las propuestas de subvenciones y las declaraciones de la alta dirección- una coherencia con las políticas internas, transmitiendo la posición de la organización sobre la igualdad de género.



Hay que tener en cuenta las siguientes prácticas al diseñar las estrategias de comunicación interna y externa.

Directrices sugeridas para la comunicación interna

- Incluir una estrategia de comunicación interna en el plan de acción para la integración de la perspectiva de género. Considerar cómo comunicar el proceso de integración de la perspectiva de género y los resultados previstos al personal para aumentar la transparencia y la aceptación.
- Integrar las tareas y las expectativas de la incorporación de la perspectiva de género en los objetivos, los controles y las revisiones del rendimiento del personal.
- Hacer referencia regular a los compromisos de la organización con la integración de la perspectiva de género durante las reuniones de equipo y en los procesos de toma de decisiones para asegurar que las políticas influyen e informan las acciones en curso.
- Asignar recursos (incluyendo el tiempo del personal) a los miembros del personal que participan en el proceso de creación de redes.

Estrategias de comunicación externa

El sitio web de la organización es el primer punto de contacto para cualquier contraparte interesada en trabajar con la organización. Hay que asegurar que el compromiso con la integración de la perspectiva de género sea claramente visible.

- Elaborar directrices que garanticen la sensibilidad de género en todas las comunicaciones de la organización (incluida la comunicación escrita y oral, y los materiales visuales). Representar a las mujeres y a las niñas, y a los hombres y a los niños, de forma justa y equitativa al:

- Incluir las voces de las mujeres y de los hombres en los productos comunicacionales
- Representar y describir a las mujeres, a los hombres, a los niños y a las niñas con dignidad, poder y autodeterminación (habilidad)
- Presentar imágenes precisas sobre el comportamiento, los procesos de pensamiento y el potencial de las mujeres y de los hombres, eliminando así los estereotipos de género triviales.
- Capacitar a todo el personal involucrado con la comunicación externa y con las relaciones públicas en materias de comunicación sensible al género.
- Asegurar que los compromisos de la organización con la justicia de género estén disponibles públicamente en el sitio web y en los documentos clave:
 - Incluir información sobre los esfuerzos de su organización para incorporar la perspectiva de género en el sitio web
 - Ofrecer documentos clave a las contrapartes, traduciéndolos a diferentes idiomas.

Lista de control de la Unidad de comunicación de la Oficina de la Comunión de la FLM

Observar la representación de las mujeres y de los hombres en una imagen. ¿Confirma la imagen los estereotipos? Ejemplo: hombres dando lecciones a mujeres, hombres que aparecen más altos que las mujeres, mujeres que sólo hacen trabajos domésticos, ningún hombre en una situación de trabajo de cuidados.

- Desafiar, siempre que sea posible, los preconceptos en la selección de fotos: opte por enfermeros, mujeres en profesiones técnicas, hombres con niños, mujeres líderes.
- Mostrar a las mujeres como agentes y en posiciones de liderazgo.
- No utilizar nunca imágenes de ninguna mujer u hombre en situación vulnerable o indigna.

- Procurar equilibrio de género en las personas retratadas en las fotos incluidas en los informes y publicaciones de la FLM.
- Utilizar un lenguaje inclusivo.
- Dar siempre los nombres completos, y referirse a mujeres y a hombres por igual (Sra. Shue y Sr. Kim, o Sakura e Hirohito. Nunca: Sr. Kim y Sakura). Evitar el uso sólo del nombre de pila, a menos que se indique por razones de seguridad.
- Utilizar un título neutral en caso de mujeres si no se sabe si es casada o soltera. (Mrs o Ms en inglés)
- Procurar que haya una representación equitativa de mujeres y de hombres en el texto, en relación con sus funciones y a las citas directas. Intentar la promoción de la experiencia femenina.
- Evitar los estereotipos: mujeres en roles vulnerables y hombres en posiciones de poder.

La Política de Justicia de Género de la FLM ha sido traducida a varios idiomas, y es la de base para las estrategias, otros documentos de política y procesos dentro de la comunión. El sitio web ofrece información clave sobre los esfuerzos institucionales para incorporar la perspectiva de género, en particular en torno a días y a campañas específicas, como el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, el Día Internacional de la Niña y los 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género.

RECURSOS SUGERIDOS



Norwegian Church Aid Gender Transformation Toolkit for Women and Men in Churches: Practical Tools 1— Esta guía ofrece un enfoque concreto, paso a paso, para realizar una auditoría en una iglesia, incluidos ejemplos de preguntas a considerar.

The Power of Gender Just Institutions— Guía para el fortalecimiento de capacidades organizacionales transformadoras. Esta guía de Oxfam Canadá ofrece herramientas y conceptos que pueden ser utilizados por organizaciones interesadas en fortalecer su capacidad interna de género.

EIGE Institutional Transformation: Gender Mainstreaming Toolkit—Este recurso del Instituto Europeo para la Igualdad de Género ofrece principios que guían la transformación institucional de género. Ayuda a las personas y a las instituciones a mejorar su capacidad para incorporar la perspectiva de género en diferentes sectores y en las diferentes etapas del desarrollo de políticas, programas y proyectos.

15: Desafiar, siempre que sea posible, los preconceptos en la selección de fotos. Foto: FLM/Albin Hillert

16: No utilizar nunca imágenes de ninguna mujer u hombre en situación vulnerable o indigna. Foto: FLM/Albin Hillert



7

Intersecciones: La Justicia de Género en Ámbitos de Compromisos Clave

GÉNERO Y FE

El discurso religioso es una de las formas más poderosas por medio del cual los sistemas culturales perpetúan las relaciones de género desiguales. En estos contextos, los grupos religiosos deben analizar y comprender el ejercicio del poder en las relaciones como parte integral del sistema social. La fe y las prácticas o instituciones religiosas también pueden jugar un rol importante en los debates sobre la igualdad de género, redefiniendo los roles y las estructuras, asegurando que las mujeres sean incluidas como protagonistas del cambio. Los liderazgos religiosos con frecuencia integran los sectores más influyentes de una comunidad y, como tales, pueden aprovechar su influencia para lograr el cambio social.

La religión y la fe tienen un impacto significativo en las relaciones de género, influyendo a menudo en la comprensión que la sociedad tiene de la femineidad y de la masculinidad. Dado que los sistemas de creencias influyen y modelan las normas sociales, incluidas las normas de género sobre roles y valores, pueden tener un impacto negativo o positivo para alcanzar la justicia de género. En algunos casos, no obstante, la religión se ha utilizado para oprimir a las mujeres a través de una mala interpretación de los textos sagrados. Cualquier trabajo referido a la justicia de género debe comprometerse con la fe y con los organismos religiosos para remodelar las definiciones de lo que implica ser hombres y mujeres a los ojos de Dios.

La dinámica de género es muy evidente en la composición de los órganos directivos de la mayoría de las instituciones religiosas. Los hombres toman la mayoría de las decisiones, y las mujeres están presentes sobre todo en calidad de apoyo. A menudo esto ha llevado a las instituciones religiosas a reforzar las rígidas normas sociales, los roles de género y las responsabilidades. Sin embargo, a pesar de su ausencia a la hora de las decisiones, las mujeres de fe son portadoras y encarnan las enseñanzas religiosas transmitiéndolas a sus hijos e hijas, a sus comunidades y a las generaciones futuras.

Por causa de su posición en la sociedad, la religión puede ser catalizadora del cambio. Usualmente trasciende las divisiones sociales, étnicas, raciales y políticas. En ese sentido, tiene el poder de impulsar el cambio y la acción social porque cuenta con la confianza y el respeto de la comunidad. Los organismos religiosos no deberían limitar sus esfuerzos en temas de igualdad de género al número relativo de hombres, mujeres, niñas y niños que participan en sus actividades. Por el contrario, los organismos religiosos deberían hacer un esfuerzo más concertado para liderar a las comunidades en el diálogo y en la promoción de las relaciones justas de género, a través del poder de decisión compartido y de un mayor liderazgo de las mujeres. Pueden hacerlo a partir de la concienciación y asociándose con otras organizaciones religiosas y con la sociedad civil para proteger los derechos de los grupos marginados, como las mujeres, las niñas y las personas que viven con discapacidades.

La FLM asume su compromiso con la justicia de género colaborando con sus iglesias miembros a adoptar e integrar plenamente la Política de Justicia de Género de la FLM mediante la formación del liderazgo, así como ofreciendo materiales y recursos. Asimismo, el trabajo humanitario y de desarrollo ha adoptado estrategias para asegurar que el análisis de género sea central en toda la programación.

Temas centrales

- No hay suficientes mujeres que tomen decisiones en organismos religiosos y de fe
- Uso de la religión para reprimir a las mujeres y para mantener el statu quo mediante una mala interpretación de las escrituras
- Los referentes religiosos no desafían las relaciones de género injustas predominantes y no involucran a sus comunidades en cuestiones de justicia de género
- La alianza entre los fundamentalismos religiosos y referentes de la política

A través de los años, la FLM ha establecido sólidas relaciones con entidades religiosas involucradas con la justicia de género y con el empoderamiento de la mujer, para fortalecer la acción a nivel local en plataformas globales, como la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés) y el Foro Político de Alto Nivel de la ONU.

La FLM y la Organización Islámica para la Ayuda Global (IRW, por sus siglas en inglés) han colaborado para dar respuesta a las desigualdades de género y a la violencia contra las mujeres. Además, la FLM aboga por que la ONU, la sociedad civil y las organizaciones religiosas trabajen juntas en cuestiones que afectan al empoderamiento de la mujer y al desarrollo sostenible.

En el año 2019, la FLM se sumó a una treintena de otras organizaciones confesionales para debatir la intersección entre el derecho a la libertad religiosa y los derechos de las mujeres en el marco de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de la ONU**. La reunión se centró en recopilar las mejores prácticas y en proponer acciones concretas para **garantizar el progreso en la educación (ODS4)** y en **la prevención de conflictos y el acceso a la justicia (ODS16)**, manteniendo la justicia de género en el centro de este esfuerzo.

RECURSOS SUGERIDOS



Lutheran Theology Facing Sexual and Domestic Violence—*Invita a prestar atención a la importancia de estudiar la “ambivalencia teológica de Lutero” para que las personas que actúan como referentes religiosos puedan atender mejor a las víctimas de violencia doméstica y sexual, y trabajar con muchas contrapartes dentro y fuera de la iglesia, para prevenir este tipo de violencia.*

Humanity in God's Image—*Esta serie de estudios bíblicos de la Iglesia Evangélica Luterana de América aboga por la justicia de género en las comunidades de fe, comenzando por la iglesia luterana.*

Recursos de estudio bíblico contextual de la Federación Luterana Mundial en América Latina y el Caribe—*Esta es una colección de recursos de estudio bíblico de las iglesias miembros de la FLM en América Latina y el Caribe. La mayoría de los recursos están disponibles en inglés, español y portugués.*

Of the Same Flesh: exploring a theology of gender—*Esta guía de Christian Aid explora la teología de género, centrándose particularmente en los textos bíblicos que fomentan una forma contracultural y transformadora de vivir el género.*

Contextual Bible Study Manual on Gender-Based Violence—*Este manual, publicado por La Fraternidad de los Concilios de Iglesias en los grandes lagos y en cuerno de África (FECCLAHA, por sus siglas en inglés) alienta a referentes religiosos a considerar la violencia de género desde una perspectiva bíblica en relación con diferentes contextos.*

Contextual Bible Study Manual on Transformative Masculinity—*El Consejo Mundial de Iglesias (CMI) elaboró este manual para recordar al liderazgo religioso y a los lectores y las lectoras en general la necesidad de promover nociones positivas de masculinidad.*

Theology of Gender Equality—*Este manual de formación del programa de la Asociación de Iglesias de Papúa Nueva Guinea resume diez pilares teológicos sobre la igualdad de género.*

God's Justice: Just Relationships between Women and Men, Girls and Boys—Esta guía de la Comunión Anglicana es ideal para las mujeres y los hombres que se preparan para el ministerio laico u ordenado, o que continúan desarrollando su formación ministerial, con vistas a comprender mejor las relaciones justas entre mujeres y hombres. Otros recursos de la Comunión Anglicana se pueden encontrar en la página de **Gender Justice Tools for Transformation**.

Gender Transformation Toolkit— Esta guía de Norwegian Church Aid ayuda a las iglesias a abordar las cuestiones de género en sus comunidades. También está pensada para el uso interno de las iglesias.

Paquete de Herramientas para Capacitación en Género—En este paquete de herramientas de capacitación, World Vision cubre varias áreas de interés para las organizaciones basadas en la fe, como Género y Desarrollo; Género y Reflexión Bíblica; Herramientas de análisis de género, incluida una presentación detallada del Marco analítico de Harvard; y Conciencia de Género Multisectorial.

Improving the Choices and Opportunities for Adolescent Girls: A toolkit for Faith Leaders—Esta guía de Christian Aid Nigeria ofrece recursos al liderazgo religioso para que pueda formar y compartir mensajes/ sermones sobre perspectivas cristianas e islámicas precisas acerca de los siguientes temas: matrimonio precoz, educación, salud reproductiva y empoderamiento económico de las adolescentes. Aunque se ha desarrollado para su uso en Nigeria, los mensajes para el liderazgo religioso son relevantes para todos los contextos.

“No será así entre ustedes”: Una reflexión en la fe sobre el género y el poder—Esta herramienta contiene reflexiones teológicas sobre el género y el poder, destacando la restauración de la dignidad humana en las relaciones desde la divinidad. Esta herramienta ayuda a las organizaciones confesionales a integrar las perspectivas de la fe en los debates sobre el género.

GÉNERO Y JUSTICIA CLIMÁTICA

La justicia climática es un asunto multidimensional, por lo cual la FLM se enfoca en los siguientes aspectos

- el cambio climático como una cuestión de justicia social y económica;
- el cambio climático como cuestión de justicia intergeneracional; y
- el cambio climático como una cuestión de justicia de género.

La FLM reconoce que las personas sienten los impactos del cambio climático de diversas maneras. Debido a una serie de factores, como la edad, la pobreza, el origen étnico y la marginación, las mujeres y las niñas suelen verse afectadas de un modo desproporcionado por el cambio climático. Amnistía Internacional (2020) informa de que el 80% de las personas desplazadas por el cambio climático son mujeres.

Las mujeres experimentan los impactos climáticos de una manera diferente por causa de las complejas relaciones de poder y de las características socioeconómicas. Por ejemplo, las mujeres que tienen acceso desigual a los recursos enfrentan enormes desafíos para influir en las políticas y en la toma de decisiones que afectan a sus vidas.

Por otro lado, las mujeres de los países en desarrollo dependen en gran medida de los recursos locales y naturales. Están en condiciones de adaptar sus medios de vida al cambio climático debido a su rol fundamental en la gestión de los recursos. Sus conocimientos más extendidos y su experiencia las convierten en protagonistas y en promotoras de cambio eficaces.

En su política, la FLM se centra en compartir la voz de la comunidad mundial y en amplificar las voces de las bases en los foros mundiales, como la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático y el correspondiente Plan de Acción de Género (GAP, por sus siglas en inglés). En la Conferencia de las Partes (COP) 25, se adoptó un GAP de cinco años para aplicar las decisiones y los mandatos relacionados con el género en la Convención. El GAP incluye veinte actividades agrupadas en cinco áreas prioritarias:

- generación de capacidades, gestión del conocimiento y comunicación;
- equilibrio de género, participación y liderazgo de las mujeres;
- coherencia;
- aplicación de políticas con perspectiva de género; y
- seguimiento y presentación de informes.

La FLM realizará una revisión intermedia del proceso de implementación en junio del año 2022 y lo revisará de nuevo en el año 2024.

A nivel de la comunidad o del programa, la FLM reconoce que la justicia de género construye la resiliencia al cambio climático.

Cuando las mujeres están empoderadas y tienen acceso a la igualdad de derechos, recursos, información y voz en el proceso de toma de decisiones, ellas y sus hogares están mejor capacitados para afrontar los impactos del cambio climático.²⁶

Esto puede incluir el apoyo al rol de las mujeres en la preservación de la diversidad de semillas y de los sistemas agrícolas basados en la diversidad, así como la garantía de acceso a los recursos esenciales -como los servicios de extensión, la información climática y meteorológica, el crédito y las herramientas e insumos resistentes al clima- que les permitan adaptarse y prepararse para la realidad del cambio climático.

RECURSOS SUGERIDOS

Plan de acción de género (GAP, por sus siglas en inglés) del Convenio Marco sobre el Cambio Climático de la ONU.

Implementation of Gender-Responsive Climate Action in the Context of the SDGs—*Esta es una síntesis de una reunión de un grupo de expertos y expertas de la ONU, Mujeres sobre la acción climática con perspectiva de género para alcanzar los ODS. El informe ofrece directrices y herramientas para integrar las consideraciones de género en las actividades relacionadas con el cambio climático.*

Women and Climate change—*Este artículo de la reverenda Canon Terrie Robinson analiza la dimensión de género del cambio climático. El escrito también destaca el valor de las voces de las mujeres en el diálogo sobre el cambio climático.*

Evicted by Climate Change: Confronting the Gendered Impacts of Climate Induced Displacement—*Este informe describe las causas y las consecuencias del desplazamiento provocado por el clima, y cómo la triple injusticia del cambio climático, la pobreza y la desigualdad de género debe abordarse mediante acciones transformadoras: para apoyar comunidades más resilientes y con igualdad de género en entornos sostenibles.*

17: Las voces de las mujeres apenas son escuchadas en los procesos de toma de decisiones locales y nacionales. Foto: LCL/ Linda Johnson Seyenkulo

18: El manual ofrece los conocimientos y las habilidades prácticas para la resolución constructiva de conflictos. Foto: FLM/S. Gallay

GÉNERO Y CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ

La participación equitativa y efectiva de mujeres y hombres en la política resulta esencial para una paz inclusiva, duradera y sostenible. Para construir la paz, debemos comprender el vínculo entre el género y la dinámica del poder, así como las diferentes necesidades y vulnerabilidades de hombres y de mujeres. Todo proceso de construcción de la paz debe incluir un análisis de género de la situación imperante.

El impacto de los conflictos armados en hombres y en mujeres

Los hombres y las mujeres experimentan y se ven afectados de manera diferente por los conflictos armados. En las situaciones de conflicto, son los hombres quienes generalmente abandonan sus hogares para unirse a las fuerzas armadas. Como soldados y opositores militares, son más propensos a ser atacados como objetivos justificados. Son vulnerables a ser heridos, a ser detenidos o a perder la vida en combate o por ejecución. En los conflictos armados, según el Comité Internacional de la Cruz Roja, alrededor del 95% de las personas detenidas y el 90% de las desaparecidas son hombres.

Las mujeres, por su parte, son cada vez más el blanco de civiles. Están más expuestas a la violencia y a la explotación sexual, especialmente cuando permanecen en campos para personas refugiadas y/o en hogares sin hombres.

La violencia sexual contra las mujeres en situaciones de conflicto no se limita a actos individuales, sino que puede emplearse sistemáticamente como método de guerra destruyendo comunidades y familias.

Las mujeres se enfrentan muchas veces a la estigmatización después de haber sido víctimas de la violencia sexual. Además, las mujeres en situaciones de conflicto suelen estar expuestas a una mayor inseguridad y pobreza. Pero las mujeres no son sólo víctimas de los conflictos. También ellas pueden cometer actos violentos y luchar como soldados.

El rol de los hombres y de las mujeres en la construcción de la paz

Hasta el presente, las mujeres están totalmente ausentes o claramente subrepresentadas en las negociaciones de paz de alto nivel (oficial). Estas están dominadas por los hombres. Entre los años 1992 y 2011, sólo el 2% de personas mediadoras y el 9% de las personas negociadoras en las conversaciones de paz oficiales de alto nivel eran mujeres. Aunque las mujeres son activas en el segundo nivel de construcción de la paz, y a nivel de base, sus ideas y propuestas no suelen llegar a los procesos formales de paz. Las voces de las mujeres apenas son escuchadas en los procesos de toma de decisiones locales y nacionales.

Este desequilibrio no tiene en cuenta y no responde plenamente a las preocupaciones específicas de las mujeres y los riesgos de protección en las sociedades en contextos de posconflicto. Resulta imposible alcanzar la paz cuando la mitad de la población está excluida de los procesos de construcción de la paz de alto y medio nivel. Las mujeres son fundamentales para los esfuerzos de consolidación de la paz porque aportan perspectivas y prioridades diferentes, como el impacto que el conflicto tiene en su vida cotidiana. Las estadísticas demuestran que la inclusión de las mujeres en los procesos de paz a todos los niveles aumenta en un 20% la probabilidad de que un acuerdo de paz dure al menos dos años, y en un 35% la probabilidad de que un acuerdo dure al menos quince años. Las mujeres pueden ayudar a diseñar una paz duradera y justa para todas las personas.



Hacia la construcción de una paz inclusiva

En los últimos años, hemos tomado conciencia de la importancia de incluir a las mujeres en los esfuerzos de consolidación de la paz. La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU del año 2000 reclama la inclusión de las mujeres en la consolidación de la paz y en las reformas posteriores a los conflictos, como los procesos electorales o el desarme. Por primera vez, las mujeres no son consideradas únicamente como víctimas de los conflictos armados, sino como protagonistas valiosas en la prevención y en la resolución de los mismos:

“En tanto que muchas organizaciones internacionales y de la ONU han ido desarrollando sus programas y participando en los procesos de paz, la Resolución 1325 sigue siendo la piedra angular de cualquier trabajo de consolidación de la paz que busque la inclusión y la protección de las mujeres”.

RECURSOS SUGERIDOS



Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz—Este recurso de capacitación sobre consolidación de la paz y resolución de conflictos de la FLM está diseñado para jóvenes de diferentes comunidades y tradiciones religiosas. Este manual ofrece los conocimientos necesarios y las habilidades prácticas para la resolución constructiva de conflictos.

Women in Religious Peacebuilding—Este informe del Instituto para la Paz de EE. UU. se centra en la forma en que mujeres inspiradas o vinculadas a ideales e instituciones religiosas han trabajado y sostenido una paz positiva y sostenible.

Realizing the Faith Dividend: Religion, Gender, Peace and Security in Agenda 2030—Este informe de UNFPA se centra en el rol de personas referentes religiosas y las consideraciones religiosas en la agenda de los ODS, particularmente en lo relativo a la igualdad de género, a la convivencia pacífica y a las consideraciones de seguridad. Las perspectivas, ideas e iniciativas discutidas en estas páginas reúnen experiencias y análisis de políticas compartidos de las diferentes realidades de los y las donantes, las agencias de la ONU y las ONG religiosas.

Relaciones interreligiosas. Una declaración de compromiso interreligioso—Esta declaración política de la Iglesia Evangélica Luterana en América es una guía útil para las iglesias que quieran entablar conversaciones y alcanzar un entendimiento más profundo con personas de otras religiones.

GÉNERO Y DISCAPACIDAD

Temas centrales

Casi el 20% de la población mundial, vive con una discapacidad. Esto significa 1/5 de las personas. La discapacidad no es neutral desde el punto de vista del género; tiene un impacto diferente en las mujeres, en los hombres, en las niñas y en los niños. Durante mucho tiempo, los aspectos de género de la discapacidad han sido invisibles para quienes defienden la justicia de género y los derechos de la mujer, así como para quienes abogan por los derechos de la discapacidad. Esto, a su vez, ha aumentado la vulnerabilidad de las mujeres y de las niñas con discapacidad (W&GWD, por sus siglas en inglés).

Las estadísticas indican que la mayoría de las personas con discapacidad en el mundo enfrentan algún tipo de desigualdad. Sin embargo, las mujeres y las niñas con discapacidad con frecuencia se enfrentan a serias desventajas adicionales debido a las normas sociales discriminatorias y a la percepción de su valor y de su capacidad. Las mujeres y las niñas con discapacidad son propensas a sufrir una “doble discriminación”, que incluye un mayor riesgo de violencia sexual y de género, de abuso y de marginación. Según ONU Mujeres, las mujeres en general tienen más probabilidades que los hombres de quedar discapacitadas a lo largo de su vida. Las mujeres y las niñas con discapacidad tienen entre dos y tres veces más probabilidades de sufrir abusos físicos o sexuales que las mujeres y las niñas sin discapacidad. Tienen un mayor riesgo de sufrir matrimonios forzados, esterilizaciones, abortos e institucionalización, y tienen menos probabilidades de completar la educación primaria. Por lo tanto, tienen menos acceso que otras mujeres a las oportunidades de empleo.

En el año 2006, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad definió la discapacidad como un “concepto que evoluciona” y que “la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que imposibilitan su plena y efectiva participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Las actitudes y las barreras ambientales son diferentes según el sexo, la edad y la condición social de las personas con discapacidad.

Para avanzar hacia un mundo inclusivo y equitativo, quienes abogan por la inclusión de la discapacidad y de la igualdad de género deben trabajar mancomunadamente. Por ejemplo, si los programas y los proyectos humanitarios y de desarrollo aplican una perspectiva de género a su tarea de inclusión de la discapacidad, pueden ver cómo afectan de manera diferente a las mujeres, a los hombres, a las niñas y a los niños con discapacidad. También significa que los proyectos y programas pueden asumir acciones para garantizar que se adapten a estas diferencias e identificar dónde podrían necesitar apoyo o enfoques específicos.

Discapacidad e inclusión de género

Las directrices y las prácticas de inclusión de la discapacidad deben abordar específicamente la incorporación de la perspectiva de género, la prevención y la respuesta a la violencia sexual y de género, la salud sexual y reproductiva, así como estrategias para empoderar e incluir a las mujeres y a las niñas con discapacidad en la toma de decisiones. Cuando los proyectos y los programas abordan la igualdad de género a través de la lente de la inclusión de la discapacidad, pueden atender las necesidades de las mujeres, de los hombres, de las niñas y de los niños con discapacidad en áreas clave, como la prevención de la violencia, la salud, el empoderamiento económico y el liderazgo. El cuestionario del Comité Interinstitucional de Normas sobre Género

con Marcador de Edad se actualizó en el año 2021 para incluir preguntas relacionadas con las personas con discapacidad, con la finalidad de comprender mejor la relación entre el género y la discapacidad.

La FLM ha aprovechado sus décadas de trabajo en los ámbitos humanitario y de desarrollo y ha incluido a la discapacidad entre sus grupos objetivo: personas refugiadas, solicitantes de asilo, internamente desplazadas y poblaciones y comunidades locales. La Asamblea de Stuttgart del año 2010 aprobó la siguiente resolución:

“La verdadera comunión, tanto en la sociedad como en la iglesia, está formada por todo tipo de personas. Esto no es sólo una cuestión teológica, sino también de derechos humanos. La Federación Luterana Mundial renueva su compromiso, en cooperación con el Consejo Mundial de Iglesias y con la Red Ecueménica de Defensa de las Personas con Discapacidad (EDAN) para fortalecer la defensa de la inclusión, de la participación y del involucramiento de las personas con discapacidad en la vida espiritual, social y de desarrollo, tanto en la iglesia como en la sociedad.”

En el año 2019, el Servicio Mundial de la FLM adoptó las Directrices de Inclusión de la Discapacidad junto a una Guía relacionada a las mismas.

RECURSOS SUGERIDOS

Herramientas para el análisis de género y discapacidad—*La guía del año 2019, producido por Christian Blind Mission (cbm, por sus siglas en inglés) fue diseñada para ayudar al personal a “practicar con el ejemplo” en relación a la discapacidad y a la igualdad de género, ofreciendo una guía detallada sobre cómo realizar un análisis de discapacidad y de género en cuatro pasos. La guía contiene formularios útiles y un glosario que se pueden utilizar en el proceso.*

LWF Disability Inclusion Guidelines and LWF Disability Inclusion Toolkit—*Las Directrices y la Guía del año 2019 tienen por objeto ofrecer orientación a los programas y a las operaciones nacionales de la FLM sobre principios básicos y referencias esenciales para la discapacidad. Como directrices, están destinadas a ser utilizadas y adaptadas al contexto específico de cada operación. Las directrices se complementan con una guía sobre discapacidad que contiene normas técnicas más detalladas.*

Inclusión de personas con discapacidad en acciones humanitarias IASC—*Las directrices del año 2019 establecen acciones esenciales que el personal humanitario debe tomar para identificar y responder de manera efectiva a las necesidades y a los derechos de las personas con discapacidad que corren el mayor riesgo de quedarse atrás en entornos humanitarios.*

Making the SDGs count for women and girls with disabilities—*Este resumen temático publicado por ONU Mujeres brinda una perspectiva interseccional sobre el ODS 5. Brinda estadísticas relevantes y revisa las diferentes metas del ODS 5 en vista de los desafíos específicos que enfrentan las mujeres y las niñas con discapacidad, y propone cómo hacer que el Día Mundial del Agua sea significativo.*

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad—*La página de inicio de UNDESA para la CDPD contiene información sobre la adopción de la CDPD, así como el texto real de la convención en una variedad de idiomas.*



La pandemia ha golpeado aún más los medios de subsistencia de las mujeres, ya que ellas conforman la mayoría de los que practican el comercio informal.

Las mujeres y las niñas son más susceptibles a los efectos negativos de COVID-19 debido a su género.
Foto: FLM Myanmar/Nu Nu Aye

GÉNERO Y COVID-19

Temas centrales

Si bien todas las ramificaciones de la crisis del COVID-19 sólo se harán evidentes en los próximos meses y años, ya resulta claro que esta crisis -como tantas otras- no afecta a todas las personas por igual. Al contrario, la crisis ha revelado e intensificado las inequidades socioeconómicas existentes en nuestro mundo. Las personas más afectadas son aquellas que ya tenían dificultades para satisfacer sus necesidades básicas y a las que se les niegan sus derechos debido a las malas políticas sociales y económicas, los conflictos, la degradación del medio ambiente, el cambio climático, la desigualdad de género y la discriminación social.

La pandemia del COVID-19 ha desnudado las desigualdades de género preexistentes y la erosión de los derechos de las mujeres y de las niñas. Si bien los impactos de género de la crisis sobre las mujeres, los hombres, los niños y las niñas varían dependiendo de los contextos por causa de una serie de factores de vulnerabilidad (como el conflicto, la sequía, la ausencia de redes de seguridad social, etc.), resulta claro que las mujeres y las niñas son más susceptibles a los efectos negativos de la crisis debido a su género.

Las mujeres y las niñas están en la primera línea de esta crisis porque están sobrerrepresentadas en la tarea de cuidados (tanto remunerada como no remunerada). Las mujeres representan más del 70% del personal sanitario y social en muchos países²⁷ y realizan más del triple de trabajo de cuidados no remunerado que los hombres, en promedio. Dada la doble repercusión de la creciente crisis sanitaria y de los recurrentes confinamientos, que mantienen a más miembros del hogar en sus casas, las mujeres y las niñas enfrentan una demanda creciente para cuidar a los integrantes de la familia que enferman o son más vulnerables (como las personas ancianas o con discapacidades) y para asumir tareas dentro

del hogar (incluyendo el cuidado de las niñas y los niños, la cocina, la limpieza, la búsqueda de agua, etc.). Estas exigencias erosionan la capacidad de las mujeres para generar ingresos y las niñas pueden verse obligadas a abandonar la escuela para realizar tareas de cuidado y/o para buscar trabajo.

Por ejemplo, una encuesta realizada en los asentamientos informales de Nairobi reveló que el 42% de las mujeres no podían conseguir un trabajo remunerado debido al aumento de la carga de la tarea doméstica y de cuidados como consecuencia de la pandemia.²⁸

La pandemia ha golpeado aún más los medios de subsistencia de las mujeres, ya que ellas conforman la mayoría de los que practican el comercio informal. En la India, por ejemplo, el 90% de las trabajadoras trabajan en el sector informal²⁹. Al perder sus ingresos, también han perdido su capacidad de decisión sobre los asuntos que afectan a sus vidas.

El acceso de las mujeres y de las niñas a la atención sanitaria sexual y reproductiva (SSR), incluida la atención a la salud materna, es una cuestión cada vez más crítica en todo el mundo por causa del COVID-19. Debido a que los recursos sanitarios se han reorientado para responder al COVID-19, se ha restringido el acceso a estos servicios que salvan vidas. Como resultado, se espera un incremento de las muertes maternas en todo el mundo (el 61% de las cuales ya se producen en Estados frágiles). Además, el cierre de las escuelas suele derivar en un aumento de la actividad sexual, lo que, unido a la dificultad de acceder a la anticoncepción y a la información sobre la SSR, puede ocasionar picos de embarazos adolescentes y no planificados, lo que provocará un abandono escolar que afectará de un modo desproporcionado a las adolescentes.³⁰

Los confinamientos para contener la propagación del COVID-19 han generado, como efecto no deseado, un aumento en las tasas de VSBG, en particular la violencia doméstica y de pareja³¹. Las investigaciones han demostrado que las formas físicas, sexuales, psicológicas y económicas de la VSBG aumentan en tiempos de crisis debido a los cambios en las normas y en estructuras sociales. En el caso del COVID-19, los encierros aumentan la tensión y el estrés creados por los temores sobre la seguridad, la salud y el dinero. Las mujeres con parejas violentas están cada vez más aisladas, lo que las aleja de los recursos que mejor podrían ayudarlas.

Una respuesta de género justa al COVID-19

Si queremos diseñar políticas que reduzcan las condiciones de vulnerabilidad y que fortalezcan la capacidad de acción de las mujeres, debemos entender los impactos del COVID-19, diferenciados por género. Una forma de hacerlo es por medio de datos desglosados por sexo y de procesos rápidos de análisis de género a nivel local. No se trata sólo de rectificar las antiguas desigualdades, sino de construir un mundo más justo y resistente.

Dado que la crisis afecta de forma desproporcionada a las mujeres y a las niñas, las voces de las mujeres deben estar equitativamente representadas en todas las acciones de respuesta al COVID-19.

Si las mujeres no toman decisiones de un modo activo, los programas de respuesta serán menos eficaces para atender sus necesidades. Un estudio realizado por CARE reveló que los países con niveles más bajos de liderazgo de mujeres corrieron el riesgo de crear respuestas al COVID-19 sin una mínima consideración al impacto desproporcionado de la crisis sobre las mujeres y las niñas y sin aplicar políticas que las apoyaran.³²

Los planes de respuesta deben responder a las necesidades prácticas y estratégicas basadas en el género, tales como:

- la carga de cuidados y tiempo que recae sobre las mujeres (y su correspondiente vulnerabilidad económica);
- la necesidad de prevenir y de dar respuesta a los mayores riesgos de VSBG
- aumentar el acceso a los servicios de SSR; y
- garantizar que las mujeres y otros grupos marginados reciban información sobre el COVID-19, teniendo en cuenta las diferentes tasas de alfabetización y los distintos niveles de acceso a teléfonos móviles y radios.

Respuesta de la FLM ante el COVID-19

La FLM dio respuesta a la crisis del COVID-19 brindando apoyo directo a los proyectos a través de un fondo común, accesible a los programas nacionales del Servicio Mundial, y un Fondo de Respuesta Rápida, accesible a las iglesias miembros. Aunque en un principio se exigió que los proyectos contaran con datos desglosados por sexo y con análisis locales rápidos de género para acceder a la financiación, constatamos que los impactos del COVID-19 diferenciados por sexo influyeron en el diseño de los proyectos sólo después de la primera fase. En la segunda fase del Fondo de Respuesta Rápida, más proyectos de las iglesias miembros se dirigieron a las mujeres y a las niñas. Por ejemplo:

- En Kenia, el proyecto tenía como objetivo la formación de las diaconisas para que prestaran apoyo psicosocial a las mujeres y a las niñas afectadas por el COVID-19 y sus consecuencias.
- En India, el proyecto se enfocó en alcanzar con paquetes de alimentos a 450 familias dalit vulnerables, principalmente en hogares monoparentales encabezados por mujeres.
- En Indonesia, el proyecto incluía un objetivo centrado en la recuperación económica de las mujeres tejedoras por medio de la formación y de una financiación inicial.

RECURSOS SUGERIDOS

A Joint Statement: Gender, Faith and COVID-19
— Esta declaración conjunta del grupo “Fe en Beijing”, un colectivo de referentes de organizaciones religiosas y redes basadas en la fe, hace un llamado al mundo para que abogue ante los gobiernos y la sociedad civil por respuestas urgentes relacionadas con el COVID-19 para que protejan los derechos de las mujeres hasta alcanzar la igualdad de género.

Global Rapid Gender Analysis for COVID-19— Este análisis global de género realizado por CARE e IRC es para el personal humanitario que trabaja en contextos frágiles que probablemente se verán afectados por la crisis de COVID-19. Está organizado en torno a temas amplios y se enfoca en una programación que promueve la igualdad de género.

Where are the Women? The Conspicuous Absence of Women in COVID-19 Response Teams, and Why We Need Them—Mediante una encuesta en

treinta países, sostenido en la experiencia y en la base de evidencia de CARE, este informe brinda un análisis inicial de la participación de las mujeres en la respuesta al COVID-19, ofreciendo sugerencias sobre cómo abordar esta brecha.

Joint Statement on Gender-Based Violence & COVID-19—Esta declaración conjunta emitida por el Llamado a la acción sobre la protección contra la violencia de género en emergencias (Llamado a la acción) enumera los impactos de la pandemia del COVID-19 en la violencia de género y las consideraciones pertinentes en su respuesta humanitaria.

Gender Equality Guide for COVID-19 Related Projects—Esta guía desarrollada por Asuntos Globales de Canadá, ofrece consideraciones y preguntas orientadoras para garantizar que los principios de igualdad de género se integren en los proyectos de respuesta al COVID-19.



19

19: Respuesta a COVID-19 en Mozambique con el apoyo de la FLM. Foto: ELCM



20

20: Revisión de pacientes y personal del Hospital Augusta Victoria, gestionado por la FLM. Foto: FLM/ S. Weinbrenner

GÉNERO, INCLUSIÓN SOCIAL E INTERSECCIONALIDAD

Esta Guía es un esfuerzo por demostrar que la justicia de género resulta esencial para la práctica de la fe religiosa, para alcanzar los derechos humanos, erradicar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible. La desigualdad de género es una de las formas de desigualdad más extendidas en el mundo.

“No hay tal cosa como una lucha de un solo tema, porque no llevamos vidas de un solo tema.”

– Audre Lorde

Sin embargo, aunque nos hemos enfocado en buena medida en cómo la identidad de género de una persona puede influir en sus necesidades, sus preferencias, sus oportunidades, su capacidad de acción y de acceso a los derechos y recursos, todas las personas sabemos que el género sólo cuenta una parte de la historia. Nuestras experiencias en el mundo están condicionadas por una multitud de factores de identidad, como la edad, la capacidad, la religión, la etnia, la raza, la situación económica, la orientación sexual, el origen nacional, la condición de ciudadanía, etc. Estos factores se entrelazan además con nuestro contexto, como la ubicación geográfica, la organización o el entorno cultural. Por ejemplo, una anciana sursudanesa con movilidad limitada que vive en un asentamiento de personas refugiadas en Uganda experimentará diferentes barreras y discriminación que una mujer de mediana edad con ciudadanía vietnamita que trabaja como abogada en Hanoi. Aunque puedan compartir algunos retos basados en su género, la gran mayoría de sus experiencias sociales no se parecerán en nada.

La interseccionalidad es un acercamiento que permite comprender cómo las personas, en toda su diversidad, encarnan múltiples identidades, se enfrentan a opresiones cruzadas y sufren de forma diferente los mismos desequilibrios estructurales e institucionales de poder³³. Este concepto fue introducido y popularizado por la teórica racial crítica Kimberlé Crenshaw. Ella explicó que los marcos jurídicos que se centran en el género o en la raza no captan las distintas experiencias de las mujeres negras marginadas que sufren ambas formas de discriminación al mismo tiempo.

En algunos entornos, la inclusión social es un término más fácil de entender que la “interseccionalidad”. Esta aproximación propone que las personas y los grupos experimentan distintos niveles de exclusión social (definida como la imposibilidad de participar plenamente en la vida económica, social, política y cultural) como un proceso complejo y multidimensional basado en factores como la edad, el sexo/género, la discapacidad, la raza, la etnia, la religión, la situación migratoria, la situación socioeconómica, el lugar de residencia, la orientación sexual y la identidad de género. En respuesta a la exclusión social, la inclusión social mejora la participación en la sociedad de las personas desfavorecidas por su identidad o por factores socioeconómicos a través de la mejora de sus oportunidades, el acceso a los recursos, a su propia voz y al respeto por sus derechos.

Avanzar hacia una sociedad verdaderamente igualitaria y con justicia de género significa que “tenemos que esforzarnos por llegar primero a las personas más rezagadas.”³⁴ En consonancia con un enfoque basado en derechos humanos, una aproximación de inclusión social o interseccional requiere que tomemos distancia de los estereotipos generales, de las categorías rígidas y del pensamiento binario, como creer que todas las mujeres y todos los hogares encabezados por mujeres son vulnerables. Debemos avanzar, en cambio, hacia la plena comprensión del contexto en el que estamos trabajando, cómo las desigualdades interseccionales se están desarrollando en ese momento, y por qué.

*Implica que “todas las personas, independientemente de su género, edad u otra dimensión de la diversidad, son tratadas de forma equitativa y tienen la oportunidad justa y libre de participar e influir en las actividades, decisiones y estructuras que afectan a su vida.”*³⁵

La implementación de una programación socialmente inclusiva va de la mano de una programación con perspectiva de género (véase la sección 5 – Programación con justicia de género) y de un enfoque basado en derechos humanos. Se requiere, simplemente, que el análisis y el diseño del programa consideren todas las dimensiones significativas de la diversidad y de la discriminación dentro de un contexto determinado. El género, la edad, la capacidad y la clase económica son distinciones significativas en casi todos los contextos y constituyen un buen punto de partida.

RECURSOS SUGERIDOS

Intersectionality: A tool for Gender and Economic Justice—Esta herramienta de la Asociación para la Mujer en el Desarrollo (AWID, por sus siglas en inglés) es para el análisis, la promoción y el desarrollo de políticas que verifiquen cómo los diferentes conjuntos de identidades impactan el acceso a los derechos y a las oportunidades.

Intersectional Approaches to Vulnerability Reduction and Resilience Building—Este documento de referencia de BRACED, del año 2019, analiza la investigación académica y la literatura centrada en la práctica sobre la relevancia y la aplicación del pensamiento transversal, así como los enfoques para reducir la vulnerabilidad y para desarrollar la resiliencia, a fin de informar la política institucional y la práctica operativa.

Towards Inclusion: A Guide for Organisations and Practitioners—Esta guía de Mission East, Light for the World e ICCO ofrece un marco para abordar la inclusión e indica cómo se puede aplicar a proyectos y a programas.

Programme Practice Paper: Christian Aid and Leave No One Behind—Este recurso de Christian Aid ilustra la importancia del principio de “no dejar a nadie atrás”, ofreciendo estudios de casos que demuestran este principio en acción.

NOTAS FINALES

- 1 “Mind the 100 Year Gap,” World Economic Forum, 16 de diciembre de 2019. Consultado el 29-01-21. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.
- 2 Ibid
- 3 Maryanne Mutch, “Contested Honour: The Clash of International and Domestic Norms in Jordan’s Honour Crime Debate” (tesis de maestría, Universidad McGill, 2012) pp. 81-82.
- 4 Chimamanda Ngozi Adichie, “I decided to call myself a Happy Feminist,” The Guardian, 17 de octubre de 2014, <https://www.theguardian.com/books/2014/oct/17/chimamanda-ngozi-adichie-extract-we-should-all-be-feminists>.
- 5 Gender Equality and Social Inclusion = Equidad de Género e Inclusión Social, ndt.
- 6 Estas definiciones de conceptos claves han sido mayormente tomados de la Política de Justicia de Género de ACT Alianza.
- 7 Nota: El término «género» es a menudo utilizado como si fuera sinónimo e intercambiable con la palabra mujeres. Este no es el caso. La razón por la que los enfoques de género se centran a menudo en las mujeres y las niñas se debe a la reconocida discriminación y exclusión que la mayoría de las mujeres y las niñas siguen enfrentando a nivel global.
- 8 Basada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y especialmente el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, por sus siglas en inglés) del año 1966; el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR, por sus siglas en inglés) del año 1966; el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) del año 1979; y el Comité de los Derechos del Niño (CRC, por sus siglas en inglés) del año 1989.
- 9 Basada en la definición ofrecida por King, Martin Luther, Jr. 1967. “Where Do We Go from Here?” Informe anual presentado en la 11.ª Convención de la Conferencia de Liderazgo Cristiano del Sur, 16 de agosto de 1967, Atlanta, GA.
- 10 Lisa VeneKlasen y Valerie Miller, A New Weave of Power, People and Politics: The Action Guide for Advocacy and Citizen Participation (Warwickshire, UK: Practical Action Publishing, 2007).
- 11 Ibid
- 12 “Gender equality boosts economic growth,” European Institute for Gender Equality, 8 de marzo de 2017, consultado el 3 de febrero de 2022, <https://eige.europa.eu/news/gender-equality-boosts-economic-growth>.
- 13 “Transversalidad de género” es un término que la FLM ha utilizado en el pasado para indicar que se debe utilizar una perspectiva de igualdad o de justicia de género en todos los aspectos de la organización. Si bien este término es útil para recordarnos que debemos usar una perspectiva de género cuando consideramos las decisiones sobre políticas y programas, no ofrece claridad sobre qué prácticas específicas se deben seguir para garantizar una programación con perspectiva de género o con justicia de género.
- 14 Una evaluación del contexto o una evaluación de necesidades puede ser útil en lugar de un análisis de género, siempre que contenga un análisis suficiente de las dinámicas local de género y de las necesidades prácticas y estratégicas de género.
- 15 Una “población única” es cualquier grupo de población dentro de su área objetivo, que probablemente tenga costumbres y culturas distintas o necesidades y preferencias distintas. La singularidad de un grupo puede basarse en su cultura, religión, estatus (personas anfitrionas / internamente desplazadas/ refugiadas), etnia, estatus socioeconómico, geografía, etc.
- 16 Necesidades prácticas de género: necesidades que, de ser satisfechas, mejorarían la vida de la persona beneficiaria si se cumplieran, pero que no afectarían a las relaciones de género existentes. Por ejemplo, el acceso a suministros menstruales, el acceso a anticonceptivos masculinos, el acceso a oportunidades de trabajo remunerado, etc. Necesidades/intereses estratégicos de género: necesidades o intereses que, de ser satisfechos, transformarían la relación de poder desigual existente entre hombres y mujeres. Estas necesidades están relacionadas con las divisiones de género en el trabajo, el poder y el control, como el caso de los derechos legales, la violencia doméstica, las limitaciones de movilidad y el control de las mujeres sobre sus cuerpos.
- 17 La palabra “agency” en inglés, traducida aquí como intervención, es la capacidad de establecer objetivos estratégicos, de autoperibirse como capaz de lograr estos objetivos y de actuar en consecuencia sin temor a sufrir daños.
- 18 Un enfoque centrado en la persona sobreviviente preserva y promueve la confidencialidad, la seguridad, la no discriminación y el respeto por las opciones, los derechos y la dignidad de las sobrevivientes de VSBG. Para conocer los estándares mínimos de atención en las respuestas a la violencia sexual y basada en el género, consulte los Estándares mínimos interagenciales para la programación sobre violencia de género en emergencias. Puede encontrar un resumen (en inglés) de los estándares mínimos aquí.

- 19 Las “diferencias de género socialmente atribuidas” son los entendimientos colectivos sobre cómo los roles, las responsabilidades, los comportamientos y las apariencias de los hombres y de los niños se diferencian de aquellos atribuidos a las mujeres y a las niñas dentro de un contexto social o cultural particular. Los hombres, las mujeres, los niños y las niñas pueden sufrir VSBG por parte de miembros de su propio género o de miembros del género opuesto en función de las creencias sociales sobre cómo debería actuar y relacionarse una persona de su género con los demás. Por ejemplo, un marido puede ejercer VSBG contra su mujer al forzarla a mantener relaciones sexuales con él, creyendo que ese es su rol como esposa; o un niño puede sufrir VSBG por parte de otros niños que lo agreden porque actúa de forma demasiado “blanda” o “femenina”.
- 20 El término “sobreviviente” se prefiere al término “víctima” en los sectores de apoyo psicológico y social dado que implica resiliencia.
- 21 La gestión de casos involucra a agentes de servicios sociales o apoyo psicosocial capacitado: (1) asumiendo la responsabilidad de garantizar que las personas sobrevivientes estén informadas de todas las opciones disponibles para ellas, remitiéndolas a los servicios pertinentes a partir del consentimiento; (2) identificando y haciendo un seguimiento de los problemas que enfrenta una sobreviviente (y su familia, si corresponde) de manera coordinada; y (3) brindando apoyo emocional a la sobreviviente durante todo el proceso.
- 22 Naila Kabeer, “Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women’s Empowerment,” *Development and Change*, International Institute of Social Studies, 30, #3 (1999), 435–464.
- 23 Gaëlle Ferrant, Luca Maria Pesando, y Keiko Nowacka, “Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps for labor outcomes.” Centro de Desarrollo OECD, 2014.
- 24 “Investment in people,” *LWF Strategy 2019–2024*, 32.
- 25 “Investing in People,” *LWF World Service Strategy 2019–2024*, 45.
- 26 “Cultivating Equality: Delivering Just and Sustainable Food Systems in a Changing Climate,” CARE USA and Food Tank, 2015.
- 27 Mathieu Boniol, et al. “Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries,” *World Health Organization*, 2019, https://www.who.int/hrh/resources/gender_equity-health_workforce_analysis/en/.
- 28 “Cerca de la mitad de las mujeres se sienten más ansiosas, deprimidas, aisladas, con exceso de trabajo o enfermas debido al aumento de las tareas de cuidados no remunerado causado por la pandemia,” OXFAM International, 18 de junio de 2020, <https://www.oxfam.org/en/press-releases/close-half-women-are-feeling-more-anxious-depressed-isolated-overworked-or-ill>.
- 29 “COVID-19 and crisis in food systems: Symptoms, causes, and potential solutions,” IPES-Food, 2020.
- 30 “Global Rapid Gender Analysis for COVID-19,” CARE and IRC, 2020.
- 31 “Violence Against Women and Girls: the Shadow Pandemic,” UN Women, Abril de 2020, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic>.
- 32 “Where are the women? The conspicuous absence of women on COVID-19 response teams and why we need them,” CARE, 2020.
- 33 “Gender and its intersectionality: Guidelines for programming and engagement in governance,” Commonwealth Foundation, 2019.
- 34 *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.
- 35 “Program Practice Paper: Christian Aid and Leave No One Behind,” Christian Aid, 2017.



FEDERACIÓN
LUTERANA
MUNDIAL

Federación Luterana Mundial

Route de Ferney 150, Casilla postal 2100
1211 Ginebra 2, Suiza

www.lutheranworld.org