



# Set de instrumentos de capacitación en igualdad de género

Contiene: *Manual de capacitación, Folletos de capacitación y Kit de aprendizaje*

**HelpAge**

International

# Set de instrumentos de capacitación en igualdad de género

Contiene:

**Manual de capacitación** →

**Folletos de capacitación** →

**Kit de aprendizaje** →

**HelpAge International es una red global de organizaciones que promueven el derecho de todas las personas mayores a una vida digna, saludable y segura.**

Contribuciones de HelpAge International Global Gender Learning Group

## Set de instrumentos de capacitación en igualdad de género

**Contiene: Manual de capacitación, Folletos de capacitación y Kit de aprendizaje**

Publicado por HelpAge International

HelpAge International  
PO Box 78840, Londres SE1P 6QR, Reino Unido  
Tel +44 (0)20 7278 7778  
info@helpage.org  
**www.helpage.org**

Número de registro de organización benéfica: 288180

Escrito por Karen Andrae, Sylvie Cordier y Georgina Veitch/HelpAge International  
Editado por Celia Till y Georgina Veitch  
Foto de portada por Lydia Humphrey/Age International  
Diseñado por TRUE [www.truedesign.co.uk](http://www.truedesign.co.uk)



@HelpAge



HelpAge International

Copyright © HelpAge International 2022  
Este trabajo está sujeto a una licencia internacional 4.0 de reconocimiento no comercial de Creative Commons, <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

Cualquier parte de esta publicación puede reproducirse sin permiso para fines educativos sin ánimo de lucro. Por favor dar crédito a HelpAge International y enviarnos una copia o enlace.

ISBN 978-1-910743-70-6



Antonio Olmos/HelpAge International

# Manual de capacitación en igualdad de género

**Parte del *Set de instrumentos de capacitación en igualdad de género* de HelpAge International**

**HelpAge**

**International**

# Manual de capacitación en igualdad de género

## Contenido

### **3 Introducción**

- 3 Cómo se relacionan el género y el envejecimiento
- 4 La comprensión del sexo y el género
- 4 La transversalización y focalización del género
- 4 Acerca de este Manual de capacitación
- 5 Cómo llevar a cabo la capacitación
- 5 Acceso para personas con discapacidad

### **5 Planeación y preparación**

- 5 Ubicación, programación y preparación del lugar
- 6 Planeación y preparación de las sesiones
- 7 Resumen de la programación de las sesiones

### **8 Sesiones de capacitación prolongada**

- 8 Sesión 1: Introducción – Día 1
- 9 Sesión 2: Reglas y expectativas – Día 1
- 10 Sesión 3: Cierre y evaluación – Día 1
- 11 Sesión 4: Recapitulación y aclaraciones – Día 2
- 12 Sesión 5: Cierre y evaluación – Día 2
- 13 Sesión 6: Recapitulación y aclaraciones – Día 3
- 14 Sesión 7: Cierre y evaluación – Día 3
- 15 Sesión 8: Liberación del ave – Día 3

### **16 Módulo 1: Percepciones y discriminación**

- 16 Sesión 1: Nuevos comienzos (parte 1)
- 17 Sesión 2: Rueda de la identidad (parte 1)
- 18 Sesión 3: Elaboración de mapa corporal
- 20 Sesión 4: Día de 24 horas
- 25 Sesión 5: Juego de la vida
- 28 Sesión 6: Análisis de prejuicios, discriminación y barreras
- 30 Sesión 7: Rueda de la identidad (parte 2)
- 31 Sesión 8: Nuevos comienzos (parte 2)

### **32 Módulo 2: Análisis y transversalización de género**

- 32 Sesión 1: Transversalización de género (parte 1)
- 35 Sesión 2: Análisis de género (programático)
- 36 Sesión 3: Análisis de género (ejercicio práctico 1)
- 38 Sesión 4: Transversalización de género (parte 2)
- 39 Sesión 5: Plan de acción para la transversalización de género (parte 3)
- 42 Sesión 6: Análisis de género (ejercicio práctico 2)

### **45 Módulo 3: Habilidades de facilitación**

- 45 Sesión 1: Técnicas de facilitación
- 46 Sesión 2: Rol del facilitador
- 47 Sesión 3: Desafíos de la facilitación

# Introducción

La igualdad de género significa que haya igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades y trato para mujeres, hombres y personas de otros géneros. No se trata de que un grupo adquiera más poder en detrimento de otro, más bien, se trata de garantizar que a todas las personas se les trate con dignidad y puedan desarrollar todo su potencial. La posición de HelpAge International es que, sin importar lo diversas o superpuestas que sean sus identidades, valores, creencias o necesidades, todas las personas mayores deben ser reconocidas y respetadas como individuos con la misma dignidad, acogidas con igualdad y tratadas con justicia y sin discriminación.

Nuestra estrategia 2030 nos compromete a alcanzar un impacto en el bienestar, la dignidad y la voz de las personas mayores en su diversidad. Si no tuviéramos en cuenta el género, el esfuerzo de nuestro trabajo estaría dejando personas de lado. HelpAge se asegurará de que todos sean incluidos, a través de la promoción de la igualdad de género en nuestro trabajo, particularmente, en relación con el empoderamiento de las mujeres mayores y la transformación de las relaciones desiguales de género entre hombres y mujeres en la actualidad. También buscaremos mejores evidencias para poder comprender mejor y abordar desigualdades de género específicas que los hombres mayores pudieran enfrentar. Además, continuaremos siendo sensibles a las identidades no expresadas dentro de categorías binarias.

Con el fin de cumplir con estos compromisos, reconocemos que el género nos afecta a todos y que la igualdad entre géneros nos beneficia a todos (individuos, familias y comunidades) y es, por lo tanto, un asunto que afecta a toda la población. Por ejemplo, las mujeres mayores realizan importantes contribuciones económicas y sociales a la sociedad. También representan un grupo de apoyo político que está en crecimiento en países desarrollados y en vías de desarrollo. Reconocer y apoyar su total participación beneficiará la salud y el bienestar de individuos, familias, comunidades y naciones.

Por consiguiente, el género no se debe tratar como un tema aislado, más bien, debe tratarse como un lente a través del cual vemos y planificamos todo nuestro trabajo. De esta manera, el trabajo que tiene en cuenta el género va más allá de dirigirse a la misma cantidad de participantes masculinos y femeninos; se trata de corregir los desequilibrios y adaptar las actividades a las necesidades y a los intereses específicos de mujeres, hombres y personas de otros géneros.

Considerar el género en nuestro trabajo puede ayudarnos a identificar si nuestro enfoque de género ayuda o dificulta la igualdad de oportunidades y resultados para las mujeres y los hombres a través de cada una de las áreas focales de la Estrategia 2030.<sup>1</sup> Mientras que son a menudo las mujeres quienes tienen menos acceso a los recursos, el poder y las oportunidades, las vidas de los hombres también pueden verse afectadas negativamente por sus roles de género. La igualdad no significa que los hombres y las mujeres se vuelvan iguales, significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de si nacen o se identifican como hombre, mujer u otro.

## Cómo se relacionan el género y el envejecimiento

- Los roles de género pueden cambiar con la edad. Con frecuencia las personas mayores asumen roles que no son típicos de su género, como los hombres mayores que cuidan a sus nietos y las mujeres mayores que son cabeza de familia.
- La discriminación de género, particularmente en la edad avanzada, se puede ocultar por la carencia de datos desagregados por sexo y edad. Esta es una limitación importante a la hora de desarrollar políticas y programas con sensibilidad de género.
- La discriminación basada en el género puede acumularse durante la vida de una persona y ser exacerbada en la vejez.
- Las mujeres mayores pueden enfrentar doble discriminación por su edad y su género.
- Los hombres mayores pueden experimentar desafíos a la masculinidad que pueden hacer que se sientan aislados.

1. Seguridad económica; Envejecimiento saludable; Acción humanitaria inclusiva; Vida libre de violencia, abuso y abandono; Aprendizaje permanente; Una sociedad para todas las edades; Sistemas que incluyan a las personas mayores; Una posición contra la discriminación por edad; Adopción de la tecnología; Un movimiento para el cambio.

- Las mujeres y los hombres mayores, así como las personas mayores de otros géneros, corren el riesgo de violencia de género. Se trata de abuso de poder.
- Comprender nuestras cambiantes identidades de género y relaciones de poder a lo largo de nuestra vida es crucial para comprender nuestra experiencia del envejecimiento.

## La comprensión del sexo y el género

Hasta ahora, en su trabajo sobre igualdad y transversalización de género, HelpAge ha adoptado un lenguaje que refleja una comprensión binaria del género. Es decir, reconoce solo dos géneros: femenino y masculino. Sin embargo, reconocemos que la comprensión del sexo, el género y la identidad está evolucionando, y que los individuos o grupos que no se identifican dentro de las normas sociales o de género establecidas, a menudo se enfrentan al estigma, la discriminación o la exclusión social.

De acuerdo con nuestros valores organizacionales y compromiso con la igualdad de género, reconocemos que nuestro lenguaje, comprensión y capacidades en relación con el sexo y el género deben evolucionar más allá de un entendimiento binario. Esto será un proceso de aprendizaje para la organización durante la vigencia de la Estrategia 2030, y será informado y guiado por las experiencias de las personas mayores con las que trabajamos y los principios y estándares de los derechos humanos. Abordaremos este tema de forma completa en las actualizaciones futuras del set de instrumentos de capacitación.

## La transversalización y focalización del género

De acuerdo con nuestra estrategia de igualdad de género, continuaremos con la revisión y la adaptación de nuestro enfoque de doble vía de “transversalización” y “focalización” de género para asegurar que nuestro trabajo sea incluyente y respetuoso con todas las personas mayores, sin importar su identidad de género.

La transversalización de género significa que el género es considerado en todo lo que hacemos. El punto de partida para la “sensibilización al género” es el análisis de género, el cual nos permite identificar y actuar para abordar las desigualdades basadas en el género y los desequilibrios de poder.

Los enfoques específicos generalmente buscan un cambio “transformador de género”, por medio de la promoción de la voz y los derechos de las mujeres mayores, con el objetivo de crear igualdad de género en los roles, el estatus, el acceso y control de los recursos, y la influencia de las personas mayores. En el Kit de aprendizaje y en los Estándares mínimos para la transversalización de género de HelpAge se encuentra más información sobre estos enfoques (vea el Anexo en el Kit de aprendizaje).

## Acerca de este Manual de capacitación

Este Manual está diseñado para que los puntos focales de género de HelpAge lo utilicen para capacitar a colegas, miembros de la red y asociados para promover la igualdad de género en su trabajo. Hace parte de un Set de instrumentos de capacitación en igualdad de género que también incluye un Kit de aprendizaje y un set de Folletos.

Está diseñado para:

- reflexionar sobre las percepciones de género y otras identidades, durante el curso de la vida principalmente en la vejez, y así desafiar los sesgos inconscientes
- comprender la discriminación basada en el sesgo de género y otras identidades, especialmente, hacia las personas mayores
- desarrollar una comprensión del porqué el análisis de género es importante en todas las intervenciones humanitarias y de desarrollo
- aprender a realizar un análisis de género
- fortalecer las habilidades y la confianza en la facilitación de los entrenadores que imparten capacitación a otros.

Este Manual de capacitación incluye una sección de preparación y planeación, sesiones para los formatos de capacitación prolongada, y tres módulos. El Módulo 1 es un módulo fundamental que analiza las percepciones y la discriminación. El Módulo 2 es un módulo técnico que aborda el análisis y la transversalización de género. El Módulo 3 es un módulo de capacitación para

facilitadores, el cual fortalece las habilidades y la confianza de los participantes en el proceso de facilitación. El Manual viene con 36 Folletos que proporcionan tablas, herramientas, estudios de caso y diagramas para apoyar las sesiones de capacitación.

## Cómo llevar a cabo la capacitación

El formato de capacitación que seleccione puede ser continuo o intensivo, dependiendo de quién esté recibiendo la capacitación y de los recursos disponibles:

**Capacitación continua e intermitente** puede proporcionar capacitación en bloques, por ejemplo, sesiones de dos o tres horas. La ventaja de este tipo de capacitación es que las personas tienen tiempo para digerir la información sobre un tema antes de pasar al siguiente. A menudo, en la práctica, esta es la única opción de formato, ya que se adapta más fácilmente a los horarios de las personas. La desventaja de este formato es que hay menos posibilidades de realizar dinámicas grupales o permitir la reflexión profunda.

**Capacitación prolongada** es otra opción intensiva de varios días, generalmente residencial. Para completar todas las sesiones se necesitarán mínimo tres días. La ventaja de este tipo de formato es que brinda el tiempo suficiente para profundizar en temas complejos. También facilita la integración de equipos al dar a los participantes tiempo entre sesiones para compartir sus reflexiones sobre la capacitación. Este tipo de aprendizaje informal puede facilitar en gran medida el crecimiento y el desarrollo personal, y crear oportunidades de apoyo mutuo entre los participantes.

La capacitación se puede impartir a grupos de diferentes tamaños. Las sesiones individuales se pueden realizar con tan solo tres participantes, pero recomendamos de 12 a 25 participantes como el tamaño óptimo del grupo para la capacitación prolongada.

## Acceso para personas con discapacidad

Tenga en cuenta que entre los participantes puede haber personas mayores y personas con discapacidad, que pueden tener necesidades especiales. La sección de planeación y preparación presenta estándares mínimos necesarios para que los lugares sean accesibles a las personas con discapacidad.

Sin embargo, una limitación de esta primera edición del Manual de capacitación es que no proporciona orientación para impartir sesiones a los participantes con discapacidad. Para acceder a recursos recomendados que lo orienten en ese tipo de sesiones, vea por favor el Anexo del Kit de aprendizaje.

# Planeación y preparación

## Ubicación, programación y preparación del lugar

Considere usar un lugar externo para que los participantes no se distraigan con su trabajo o se sientan tentados a regresar a su escritorio durante los descansos. Verifique si puede costear capacitación residencial. De lo contrario, elija una ubicación y organice horas de inicio y finalización que sean convenientes para los participantes (por ejemplo, teniendo en cuenta los tiempos de viaje y las horas de mayor tráfico).

Cuando envíe las invitaciones para la capacitación, averigüe si los participantes tienen alguna necesidad específica (accesibilidad, dieta, comunicación, etc.).

Antes del encuentro, asegúrese de considerar lo siguiente:

- ¿Las personas con discapacidad pueden llegar al lugar? ¿Van a necesitar algún tipo de transporte especial para llegar allá? En caso de necesitarse, ¿hay presupuesto para costear transporte o un cuidador?
- ¿Las personas con discapacidad pueden entrar al lugar? Para las personas con movilidad limitada, ¿la entrada es de fácil acceso, con rampa o pasa manos para ayudarlos a subir? ¿O hay una entrada alternativa disponible?

- ¿Pueden las personas con discapacidad llegar fácilmente a la sala de reunión (o a las habitaciones si es residencial)? ¿La sala de reunión (o habitación) están en el primer piso? y si no, ¿hay un elevador? ¿La superficie del piso es uniforme? ¿Hay suficiente luz para que las personas vean por donde caminan?
- ¿Las personas con discapacidad pueden moverse por la sala de reunión fácilmente? ¿Es el salón lo suficientemente grande? ¿Hay espacio para trabajar en grupos más pequeños? ¿Hay suficiente espacio en el suelo para acomodar rotafolios y en la pared para colgar sus hojas? ¿Hay buena iluminación?
- ¿Las personas con necesidades especiales de comunicación pueden hacer parte de las discusiones? ¿Los participantes con baja visión o dificultades de audición se pueden sentar al frente? Si un participante utiliza lenguaje de señas, ¿tiene un intérprete de señas?
- ¿Las personas con discapacidad pueden usar los baños? ¿Pueden llegar a ellos fácilmente? ¿Son las puertas suficientemente anchas? ¿Se pueden usar fácilmente los inodoros?

Se pueden encontrar más recursos en el Anexo en el Kit de aprendizaje.

Programe suficientes descansos durante el día. Acuerde con los participantes los tiempos de inicio y finalización. Sólo permita que las sesiones se extiendan si tiene el consentimiento de los participantes.

## Planeación y preparación de las sesiones

Antes de la capacitación, debe familiarizarse con los conceptos de género, edad y discapacidad. Use el Kit de aprendizaje y la lista de recursos en el Anexo. Esto le ayudará a motivar las discusiones, responder las preguntas y sentirse más confiado en su rol como facilitador.

Este Manual de capacitación incluye sesiones para los formatos de capacitación prolongada, y tres módulos. Cada sesión incluye ejercicios prácticos con notas para el facilitador, recuadros de información y contenidos de aprendizaje. El Módulo 1 es un módulo fundamental que analiza las percepciones y la discriminación. El Módulo 2 es un módulo técnico que aborda la transversalización de género y su análisis. El Módulo 3 brinda apoyo a los facilitadores para fortalecer sus habilidades y confianza en la capacitación.

Lo invitamos a elegir módulos y sesiones de acuerdo con las necesidades de la audiencia y la extensión de la capacitación. Usted puede dedicar más o menos tiempo a determinadas sesiones. Las sesiones que son de dos partes se pueden dividir entre dos o más días si estas son parte de una capacitación prolongada.

Idealmente, usted tendrá un colaborador para liderar algunas de las sesiones y para apoyar a los participantes durante las sesiones de trabajo en grupo. También puede estar pendiente del tiempo y los niveles de energía de los asistentes. Junto con el colaborador:

- Planee quién va a liderar la sesión.
- Prepare dinámicas de motivación que puedan ser utilizadas rápidamente cuando la atención de los participantes comience a bajar (puede encontrar más recursos en el Anexo del Kit de aprendizaje).
- Asegúrese de que ambos tengan claro lo que esperan del trabajo en grupo para que puedan apoyar a los grupos de manera coherente.
- Prepare guías u otras ayudas visuales en formatos alternativos para los participantes con limitaciones visuales, y planifique cómo apoyar a los participantes con discapacidad para que participen en ejercicios prácticos o en el trabajo en grupo (puede encontrar más recursos en el Anexo del Kit de aprendizaje).
- Prepare un rotafolio fijo para anotar cualquier pregunta o comentario que no tenga tiempo de responder durante la sesión. Puede proponer que se aborden con el grupo o individualmente después de la sesión, o también, puede dirigir a los participantes a recursos adicionales. Al final de la capacitación, es un buen ejercicio revisar con los participantes las consultas recolectadas para verificar si ya tienen las respuestas que buscaban o si necesitan más información o ayuda.

# Resumen de la programación de las sesiones

Los módulos y las sesiones se muestran a continuación. Puede elegir cuál de estos incluir en su capacitación.

## Sesiones de capacitación prolongada: presentar la introducción de las sesiones, fijar expectativas, proporcionar aclaraciones y evaluar la capacitación

Tiempo requerido	Sesión	Día
10 minutos	1. Introducción	Día 1
20 minutos	2. Reglas y expectativas	Día 1
30 minutos	3. Cierre y evaluación	Día 1
30 minutos	4. Recapitulación y aclaraciones	Día 2
30 minutos	5. Cierre y evaluación	Día 2
45 minutos	6. Recapitulación y aclaraciones	Día 3
45 minutos	7. Cierre y evaluación	Día 3
10 minutos	8. Liberación al ave	Día 3

## Módulo 1: Reflexionar sobre nuestras percepciones de género y otras identidades y desafiar nuestro sesgo inconsciente. Comprender la discriminación basada en el sesgo de género y otras identidades

Tiempo requerido	Sesión
45 minutos	1. Nuevos comienzos (parte 1)
30 minutos	2. Rueda de la identidad (parte 1)
30 minutos	3. Elaboración de mapa corporal
60 minutos	4. Día de 24 horas
60 minutos	5. Juego de la vida
60 minutos	6. Análisis de prejuicios, discriminación y barreras
30 minutos	7. Rueda de la identidad (parte 2)
30 minutos	8. Nuevos comienzos (parte 2)

## Módulo 2: Desarrollar una comprensión de la transversalización de género y apoyar la elaboración del plan de acción de género. Fortalecer las habilidades en el análisis de género mediante la práctica

Tiempo requerido	Sesión
30 minutos	1. Transversalización de género (parte 1)
60 minutos	2. Análisis de género (programático)
45 minutos	3. Análisis de género (ejercicio práctico 1)
90 minutos	4. Transversalización de género (parte 2)
120 minutos	5. Plan de acción para la transversalización de género (parte 3)
120 minutos	6. Análisis de género (ejercicio práctico 2)

## Módulo 3: Fortalecer las habilidades de facilitación y construir confianza

Tiempo requerido	Sesión
45 minutos	1. Técnicas de facilitación
30 minutos	2. Rol del facilitador
45 minutos	3. Desafíos de la facilitación

# Sesiones de capacitación prolongada

Estas sesiones son para la capacitación que se extiende por pocos días. En ellas se hace la introducción a la capacitación, se fijan expectativas, se proporcionan aclaraciones y se posibilita la evaluación diaria.

---

## Sesión 1: Introducción – Día 1

**Tiempo**

10 minutos

**Objetivo**

Comience con un comentario informal y presente a los participantes entre sí al inicio del Día 1.

**Materiales**

Ninguno

**Preparación**

Ninguno

**Procedimiento**

Pida a cada participante que se presente con su nombre y se describa con una palabra que comience con la primera letra de su nombre. Por ejemplo:

- *Soy Pedro puntual*
- *Soy Fernanda feliz*
- *Soy Tomás trabajador*
- *Soy Carolina cordial*

Puede realizar el ejercicio mientras todos están sentados, o puede pedir a todos que se pongan de pie o se sienten en un círculo y acompañen la descripción de sí mismos con un movimiento o gesto.

## Sesión 2: Reglas y expectativas – Día 1



### Tiempo

20 minutos



### Objetivo

Aclarar y documentar lo que los participantes esperan de la capacitación y lo que les podría preocupar al inicio del Día 1.



### Materiales

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Cinta de enmascarar o masilla adhesiva
- Notas adhesivas o trozos pequeños papel o tarjetas en dos colores diferentes



### Preparación

1. Escriba los objetivos de la capacitación en el papel de rotafolio.
2. Exhiba en la pared el rotafolio con los objetivos de la capacitación. Déjelo ahí durante toda la capacitación. Puede consultarlo en las siguientes sesiones.
3. Fije en la pared dos hojas más. Titule una con la palabra “Contenido” y otra con la palabra “Formato”.



### Procedimiento

1. Entregue a cada participante algunas notas adhesivas o tarjetas (todas del mismo color). Pídales que escriban sus expectativas sobre el contenido y el formato de la capacitación (una expectativa por tarjeta).

Pídales que peguen las notas adhesivas o tarjetas debajo del título correspondiente en las hojas de papel de rotafolio que se habían preparado.

2. Entregue a cada participante una nota adhesiva o una tarjeta de otro color. Pídales que escriban lo que les preocupa sobre el contenido y sobre el formato (una inquietud por tarjeta) y péguelos en la hoja correspondiente.

3. Lea en voz alta las expectativas e inquietudes de los participantes. Asegure a los participantes qué expectativas se cumplirán y qué inquietudes se abordarán. Identifique los temas que haya que dejar pendientes para ser monitoreados más adelante o que no pueden ser tratados (por ejemplo, expectativas que no son realistas o que no se ajustan a la agenda).

4. Utilice los resultados para acordar algunas reglas básicas. Estas pueden incluir comenzar y terminar las sesiones puntualmente, respetar la opinión y las contribuciones de todos, no interrumpir a los demás, proteger la confidencialidad y mantener las computadoras portátiles y los teléfonos apagados. Escriba estos compromisos en otra hoja de papel de rotafolio y póngala en la pared.

La sesión proporciona un registro visible con el que puede verificar el progreso de los participantes a lo largo de la capacitación. Destaca áreas de consenso o desacuerdo. Esto puede servirle de indicador acerca de a qué podría dedicarle más tiempo, o cómo podría ser necesario ajustar la manera en que capacita a los demás.

A la mitad y hacia el final de la capacitación será útil volver a consultar los rotafolios para verificar con los participantes qué tanto se han cumplido sus expectativas.



### Notas del facilitador

---

## Sesión 3: Cierre y evaluación – Día 1

**Tiempo**

30 minutos

**Objetivo**

Identificar los contenidos clave de aprendizaje al final del Día 1.

**Materiales**

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Notas adhesivas
- Tazón con dulces y/o fruta

**Preparación**

Tome tres hojas de papel de rotafolio y dibuje un emoji diferente en cada una: una cara sonriente, una con expresión neutra y una triste.

**Procedimiento**

1. Pida a los participantes que se sienten en un círculo y se pasen el tazón con dulces o frutas.
2. Indique a los participantes que, al coger el dulce o la fruta, cada uno nombre dos cosas que haya aprendido o comente algo relacionado, como qué le llamó más la atención durante el día.
3. Reparta notas adhesivas y pida a los participantes que escriban cualquier comentario que tengan sobre el día, incluyendo la logística (como descansos, refrigerios o el lugar), la capacitación (como el ritmo, la claridad, la diversión) y el contenido. Indíqueles que escriban un solo comentario por nota adhesiva.
4. Pídales que peguen la nota adhesiva en el papel de rotafolio, debajo del emoji correspondiente.
5. Seleccione a máximo tres participantes para que hagan un repaso de 10 minutos de los principales resultados obtenidos en la sesión del Día 1.

---

## Sesión 4: Recapitulación y aclaraciones – Día 2

**Tiempo**

30 minutos

**Objetivo**

Recordar a los participantes lo que han aprendido, aclarar cualquier duda y preguntar si tienen comentarios o sugerencias adicionales al inicio del Día 2.

**Materiales**

Ninguno. Aun así, puede que quiera hacer referencia nuevamente a los rotafolios de sesiones anteriores.

**Preparación**

Seleccione a tres participantes para hacer la recapitulación del Día 1.

**Procedimiento**

1. Pida a los participantes seleccionados que hagan una recapitulación (10 minutos).
2. Dé 20 minutos para la discusión.

## Sesión 5: Cierre y evaluación – Día 2



**Tiempo** 30 minutos



**Objetivo** Identificar los contenidos clave de aprendizaje al final del Día 2.



**Materiales**

- Papel de rotafolio
- Cinta de enmascarar o masilla adhesiva
- Marcadores



**Preparación**

1. Pegue dos hojas de papel de rotafolio por el borde más largo para crear una hoja más grande.
2. Dibuje los ejes X y Y.
3. Nombre el eje X “sesiones de capacitación”. Escriba los nombres de las sesiones a lo largo del eje X (p. ej. Nuevos comienzos, Rueda de la identidad, Elaboración de mapa corporal).
4. Nombre el eje Y “Estado de ánimo”. Marque la escala numérica de negativo a positivo (p. ej. de -5 a +5).



**Procedimiento**

1. Si hay más de 12 participantes, divídalos en dos grupos, entregue a cada grupo una hoja de rotafolio grande con los ejes marcados.
2. Pida a los participantes calificar su estado de ánimo durante las distintas sesiones a lo largo del eje Y. En términos generales, ¿los participantes sienten que el facilitador ha alcanzado los objetivos del día? Salga del salón o demuestre estar ocupado para darles a los participantes algo de privacidad durante este ejercicio.

---

## Sesión 6: Recapitulación y aclaraciones – Día 3

**Tiempo**

45 minutos

**Objetivo**

Reforzar el aprendizaje y proporcionar explicaciones adicionales al inicio del Día 3.

**Materiales**

Notas y presentaciones del rotafolio del Día 2.

**Preparación**

Ninguna

**Procedimiento**

1. Recapitule las sesiones del Día 2 y pregunte a los participantes qué puntos clave recuerdan.
2. Pregunte si alguien necesita más aclaraciones. Refiérase a cualquier temática que haya quedado pendiente durante las sesiones de capacitación.

---

## Sesión 7: Cierre y evaluación – Día 3

**Tiempo**

45 minutos

**Objetivo**

Revisar si las expectativas de los participantes se han cumplido y si se han resuelto sus inquietudes al final del Día 3.

Motive a los participantes a elaborar un plan de acción orientado a la capacitación y reflexión continuas.

**Materiales**

- Notas adhesivas con las expectativas e inquietudes
- Tazón con dulces y/o frutas

**Preparación**

Ninguna

**Procedimiento**

**1.** Pida a los participantes que recuerden sus expectativas e inquietudes y pregúnteles si sintieron que sus expectativas se cumplieron y sus inquietudes se abordaron.

Infórmeles que cuentan con 10-15 minutos.

**2.** Enfatice que el aprendizaje continuará por medio de la práctica. Sugíerale al grupo que se mantengan en contacto unos con otros para intercambiar experiencias y apoyarse.

**3.** Pida a los participantes que se pasen el tazón y que, mientras cogen el dulce o la fruta, cada uno mencione cuál será su próxima acción. ¿Qué harán durante los próximos tres meses?

---

## Sesión 8: Liberación del ave – Day 3



**Tiempo** 10 minutos



**Objetivo** Terminar la capacitación con un comentario amistoso y esperanzador al final del Día 3.



**Materiales** Ninguno



**Preparación** Ninguno



**Procedimiento** **1.** Pida a todos los participantes que se sienten en círculo y cierren los ojos.

**2.** Pídales que reflexionen sobre la capacitación y se centren en los conocimientos y habilidades que han adquirido, y en los nuevos conocidos o amigos que han hecho. Pídales que abran los ojos nuevamente. Ahora, junte sus manos como si estuviera sosteniendo un objeto suavemente. Diga a los participantes que tiene un ave pequeña pero hermosa entre las manos, que representa todas sus aspiraciones y esperanzas de usar sus nuevos conocimientos y habilidades para promover el bienestar, los derechos y la inclusión de las personas mayores.

**3.** Deje que el ave imaginaria crezca entre sus manos. Anuncie que la va a poner en libertad. Haga una cuenta regresiva de tres a cero con todo el grupo y libere el ave en el aire.



## Módulo 1

# Percepciones y discriminación

Este módulo ayuda a los participantes a reflexionar sobre sus percepciones de género y otras identidades y a desafiar su propio sesgo inconsciente. Su objetivo es ayudarles a comprender como el sesgo inconsciente puede conducir a la discriminación.

## Sesión 1: Nuevos comienzos (parte 1)



### Tiempo

45 minutos



### Objetivo

Sensibilizar a los participantes sobre cómo los estereotipos, los prejuicios y las suposiciones influyen en la forma en que percibimos y nos relacionamos con otras personas. Ayudar a los participantes a comprender los sesgos inconscientes y aprender cómo combatirlos.



### Materiales

Folleto 1: Nuevos comienzos – las personas



### Preparación

Ninguna



### Procedimiento

1. Entregue a cada participante una copia del Folleto 1.
2. Indique a los participantes que esta es la primera parte de un ejercicio que tiene dos partes. La segunda parte se llevará a cabo al final de la capacitación.
3. Diga a los participantes que tienen 10 minutos para decidir individualmente qué ocho personas de la lista del Folleto 1 elegirían para comenzar una nueva comunidad.
4. Divida a los participantes en grupos de 3-5. Usted puede armar los grupos o dejar que ellos elijan. Pídales que decidan en grupo cuáles serían las ocho personas que elegirían para comenzar una nueva comunidad. Dígalos que tienen 15 minutos. Pida a cada grupo designar un observador. El observador participará en la discusión y tomará notas sobre cómo se desarrolla esta, incluyendo las diferencias de opinión, la justificación de las elecciones, las respuestas emocionales, los consensos y el liderazgo en la discusión y en la toma de decisiones.
5. Solicite a cada grupo que presente su elección y a los observadores que informen brevemente sobre el proceso. Pregúntele a cada grupo:
  - ¿Por qué tomaron esas decisiones?
  - ¿Qué notaron al tratar de tomar una decisión en grupo?
  - ¿Qué tan cómodos se sintieron negociando con los demás en su grupo o expresando su opinión? ¿Hubo algo que impidiera a algunos dar su opinión?Preste especial atención a las razones relacionadas con el género, la edad y la discapacidad, pero también a las suposiciones sobre los personajes y sus personalidades.
6. Recuerde a los participantes que retomará este ejercicio al final de la capacitación.

Guarde las elecciones de los grupos y las notas de observación. Prepare un resumen de las similitudes y diferencias que encontró tanto en las elecciones como en las justificaciones. Lo necesitará cuando retome el ejercicio y reflexione sobre los prejuicios, las normas sociales y la exclusión.



### Notas del facilitador

## Sesión 2: Rueda de la identidad (parte 1)



### Tiempo

30 minutos



### Objetivo

Haga que los participantes sean conscientes del hecho de que todo el mundo tiene múltiples identidades y que es importante reconocer esto y ver a la persona en su totalidad.



### Materiales

- Bolígrafos o crayolas de diferentes colores
- Cinta de enmascarar o masilla adhesiva
- Folleto 2a: Rueda de la identidad
- Folleto 2b: Rueda de la identidad (parte 1; ejemplo) – para el facilitador



### Preparación

Ninguna



### Procedimiento

1. Entregue a cada participante una copia del Folleto 2a: Rueda de la identidad.
2. Pida a los participantes que escriban en cada uno de los ocho segmentos del círculo central las diversas identidades que sienten que los hacen quienes son. Por ejemplo, su género, sexo, orientación sexual, discapacidad, nivel educativo, situación laboral, papel en la familia, nacionalidad, residencia, edad, etnia, religión, etc. Dígalos que, si sienten que una identidad es importante, pero demasiado personal para compartirla, pueden dejar el espacio en blanco o escribir “personal”. Explique que las identidades de las personas están en capas, algunas son más significativas que otras. Utilice el Folleto 2b: Rueda de la identidad (parte 1; ejemplo) como guía.
3. Pida a los participantes que clasifiquen sus diferentes identidades de acuerdo con la importancia que sienten que tienen en la actualidad. Al juntarlas, crearan una “rueda de la identidad” que parece un mapa conceptual de araña.
4. Pida a los participantes que marquen cualquiera de las identidades que sientan que tiene un valor bajo en la sociedad con una flecha apuntando hacia abajo, y cualquiera que sea altamente valorada con una flecha apuntando hacia arriba.
5. Dé a los participantes 15 minutos para completar la tarea (dando las instrucciones por etapas). Después, cuelgue los mapas conceptuales de araña para que todos los puedan ver. Dé a los participantes cinco minutos para ver los mapas conceptuales. Pídale a uno o dos participantes que no hayan hablado mucho que expliquen su rueda de la identidad. Si no desean hacerlo, pregúntele a otra persona.
6. Explique a los participantes que retomará este ejercicio al final de la capacitación.

Dígalos a los participantes que eviten usar rasgos de personalidad individuales, como “creativo”, “apasionado”, “solidario” o “trabajador” para identificarse. Pídalos que usen términos que puedan aplicarse a grupos de personas, como “activista”, “profesional”, “hermana”, “atleta”, “lesbiana” o “discapacitado”.



### Notas del facilitador

Destaque la importancia de recordar que cada persona está conformada por más de una identidad y que nuestras diversas identidades a veces se intersecan de maneras complejas. Diga a los participantes que usted hablará de esto en detalle más adelante.

Explique que incluso si nos interesa principalmente un grupo particular de personas como las mujeres, las personas con discapacidad, las personas mayores o los adolescentes, todos tienen otras identidades que también afectan sus vidas y los hacen quienes son.



### Contenido de aprendizaje

## Sesión 3: Elaboración de mapa corporal



### Tiempo

30 minutos



### Objetivo

Capacitar a los participantes para comprender la diferencia entre sexo y género, así como para reconocer y desafiar los estereotipos sobre mujeres y hombres.



### Materiales

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Cinta de enmascarar o masilla adhesiva



### Preparación

Ninguna



### Procedimiento

1. Divida a los participantes en grupos de 3 a 5 personas de un mismo sexo. Si es posible, mantenga a las personas con antecedentes culturales similares en los mismos grupos.
2. De a cada grupo una hoja de papel de rotafolio y pídale a cada grupo de mujeres que dibuje la silueta de una mujer, y a cada grupo de hombres la de un hombre. Si es necesario, se pueden unir hojas del papel de rotafolio para tener una hoja más grande.
3. Pida a un grupo de mujeres que piense en las atributos “típicos” de una mujer en su sociedad: lo que hace, cómo actúa, su personalidad, habilidades, etc. Pídales que escriban o dibujen estas características encima o al lado de la parte correspondiente en el boceto del cuerpo femenino. Por ejemplo, pudieran dibujar un bebé cerca de su estómago y las herramientas o equipo que utilice en su casa o en su trabajo, al lado de sus manos o pies. Y podrían escribir palabras que describan su personalidad alrededor de la cabeza.
4. Pídale a otro grupo de mujeres que haga lo mismo para una mujer mayor.
5. Pídale a un grupo de hombres que haga lo mismo para un hombre. Los dibujos típicos podrían incluir una barba, músculos fuertes y herramientas o símbolos que representen sus responsabilidades en el trabajo. Las palabras podrían describir una personalidad comúnmente asociada a un hombre.
6. Pídale a otro grupo de hombres que haga lo mismo para un hombre mayor.
7. Explique a los participantes que este es un ejercicio de lluvia de ideas que enfocado en lo que asociamos espontáneamente con mujeres y hombres, y mujeres y hombres mayores, incluyendo nuestros propios estereotipos.

*El procedimiento para esta sesión continúa en la siguiente página*

Si no hay suficientes participantes de diferentes géneros para formar cuatro grupos de un solo sexo, se puede hacer un grupo de mujeres y otro de hombres. En ese caso, dé 10 minutos a cada grupo para identificar características típicas de mujeres y hombres, y luego agregar (puede ser en otro color) características típicas de las mujeres y los hombres mayores.

Otra posibilidad es tener un grupo que estudie a mujeres y hombres de cualquier edad, y otro que estudie específicamente a mujeres y hombres mayores. En el caso de los grupos mixtos, designe a un observador en cada grupo para que identifique los puntos de discusión, los puntos de consenso y las diferencias de opinión.

Los participantes probablemente identificarán características estereotipadas. El objetivo del ejercicio es reconocer y desafiar estos estereotipos durante la discusión después del ejercicio.



### Notas del facilitador



## Continúa el procedimiento

8. Reúna a los grupos. Cuelgue los dibujos y coméntenlos, haciendo las siguientes preguntas:

- ¿Todos están de acuerdo con las características atribuidas a las mujeres, los hombres, las mujeres mayores y los hombres mayores? ¿Qué características pueden ser polémicas? ¿Cuáles son estereotipadas? ¿Fue sencillo llegar a acuerdos o hubo desacuerdos en el grupo?
- Qué características son biológicas o fisiológicas (p. ej. la lactancia, la menstruación o tener barba) y cuáles se basan en normas sociales (tales como las ideas de feminidad o masculinidad o qué comportamiento es aceptable para las mujeres y los hombres).
- ¿Qué características no se pueden cambiar fácilmente?
- ¿Qué características cambian a medida que las personas envejecen?
- ¿Qué características están asociadas con valores, como ser una “buena” esposa o un protector “fuerte” de la familia? ¿Hay valores más importantes que otros? Si es así, ¿se relacionan con la edad? Por ejemplo, una mujer más joven puede dar a luz de forma natural, pero una mujer posmenopáusica ya no puede. ¿Afecta esta diferencia los roles de las mujeres y su valor en el hogar o la comunidad a medida que envejecen? Un hombre joven puede ser valorado por su fuerza física y capacidad para el trabajo duro, pero un hombre mayor puede carecer de estas cualidades. ¿Cómo afecta esto el valor atribuido a los hombres a medida que envejecen?
- Pregunte a los participantes si siempre han existido las características y los valores típicos que se atribuyen a las mujeres y los hombres, o si saben de algún momento en que fueron diferentes (no en su propia vida, sino en la historia de sociedad en general).
- Pregunte a los participantes si sienten que hay algún beneficio potencial en cambiar cualquiera de estas características y valores.
- Pregunte a los participantes cuáles son las implicaciones de atribuir características y valores típicos de mujeres y hombres a personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales u otras personas, como aquellas cuyo género es diferente al sexo asignado. (Para obtener más información al respecto, consulte el Glosario del Kit de aprendizaje y la Sección 1: Sexo, género y orientación sexual en el Módulo 1 del Kit de aprendizaje).

En este punto, los participantes deben comprender qué diferencias entre mujeres y hombres son biológicas y cuáles están determinadas por la sociedad (la diferencia entre sexo y género).

Se debe destacar que no siempre es fácil decidir qué es puramente femenino y masculino, hay un amplio espectro entre lo masculino y lo femenino. Las personas pueden estar en diferentes puntos de este espectro y su postura puede cambiar. Algunas características son válidas para todos, independientemente del género.

Señale que la sociedad construye muchas más características relacionadas con el género que las puramente biológicas, y que éstas pueden cambiar a lo largo de la vida.

Es posible que al comienzo los participantes no entiendan el sentido de los mapas corporales. Sin embargo, al final del Módulo 1 las actividades en torno a los estereotipos de género deberían ayudarles a comprender, por esto se deben conservar los mapas corporales como punto de referencia.



## Contenido de aprendizaje

## Sesión 4: Día de 24 horas



### Tiempo

60 minutos



### Objetivo

Mejorar la comprensión de los participantes sobre los roles y responsabilidades de género, las necesidades de las personas de diferentes géneros y cómo los roles de género se relacionan a los valores sociales y las relaciones de poder.



### Materiales

- Papel de rotafolio
- Marcadores o crayones de diferentes colores
- Folleto 3: Día de 24 horas
- Folleto 4a: Roles y necesidades de género
- Folleto 4b: Roles y necesidades de género (ejercicio)
- Folleto 4c: Roles y necesidades de género (ejercicio terminado)  
Esto es opcional (vea la Nota del facilitador)
- Documento impreso del Recuadro de información:  
Relaciones de género (para colgar después de la discusión)



### Preparación

Los participantes serán divididos en grupos. Dibuje una tabla en blanco en una hoja de papel de rotafolio para cada grupo como se muestra a continuación. Puede agregar uno o dos datos para que los participantes vean lo que se les pedirá que hagan.

Tiempo	Tarea de una mujer joven	Tarea de una mujer mayor	Tarea de un hombre joven	Tarea de un hombre mayor
3.00am	Despertarse			

Si nota que los participantes tienen dificultades para usar la tabla, puede dibujar una gran esfera de reloj en cada hoja y pedirles que la usen en su lugar.



### Procedimiento

1. Divida a los participantes en grupos de 3 a 5 personas de un mismo sexo.
2. Entregue a cada grupo una hoja del papel de rotafolio con la tabla en blanco o la esfera de reloj. Pida a los grupos que elijan un grupo específico de “profesionales” al que ellos mismos pertenezcan o conozcan (p. ej. granjeros, pescadores, personal de la salud de primera línea o trabajadores sociales). Dígalos que es mejor no elegir a grupos de personas que estén en los extremos del espectro socioeconómico (personas muy ricas o muy pobres).
3. Pida a los participantes que imaginen un día en la vida de una esposa y un esposo que pertenecen al grupo ocupacional que han elegido, y que posiblemente vivan con su familia extendida. Pídales llenar la tabla para esas dos personas que conforman la pareja a lo largo de 24 horas de un día entre semana, comenzando por despertarse. Dígalos que incluyan todas las actividades, tanto laborales como sociales, incluyendo, por ejemplo, ir a buscar leña o agua, visitar amigos, sentarse en un café, ayudar a los niños con su tarea o movilizarse al trabajo.  
Dé 20 minutos para terminar la tarea.

*El procedimiento para esta sesión continuará en la siguiente página*



## Continúa el procedimiento

4. Una vez hayan finalizado, cuelgue las tablas. Dé a los participantes de 5 a 10 minutos para caminar al rededor y observarlos.

5. Reúna a todos para discutir los resultados:

- ¿Quién trabaja más horas desde que se levanta hasta que se acuesta?
- ¿Cuál es el equilibrio entre el trabajo y el ocio para mujeres y hombres, mujeres mayores y jóvenes, hombres mayores y jóvenes, y para mujeres y hombres mayores?
- ¿Cuál es la diferencia en el equilibrio entre el trabajo y el ocio entre mujeres y hombres en diferentes grupos profesionales?
- ¿Cuál es la similitud entre las mujeres y los hombres de diferentes edades que pertenecen a diferentes grupos profesionales?
- Si hay una discrepancia entre lo que las participantes mujeres creen que son tareas de hombres y lo que los participantes hombres creen que son tareas de mujeres, pregunte cómo podrían haberse producido estas diferencias.

*El procedimiento para esta sesión continuará en la siguiente página*

Lo que se debería concluir de esto es que, en general:

- Las mujeres y los hombres hacen cosas muy diferentes durante el día.
- Las mujeres trabajan más horas que los hombres.
- Las mujeres tienen tareas más variadas y a veces hacen más de una cosa a la vez.
- El trabajo para la familia lo hacen las mujeres.
- El trabajo de los hombres se hace fuera de casa.
- Los hombres tienen más tiempo libre. Tienen más tiempo para relajarse y dedicarse a sus pasatiempos que las mujeres.
- Las mujeres duermen menos.
- Los hombres tienen un papel más activo en la toma de decisiones.
- Las desigualdades de género en la división del trabajo pueden permanecer hasta la vejez. Los tipos de trabajo que realizan las personas también pueden cambiar a medida que envejecen y se vuelven diferentes para las personas mayores más jóvenes y las personas mayores de más edad.

Puntos de reflexión:

- ¿Cree que las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al equilibrio entre el trabajo y el ocio pueden afectar su bienestar?
- ¿Qué implica esto para los hombres y las mujeres a diferentes edades?



## Contenido de aprendizaje

## Tiempo dedicado a los cuidados

Las mujeres son principalmente quienes cargan con las responsabilidades de cuidar niños, personas mayores y enfermas, así como con los deberes de la casa. A nivel mundial, las mujeres dedican de dos a diez veces más tiempo al día en cuidados no remunerados que los hombres.<sup>2</sup>

2. [https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid\\_care\\_work.pdf](https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf)



## Recuadro de información



## Roles de género

**Roles productivos** son actividades realizadas para asegurar la venta de bienes o servicios que permitan a las personas sobrevivir. Incluyen contratación, agricultura y mercadeo.

**Roles reproductivos** son las actividades que mantienen a las familias vivas y en buen estado. Incluyen la maternidad, el cuidado de los miembros de la familia y el manejo del hogar (como traer agua y leña). Por lo general, los roles reproductivos son manuales, no remunerados y consumen mucho tiempo.

**Roles de la comunidad** son las actividades que promueven la unidad de la comunidad. Allí se incluye la organización de eventos sociales (como ceremonias y celebraciones), coordinar mejoras para la comunidad y participar en los comités. Los roles de las mujeres en la comunidad son a menudo una extensión de sus funciones reproductivas de movilización, cuidado y provisión, realizadas voluntariamente y sin remuneración. Los roles de los hombres en la comunidad son a menudo de carácter político e incluyen la toma de decisiones. A menudo estos son remunerados y asociados con estatus y poder.



### Continúa el procedimiento

6. Explique qué son: roles reproductivos, productivos y de la comunidad (vea el Recuadro de información: Roles de género).
7. Entregue a cada participante una copia del Folleto 3: Día de 24 horas.
8. Pida a los participantes que identifiquen, con marcadores o crayones de colores diferentes, actividades en su tabla que:
  - ayuden a generar ingresos (roles productivos), como la pesca (si el pescado se va a vender, en lugar de comerse) o el comercio del mercado.
  - apoyen el bienestar de la familia (roles reproductivos), como cocinar, buscar agua o cuidar de familiares.
  - estén conectados con actividades comunitarias (roles de la comunidad), como asistir a una reunión del comité regional.
9. Pida a los participantes que marquen las actividades con diferentes colores según representen roles productivos, reproductivos o comunitarios.
10. Discuta con los participantes qué roles y actividades son más “visibles” y más valorados por su comunidad, los miembros de su casa y las instituciones de la sociedad en la que viven.  
Después, haciendo uso de notas adhesivas de diferentes colores, compare la distribución de las actividades “visibles” e “invisibles”.  
Dibuje un signo más o un signo menos en cada nota adhesiva para identificar roles y actividades consideradas de alto o bajo valor realizadas por mujeres y hombres a edades tempranas y avanzadas.
11. Discuta cómo el valor asignado a estas actividades afecta las relaciones de poder entre mujeres y hombres en diferentes edades. Por ejemplo: ¿lavar la ropa (por una mujer o un hombre) se considera una actividad con valor? ¿Es visible? ¿El trabajo en la construcción (por una mujer u hombre) o la construcción de una casa familiar, es más o menos valorado o visible? ¿Da más poder a quien está llevando a cabo la actividad? ¿Y qué significa esto, por ejemplo, para un hombre mayor que ya no puede construir o para una mujer mayor que todavía se preocupa por el hogar? ¿El equilibrio de poder puede cambiar con la edad?

*El procedimiento para esta sesión continuará en la siguiente página*

- Las mujeres suelen realizar muchas más tareas reproductivas que los hombres. Tales tareas consumen tiempo y no son remuneradas, por lo tanto, no son consideradas como un trabajo real.
- Debido a que gran parte del trabajo realizado por mujeres no es remunerado y, por lo tanto, no se considera trabajo “real”, la sociedad suele subestimar a las mujeres y las percibe como menos capaces e importantes que los hombres.
- Sin embargo, en la vejez, tanto las mujeres como los hombres pueden darse cuenta de que las expectativas del tipo de trabajo que realizan y las actitudes hacia ellos cambian. Las mujeres a menudo continúan realizando tareas domésticas no remuneradas en la vejez. En el caso de los hombres, sus roles productivos y de la comunidad disminuyen conforme alcanzan una edad en la que, o bien son incapaces o se asume que no pueden realizar ciertas actividades. Las mujeres pueden darse cuenta de que su valor depende de sus funciones no remuneradas en el hogar. Una vez que no pueden contribuir al bienestar de su familia, su “valor” o estatus también puede disminuir.

### Necesidades de género prácticas y estratégicas

Dado que las mujeres y los hombres suelen tener diferentes roles, también suelen tener diferentes necesidades estratégicas y prácticas.

**Las necesidades prácticas** tienden a ser inmediatas y a corto plazo. Se relacionan con aquello que las personas necesitan para sobrevivir en su condición de vida particular, tal como alimento, un techo, salud, agua e ingresos. Las necesidades prácticas se satisfacen mediante una combinación de actividades productivas y reproductivas, como la provisión de pozos y extracción de agua, el manejo de centros de salud y el cuidado de familiares enfermos, la venta de bienes en el mercado para ganar dinero para alimentar a la familia y la obtención de ingresos de trabajo para cubrir los gastos familiares. Las intervenciones diseñadas para satisfacer las necesidades prácticas no necesariamente desafían los roles y normas de género existentes, perpetuando la desigualdad de género.

**Las necesidades estratégicas** tienden a ser a largo plazo. Estas incluyen los derechos legales (tales como terreno y derechos de herencia), la protección contra la violencia doméstica, la igualdad salarial, y el control de las mujeres sobre sus cuerpos. Las intervenciones diseñadas para satisfacer estas necesidades desafían el papel de subordinación de las mujeres en la sociedad. Se relacionan con la división del trabajo (quién hace qué), del poder y del control (quién tiene qué y quién decide cómo usarlo). Abordar las necesidades estratégicas implica transformar las relaciones de género y promover la igualdad de género.



#### **Continúa el procedimiento**

**12.** Explique cómo las necesidades de los hombres y las mujeres se basan en sus diferentes roles de género (vea el Recuadro de información: Necesidades de género prácticas y estratégicas).

**13.** Entregue a cada participante una copia del Folleto 4a: Roles y necesidades de género.

**14.** Repase de nuevo las explicaciones de los roles productivos, reproductivos y de la comunidad.

**15.** Entregue a cada participante una copia del Folleto 4b: Roles y necesidades de género (ejercicio).

**16.** Pida a los participantes, ya sea individualmente o en grupos pequeños, que consideren con qué roles y necesidades se relacionan las actividades listadas en el folleto. Pídales que pongan una cruz en los espacios correspondientes en el Folleto. Enfatique que cada actividad podría estar asociada a más de un rol o necesidad.

**17.** Reúna a todos los participantes. Compare y discuta los resultados.

*Las notas para esta sesión continuarán en la siguiente página*



Si tiene poco tiempo, podría entregar a los participantes el Folleto 4b: Roles y necesidades de género (ejercicio) para que hagan el ejercicio de tarea o cuando puedan. Se muestra una tabla terminada en el Folleto 4c: Roles y necesidades de género (ejercicio terminado) para verificar los resultados.

Puede colgar una copia del Recuadro de información: Relaciones de género, como recordatorio para los participantes a lo largo de la capacitación.



## **Relaciones de género**

- El género se refiere a las relaciones que existen entre las mujeres y los hombres. La sociedad es la que construye esas relaciones que se basan en las expectativas que tienen las personas sobre las mujeres y los hombres, así como en la percepción de su valor en la sociedad.
- Esto significa que existe una jerarquía de las características asociadas a las mujeres y los hombres, y una jerarquía de roles y responsabilidades. Estas jerarquías afectan el valor que se da a las mujeres y los hombres en la sociedad y conllevan a la desigualdad en las relaciones de poder entre estos.
- No obstante, los roles de las mujeres y los hombres y las relaciones de poder entre ellos pueden cambiar con el tiempo. Esto ha sucedido antes y es probable que siga sucediendo. Existe una oportunidad continua de promover la igualdad de género.
- La mayoría de los roles son específicos del contexto. Es decir, dependen en gran parte de donde viven las personas, sus antecedentes culturales, su edad, su situación económica, etc.
- Cada persona experimenta la vida de manera distinta según su edad y la etapa en la que se encuentra. Las personas en diferentes grupos etarios (infantes, adolescentes, adultos jóvenes, adultos mayores, etc.) y con diferentes estados civiles (solteros, casados, viudos, separados, divorciados, etc.) experimentan los asuntos de género y poder de manera distinta.
- Las relaciones de género se ven reforzadas por sistemas institucionales como leyes y doctrinas religiosas que reflejan los valores que la sociedad atribuye a los roles de la mujer y el hombre.

## Sesión 5: Juego de la vida



### Tiempo

60 minutos



### Objetivo

Posibilitar que los participantes comprendan la jerarquía de género, discapacidad, edad y origen étnico; cómo esta afecta las oportunidades que tienen las personas a lo largo de su vida; y cómo la intersección de diversas identidades puede aumentar la marginalización de una persona.



### Materiales

- Indicaciones para que el facilitador describa la historia de vida de una persona
- Etiquetas o adhesivos para los voluntarios



### Preparación

Ninguna



### Procedimiento

**1.** Pida a tres participantes hombres y tres mujeres representar voluntariamente los siguientes personajes:

- Una mujer sin ninguna discapacidad del grupo étnico dominante en su comunidad.
- Un hombre sin ninguna discapacidad del grupo étnico dominante en su comunidad.
- Una mujer con discapacidad de nacimiento del grupo étnico dominante en su comunidad.
- Un hombre con discapacidad de nacimiento del grupo étnico dominante en su comunidad.
- Una mujer sin discapacidad de una minoría indígena o étnica.
- Un hombre sin discapacidad de una minoría indígena o étnica.

Enfatice en que esto no es un juego de roles. Entregue a cada participante una etiqueta o adhesivo para que la use con su personaje escrito en ella y así todos puedan recordar quién representa qué personaje.

Usted puede escoger otras identidades. Sin embargo, debe incluirse el sexo y la discapacidad.



### Notas del facilitador

**2.** Pida a los seis voluntarios que se paren uno junto al otro en una fila. Indique a los demás participantes que se pongan en fila a ambos lados para formar un corredor a lo largo del cual los seis voluntarios puedan avanzar o retroceder. Los voluntarios deben pararse a medio camino a lo largo del corredor, todos mirando hacia un extremo.

**3.** Explíqueles que contará la historia de vida de diferentes personajes, siguiendo su recorrido desde el nacimiento hasta la vejez. Pida a cada voluntario que piense en cómo reaccionarán su personaje y los amigos y familiares de este cuando pasen por un evento importante de la vida.

Pídales que den:

- Dos pasos adelante para una experiencia muy positiva o exitosa.
- Un paso adelante para una experiencia bastante positiva o exitosa.
- Un paso atrás para una experiencia bastante negativa o menos exitosa.
- Dos pasos hacia atrás por una experiencia muy negativa o fallida.

*El procedimiento para esta sesión continuará en la siguiente página*



## Continúa el procedimiento

4. Recuerde a los voluntarios que representan una cierta categoría de personas. Pídales que no piensen demasiado en ningún impedimento específico que su personaje pueda tener ni que tomen decisiones sobre en qué dirección moverse con base en su propia experiencia.
5. Después de leer cada evento de la vida, y después de que los voluntarios hayan avanzado o retrocedido, disponga de tiempo para que los otros participantes comenten sobre las decisiones tomadas por los voluntarios. Si hay algún desacuerdo, anime al grupo a llegar a un consenso. Los demás participantes pueden pedir a los voluntarios que cambien de opinión.
6. Determine el contexto para las historias de vida. Explíqueles que tienen lugar en una aldea donde hay un nivel de pobreza bastante alto, pero donde la mayoría de las familias tienen tierras y acceso a agua potable. En una ciudad cercana hay oportunidades de trabajo, así como centros de salud y escuelas.
7. Comience a contar la historia.

## La historia

- **Un día, después de una larga espera, usted nace. ¿Cómo se siente su familia al verlo?**

*Note lo que puede pasar:*

- *Una mujer sin discapacidad da un paso adelante*
- *Un hombre sin discapacidad da dos pasos adelante*
- *La mujer que nació con una discapacidad da dos pasos atrás*
- *El hombre que nació con una discapacidad da un paso atrás*

- **Ahora, usted es un poco mayor. Es momento de comenzar a pensar en la escuela. ¿Qué tan probable es que pueda ir a la escuela?**
- **Ahora, es lo suficientemente adulto para estar en una relación o casarse. Usted y su pareja están discutiendo sobre cuántos hijos van a tener. ¿En qué medida puede usted decidir sobre el número de hijos y el tiempo entre ellos?**
- **Usted quiere hacer algo de dinero para su familia. Intenta conseguir un trabajo remunerado. ¿Qué tan probable es que pueda lograrlo?**
- **Ahora, usted tiene alrededor de 40 años. Usted quiere ayudar a su comunidad involucrándose en la política local. ¿Qué tan probable es que pueda hacer esto?**
- **Ahora, usted alcanzó una edad avanzada. Su pareja falleció y sus hijos tienen sus propias familias. ¿Qué tan probable es que usted esté bien provisto?**
- **Ahora, usted ya está bien entrado en la vejez, con o sin pareja. Ha ocurrido un desastre natural grave (por ejemplo, una inundación, un ciclón, un huracán o un terremoto). ¿Qué probabilidad hay de que se satisfagan sus necesidades de asistencia para emergencia?**

*El procedimiento para esta sesión continuará en la siguiente página*



Usted puede decidir cuándo intervenir. Es posible que desee pedir a los voluntarios que den razones para sus decisiones y destaquen cualquier ejemplo de prejuicio o sesgo.

Este ejercicio es otra forma de ilustrar la jerarquía de género y cómo esta se acentúa por otros factores, como la discapacidad o el origen étnico. Puede adaptar la historia según el contexto cultural.



**Continúa el  
procedimiento**

**8.** Después de que haya mencionado el último evento y los voluntarios estén en su posición final, pregunte a los voluntarios cómo se sienten en la posición en la que se encuentran.

**9.** Pregunte a todos los participantes: ¿cómo puede la brecha entre el primero y el último de los personajes debilitar la cohesión social? ¿Qué tan probable es que una comunidad tenga estabilidad económica y sanitaria si existen estas brechas?



Las discusiones deben dar como resultado los siguientes mensajes clave:

- El estigma y la discriminación influyen en gran manera en que se cree la brecha entre las posiciones de los personajes al final de la historia. La mayoría de las mujeres con discapacidad o pertenecientes a una minoría étnica retroceden, no por sus capacidades, sino por las opiniones que tienen las personas de ellas.
- Las mujeres con discapacidad están especialmente en desventaja. Estar tan rezagadas de todos los demás muestra cómo algunos grupos de mujeres pueden ser pasados por alto en los programas de desarrollo. El ejercicio enfatiza su invisibilidad a lo largo del tiempo y una respuesta muy común es perder la motivación y rendirse.
- Todos los personajes empezaron en la misma posición (nacimiento), pero las mujeres empezaron y continuaron retrocediendo. La educación es una etapa clave en la que las niñas, por no tener acceso a esta, pueden perder la oportunidad de ponerse al día (en términos de empleo, ingresos, toma de decisiones, estatus, etc.). La discriminación puede ser acumulativa sobre el curso de la vida y continuar en la vejez. El edadismo es una experiencia discriminatoria en sí misma.
- Los eventos durante el curso de la vida, como adquirir una discapacidad o sobrevivir a un desastre, pueden alterar el estatus de una persona. No hay garantía de nada.

## Sesión 6: Análisis de prejuicios, discriminación y barreras



### Tiempo

60 minutos



### Objetivo

Posibilitar que los participantes reconozcan las barreras a la inclusión y comprendan cómo los estereotipos y la discriminación crean estas barreras.



### Materiales

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Notas adhesivas (un color diferente por cada grupo temático)
- Cinta de enmascarar o masilla adhesiva



### Preparación

Tome tres hojas de papel de rotafolio para cada grupo y dibuje una pared de ladrillo en cada hoja. Nombre las paredes: “Ambiental”, “Actitudinal” e “Institucional”.



### Procedimiento

1. Divida a los participantes en grupos de 3 a 5 personas. Entregue a cada grupo tres hojas de papel de rotafolio con los dibujos de las paredes.
2. Asigne a cada grupo un área temática de trabajo, como asistencia humanitaria, desarrollo comunitario (asociaciones de personas mayores /grupos intergeneracionales) o protección social. Es posible que desee elegir a los participantes según su área de interés o experiencia.
3. Pida a los participantes que piensen en los prejuicios y la discriminación contra las personas en función de su edad, género, discapacidad u origen étnico. Se pueden combinar y considerar juntas dos o más identidades, incluyendo el género. Por ejemplo, un grupo podría centrarse en las mujeres y los hombres mayores, o en las mujeres mayores sin discapacidad y las mujeres mayores con discapacidad. Centrarse únicamente en la edad (solo en las personas mayores) no es suficiente.
4. Pida a los participantes que identifiquen las barreras a la inclusión que enfrentan las personas con identidades diferentes en el área temática que se les ha asignado. Pídale que escriban estas barreras en notas adhesivas (una barrera por nota) y que peguen la nota en una de las tres paredes: ambiental, actitudinal o institucional. Asegúrese de que los ejemplos de las barreras sean concretos, tales como la información en formatos que algunas personas no pueden usar, o los límites de edad avanzada para los programas de salud, en vez de solo conceptos como estigma, accesibilidad o prejuicio. Utilice, si es necesario, el Recuadro de información: Barreras ambientales, institucionales y actitudinales (en la página) para dar ejemplos.
5. Informe a los participantes que cuentan con 30 minutos. Camine alrededor del salón para comprobar que entienden el ejercicio.
6. Cuelgue el rotafolio de cada grupo y dé cinco minutos para que vean las paredes de los otros.
7. Reúna a los grupos y discuta:
  - ¿En dónde hay la mayor parte de las barreras?
  - ¿Qué grupos de personas corren mayor riesgo de exclusión?
  - ¿Cuáles son las diferencias y similitudes específicas entre las barreras de las distintas áreas temáticas?
  - Piense en dónde ocurre la discriminación (p, ej. la acción individual, los procesos institucionales o las normas sociales). ¿Qué significado tiene esto a la hora de diseñar intervenciones e iniciativas de promoción?

*El procedimiento para esta sesión continuará en la siguiente página*



## Barreras ambientales, institucionales y actitudinales

El concepto de barreras es utilizado por activistas de la discapacidad para explicar cómo una persona puede ser discapacitada, no por su impedimento físico, sino por las barreras ambientales, institucionales y actitudinales que le impiden participar en la sociedad. Otros grupos de personas pueden enfrentar las mismas barreras. Reconocer estas barreras ayuda a identificar los problemas a los que se enfrentan las mujeres, las personas mayores y otros grupos marginados, y a comprender cómo estas se pueden acumular cuando múltiples identidades se intersecan.

**Barreras ambientales** pueden incluir escaleras, puertas muy angostas para las sillas de ruedas, o información escrita no disponible en formatos que todos puedan usar. Para las personas mayores, las barreras ambientales pueden ser eventos a los que no pueden asistir porque se realizan demasiado lejos o muy tarde en la noche y no se sienten seguras al desplazarse al lugar. Un alumbrado público deficiente o baños para mujeres ubicados en zonas aisladas de los edificios son otros ejemplos de barreras ambientales.

**Barreras institucionales** son políticas, procedimientos y situaciones que perjudican sistemáticamente a ciertos grupos de personas. Por ejemplo, en algunas sociedades, no se permite a las mujeres conducir o heredar terrenos; puede que no se les permita a las personas realizar ciertas actividades después de cierta edad; a los niños con discapacidad no se les permite ir a la misma escuela que a los niños sanos. Tales políticas y procedimientos institucionales, por lo general, están influenciados fuertemente por normas sociales.

**Barreras actitudinales** son las creencias, suposiciones, prejuicios y estereotipos que generan discriminación. Por ejemplo, la suposición de que un empleado mayor no puede hacer un trabajo tan bueno como uno más joven; que una mujer no debe salir sin el permiso de un miembro masculino de la familia ni expresar su opinión en público a menos que sea invitada a hacerlo; o que un niño con discapacidad no puede aprender y estudiar y que será una carga para su familia y la sociedad.

- La mayoría de las barreras para la inclusión se conectan entre sí. Las barreras ambientales se relacionan a menudo con las instituciones compuestas por individuos. Las barreras actitudinales son intersectoriales pues existen casi que en todas partes.
- A veces, las barreras institucionales son imperceptibles. Parecen ser normales, pero pueden llegar a tener un gran efecto en las vidas de las personas.
- Existe un vínculo entre las normas sociales (valores y creencias comunes), las acciones individuales (como la discriminación basada en el prejuicio y los estereotipos) y las acciones institucionales (impulsadas por los sistemas de creencias y prejuicios de los individuos). En las intervenciones se deben tener en cuenta todos estos factores y la manera en que se influyen entre sí.
- Por lo general, se discrimina más a las mujeres que a los hombres. Las características que se intersecan (como edad, género, origen étnico, discapacidad, orientación sexual o ubicación) pueden aumentar las barreras a la inclusión. Estas barreras se pueden acumular a lo largo de la vida, generando mayor marginalización en la vejez.
- Esto significa que las intervenciones de desarrollo que buscan ser inclusivas, pero que solo abordan ciertos factores de exclusión (p. ej. la edad, el género, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual o la ubicación) dejan a muchas mujeres, como las mujeres mayores, con discapacidad, indígenas o lesbianas, enfrentando barreras a la inclusión por su género.
- Existen numerosas barreras a las que se enfrentan un gran número de personas. Es tentador centrarse en ayudar individuos para que puedan satisfacer sus necesidades. Sin embargo, un enfoque basado en las necesidades tiene menos probabilidades de superar las barreras necesarias para lograr un cambio duradero que un enfoque basado en los derechos. Es decir, es menos probable que logre cambios en los sistemas institucionales y las normas sociales.
- Con base en un análisis detallado de las barreras, las intervenciones necesitan encontrar un equilibrio en cómo se abordan las barreras ambientales, institucionales y actitudinales. También tienen que encontrar un equilibrio entre el apoyo a los individuos y la consecución de un cambio más amplio (cambiar las normas sociales).



## Sesión 7: Rueda de la identidad (parte 2)



### Tiempo

30 minutos



### Objetivo

Mejorar la comprensión de los participantes de las normas y los valores sociales en relación con las diferentes identidades.

Destacar las dinámicas de poder que existen entre diferentes grupos de personas.



### Materiales

- Follero 2a terminado: Rueda de la identidad Sesión 2
- Marcadores
- Folleto 2c: Rueda de la identidad (parte 2; ejemplo) – para el facilitador



### Preparación

Ninguna



### Procedimiento

1. Elija un mapa conceptual de araña (con el consentimiento de la persona que lo dibujó).
2. Con todo el grupo, discuta cada identidad y acuerden cuál es la identidad dominante en esa sociedad en particular, por ejemplo, qué sexo, religión o grupo étnico tiene más poder.
3. Pida a cada participante que escriba las identidades dominantes en cada uno de los ocho círculos de su propio mapa conceptual de araña. Use como guía el Folleto2c: Rueda de la identidad (parte 2, ejemplo).
4. Discuta con todo el grupo:
  - ¿Cuántas de sus identidades individuales son diferentes de la identidad dominante?
  - ¿Qué características no se pueden cambiar? ¿Qué dice esto sobre lo poderosa que una persona puede llegar a ser?
  - ¿Qué dice esto de nosotros como grupo? ¿Cuáles son las diferencias y similitudes entre los individuos en relación con el poder dominante? ¿Cómo pueden estas influir en nuestro trabajo?
  - ¿Qué dice esto sobre nuestra relación con las personas con las que trabajamos y su potencial de poder?

## Sesión 8: Nuevos comienzos (parte 2)



### Tiempo

30 minutos



### Objetivo

Posibilitar que los participantes reflexionen sobre los cambios en sus actitudes y en la comprensión de las cuestiones de género.



### Materiales

- Notas y presentaciones de la Sesión 1: Nuevos comienzos (Parte 1)
- Su resumen de las respuestas de los participantes



### Preparación

Ninguna



### Procedimiento

1. Pida a los participantes que regresen a los grupos en los que estaban cuando discutieron la elección de personas para iniciar una nueva comunidad.
2. Indíqueles que revisen sus elecciones individuales y grupales y que respondan las siguientes preguntas:
  - ¿Mantendría la misma elección o cambiaría algo? Si cambiara algo, ¿qué sería y por qué?
  - ¿Discutirían la elección de una manera diferente?
  - ¿Cómo se relaciona este ejercicio con la inclusión?
  - ¿Esta capacitación ha cambiado o reforzado su actitud hacia el género, la edad o la discapacidad?
3. Reúna a todos nuevamente. Discuta lo que han aprendido y qué actitudes han cambiado o reforzado.

Después de la discusión sobre la elección de personas para iniciar una nueva comunidad, dedique unos minutos a comentar sobre los siguientes dos puntos:

- Pensar en el prejuicio y la discriminación a menudo trae a la mente actos de prejuicio flagrante, tales como servicios de salud no inclusivos o discriminación en el lugar de trabajo. Estos son bastante fáciles de identificar.
- Todos somos “víctimas” de prejuicios inconscientes: creencias y actitudes que se activan automáticamente, sin que nos demos cuenta de que esto está sucediendo. Estas son diferentes de las actitudes “vergonzosas” de las que somos conscientes y aun así conservamos. Nuestros prejuicios inconscientes provienen de nuestras experiencias. Por ejemplo:
  - Por lo general, se considera que las mujeres son colaboradoras, maternas y que edifican el hogar y a los hombres como asertivos, competitivos y los que ganan el sustento.
  - Las personas mayores son a menudo estereotipadas como más olvidadizas y menos valiosas en el trabajo que los trabajadores jóvenes.

Prejuicios como estos se refuerzan constantemente. ¿Nos damos cuenta de esto?



### Notas del facilitador

## Módulo 2

# Análisis y transversalización de género

Este módulo ayuda a los participantes a comprender la transversalización de género y apoyar el plan de acción de género. También busca fortalecer las habilidades en el análisis de género por medio de la práctica.

## Sesión 1: Transversalización de género (parte 1)



### Tiempo

30 minutos



### Objetivo

Desarrollar en los participantes la comprensión sobre la transversalización de género.



### Materiales

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Diagramas de Venn recortados en diferentes tamaños si es necesario
- Folleto 5: transversalización de género



### Preparación

Ninguna

### Transversalización de la perspectiva de género

La transversalización de género significa poner la igualdad de género en el centro de su trabajo. Significa tener en cuenta el género, por ejemplo, en las decisiones de políticas, la planeación, el presupuesto y las estructuras y operaciones organizacionales.

La transversalización de género no significa agregar “algo para las mujeres” a una actividad existente, o asegurar que las mujeres tengan cierto porcentaje de participación, por ejemplo, un 50 por ciento de quienes participan en una capacitación o un proyecto.

La transversalización de género puede implicar que cambie sus metas, planes y acciones para asegurarse de que las mujeres y los hombres puedan influir, participar y beneficiarse de las intervenciones de desarrollo. Esto puede requerir cambios en las estructuras, los procedimientos y las culturas organizacionales para crear entornos que realmente ayuden a promover la igualdad de género.



### Recuadro de información



### Procedimiento

**1.** Pregunte a los grupos qué piensan que es la transversalización de género. Si es necesario, utilice como guía el Recuadro de información: Transversalización de género. Entregue a los participantes el Folleto 5: Transversalización de género.

**2.** Diga a los participantes que tendrán que elegir un nivel o área de trabajo: organizacional, de proyecto o de promoción. Pida a los participantes que formen grupos de 3 a 5, eligiendo un nivel o área de trabajo en función de sus áreas de interés o experiencia.

*El procedimiento para esta sesión continuará en la siguiente página*



## Continúa el procedimiento

3. Pida a los grupos que hagan una lluvia de ideas sobre los elementos de la transversalización de género para su nivel o área de trabajo, ¿qué medidas deben adoptarse para incorporar la transversalización de género a lo largo del tiempo?

- Pida a los grupos que presenten sus resultados, ya sea con un diagrama de Venn, con círculos de diferentes tamaños para representar la importancia de los diferentes elementos de la transversalización de género, o simplemente haciendo una lista de puntos.
- Pida a los grupos que marquen los elementos que ya están en su lugar.

Los participantes cuentan con 20 minutos para completar esta tarea.

4. Reúna nuevamente a los grupos para comparar y discutir los resultados:

- Destaque cualquier coincidencia que haya entre proyectos (o programas), las intervenciones de promoción y las organizaciones.
- Compare cuáles elementos ya están en su lugar y los que deben abordarse.
- Pregunte a los participantes qué elementos son fáciles de abordar y cuáles son más difíciles.
- Si el tiempo lo permite, pida a los participantes que prioricen las medidas.

### En los proyectos (o programas):

- Recolecte y analice datos desagregados por sexo, edad y discapacidad en todas las etapas de un proyecto, comenzando con datos de referencia (vea el Anexo en el Kit de aprendizaje para los datos desagregados por sexo y edad (SADD por sus siglas en inglés) de HelpAge: estándares mínimos).
- Utilice los hallazgos de un análisis de género y edad para informar los resultados y las actividades del proyecto.
- Seleccione indicadores que reflejen los cambios y beneficios anticipados para mujeres y hombres.
- Incluya resultados específicos sobre igualdad de género al monitorear y evaluar (si el proyecto es transformador de género).
- Diseñe e implemente el proyecto de una manera que desafíe las normas de género existentes (si el proyecto es transformador de género).
- Fomente la consulta significativa con la participación activa de personas de todas las identidades de género en las etapas de diseño, planificación, implementación, monitoreo y evaluación del proyecto.
- Integre por completo el análisis de género y edad, e informe sobre impactos relacionados con el género, en las evaluaciones y revisiones del proyecto.
- Formalice el requisito de que los socios incorporen la transversalización de género en los Memorandos de Entendimiento.

### En las intervenciones de promoción:

- Establezca objetivos de promoción que respondan a los problemas identificados a partir del análisis de género y edad. Puede ser que los objetivos de promoción no sean transformadores de género, pero se recomienda que sean, como mínimo, sensibles al género.
- Incluya entre el público al que se dirige a mujeres, hombres y organizaciones con influencia en cuestiones relacionadas con la igualdad de género.
- Tenga en cuenta el nivel de conocimiento del público al que se dirige en relación con cualquier problema de género que se haya identificado.
- Lleve a cabo una evaluación informal y/o una recopilación de inteligencia respecto a la sensibilidad al género de los socios, incluidos los miembros de la red.
- Recolecte y analice datos desagregados por sexo, edad y discapacidad a través del ciclo de promoción (vea el Anexo en el Kit de aprendizaje para los datos desagregados por



## Contenido de aprendizaje

*El contenido de aprendizaje para esta sesión continuará en la siguiente página*

sexo y edad (SADD) de HelpAge: estándares mínimos). Ponga estos datos a disposición del público, teniendo en cuenta los parámetros de protección de datos, para fomentar su adopción y reutilización.

- Asegúrese de que los resultados de promoción reflejen los hallazgos encontrados en el análisis de género y edad.
- Articule solicitudes y mensajes de promoción con el fin de que:
  - sean inclusivos de las necesidades (prácticas y estratégicas), las perspectivas, los derechos y los desafíos que enfrentan mujeres y hombres, y promuevan la igualdad de género;
  - desafíen los estereotipos y representen la diversidad de roles de mujeres y hombres en contenido e imágenes;
  - garanticen que las voces de las mujeres y los hombres se incluyan en los mensajes de promoción y que el lenguaje tenga en cuenta el género;
  - y eviten cualquier estereotipo de género en el lenguaje utilizado.
- Diseñe productos de promoción, incluyendo elementos visuales y fotos, para que sean equilibrados en cuanto al género.
- En la difusión de los productos de promoción, tenga en cuenta cualquier patrón de comportamiento específico de género o las barreras relacionadas con el acceso a la información (por ejemplo, acceso a los dispositivos móviles, periódicos, etc.).
- Involucre a las personas con influencia en las cuestiones de género en el plan de difusión.
- Mediante actividades de promoción, identifique el progreso del público al que se dirige en cuanto a si es sensible o transformador de género.

### En las organizaciones:

- Incluya un análisis de género y edad en los planes empresariales y las Teorías de Acción a nivel regional y nacional.
- Identifique un punto focal de género activo en cada oficina.
- Capacite al personal existente en igualdad de género y presente al nuevo personal la Política de igualdad de género de HelpAge (vea el Anexo en el Kit de aprendizaje) en los primeros tres meses de haber empezado.
- Establezca un objetivo de desempeño sobre la transversalización de la perspectiva de género para los altos directivos.
- Incluya el progreso que se dé a nivel de transversalización de la perspectiva de género en los informes anuales y presente un resumen cada año a la junta directiva.
- Recolecte, analice e informe datos desagregados por sexo, edad y discapacidad sobre contratación, promoción y retención del personal (vea el Anexo en el Kit de aprendizaje los datos desagregados por sexo y edad (SADD) de HelpAge: estándares mínimos).
- Garantice el equilibrio de género de los comités de selección y que sus miembros sean formados en igualdad en cuanto a las políticas y procedimientos de contratación.
- Pague el mismo salario a todo el personal que desempeña las mismas funciones.
- Fije objetivos sobre igualdad de género para los altos directivos.
- Proporcione oportunidades de capacitación en liderazgo para el personal, independientemente de su género.
- Tenga políticas de licencia por enfermedad, cuidado de niños y licencias de maternidad o paternidad.
- Tenga políticas de protección contra el acoso sexual, el bullying y la discriminación.

Para más información, consulte los Estándares mínimos de HelpAge para la transversalización de la perspectiva de género. Esto incluye un indicador de género para evaluar la sensibilidad de género de un proyecto. También incluye un conjunto de estructuras organizacionales recomendadas para apoyar la transversalización de la perspectiva de género. Para las intervenciones de promoción, por favor consulte el análisis de género de HelpAge: una lista de verificación para generar productos de promoción. Esto incluye una serie de recomendaciones para la transversalización de género en todas las etapas del proceso de producción. Estos recursos se listan en el Anexo en el Kit de aprendizaje.

## Sesión 2: Análisis de género (programático)



### Tiempo

60 minutos



### Objetivo

Fortalecer la comprensión de los participantes sobre el análisis de género.

Permitir que los participantes practiquen la aplicación del análisis de género en diferentes contextos.



### Materiales

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Folleto 6a: Análisis de género (ejercicio)
- Folleto 6b: Análisis de género (ejercicio terminado)
- Folleto 7: Marco de los 4 tipos de poder
- Folleto 8: Escalera de participación



### Preparación

Copie la tabla del Folleto 6a: Análisis de género (ejercicio) en una hoja de papel de rotafolio para presentarla.



### Procedimiento

**1.** Repase los seis elementos del análisis de género, el marco de los 4 tipos de poder y la escalera de participación (según lo descrito en los Folletos 6a, 7 y 8).

**2.** Pida a los participantes que formen grupos de 3-5 (de un mismo sexo o mixto). Asigne a cada grupo un área temática, como acción humanitaria, protección social, salud, violencia, abuso y abandono, u otra en la que planeen desarrollar una intervención.

**3.** Pida a los grupos que piensen en cualquier pregunta adicional que pudieran necesitar hacer, relacionada con cada elemento del análisis de género, para asegurarse de que la intervención propuesta promueva la igualdad de género. ¿Qué más necesitarían saber? ¿Dónde podrían encontrar esta información? ¿A quién le podrían preguntar?

Dígales que tienen 20 minutos para terminar la tarea.

**4.** Cuando hayan terminado, pídales que muestren dónde irían los cuatro tipos de poder en la tabla del análisis de género (según lo descrito en el Folleto 7: Marco de los 4 tipos de poder).

Dé 5-10 minutos para esto.

**5.** Reúna a los grupos y pídales que presenten su tabla del análisis de género.

**6.** Discuta similitudes, diferencias y vacíos. Aclare cualquier punto en el que los participantes tengan dudas.

**7.** En plenaria, pida a los participantes que determinen en la tabla dónde y cómo se aplican los cuatro tipos de poder.

## Sesión 3: Análisis de género (ejercicio práctico 1)



### Tiempo

45 minutos



### Objetivo

Proporcionar a los participantes habilidades y confianza que les permita entrevistar a personas para un análisis de género.



### Materiales

- Folleto 9a: Entrevista (subsistencia)
- Folleto 9b: Entrevista (campo de refugiados)
- Folleto 9c: Pautas para la escucha activa



### Preparación

Ninguna



### Procedimiento

1. Divida a los participantes en dos grupos. Explíqueles que actuarán dos entrevistas, una sobre un proyecto de sustento y la otra en un campo de refugiados.
2. Pida a cada grupo que identifique tres voluntarios para hacer de entrevistador, entrevistado y observador.
3. Dé a cada voluntario una copia del Folleto 9a: Entrevista (subsistencia) o del Folleto 9b: Entrevista (campo de refugiados). Dé a cada observador una copia del Folleto 9c: Pautas para la escucha activa. Dígalos que tienen cinco minutos para prepararse.
4. Pida a los voluntarios que actúen su entrevista, siguiendo las instrucciones en el Folleto. Pida a los otros participantes en el grupo que presten suma atención y a los observadores que tomen notas según las instrucciones en el Folleto. Si tiene tiempo de sobra, puede pedirles a los grupos que actúen las entrevistas una por una, para que todos puedan observar. De lo contrario, deje que los dos grupos actúen sus entrevistas al mismo tiempo y, después, pida a los grupos que se retroalimenten mutuamente.
5. Reúna a los grupos. Pida retroalimentación del:
  - entrevistador
  - entrevistado
  - observador
  - público
6. Discuta con todo el grupo los puntos clave para una entrevista sensible y apropiada. Anote lo que se debe y no se debe hacer en un rotafolio.
7. Entregue a los participantes el Folleto 9c: Pautas para la escucha activa.

Como entrevistador, recuerde que cada persona tiene una experiencia de vida única, construida a partir de experiencias positivas y negativas. Su función es asegurarse de que todos se sientan seguros de expresar sus preocupaciones. Sea sensible. Dé tiempo suficiente para que su entrevistado no se sienta apurado, en especial si se trata de un tema sensible.

Escuche con atención y paciencia. Permita que el entrevistado hable con sus propias palabras y a su propio ritmo. No desestime lo que dice. Si necesita aclarar algo que el entrevistado haya dicho, utilice preguntas abiertas.



### Contenido de aprendizaje

*El contenido de aprendizaje para esta sesión continuará en la siguiente página*

Use un lenguaje que los participantes puedan entender, según su conocimiento del tema, habilidades lingüísticas, antecedentes culturales, edad, sexo, etc.

Evite las preguntas tendenciosas. Utilice preguntas abiertas para obtener respuestas completas. Evite las preguntas cerradas que se pueden contestar con “sí” o “no”. Mantenga sus preguntas cortas y lo más específicas posible.

Siga los procedimientos de salvaguardia. Asegúrese de obtener el consentimiento informado del entrevistado, y recíballo únicamente después de que se le haya explicado con claridad al entrevistado cómo se usará la información que proporcione. Ninguna de las actividades realizadas debe causar daño a algún implicado. Tenga en cuenta que los participantes tienen derecho a compartir su historia, pero este debe equilibrarse con su responsabilidad como entrevistador de asegurar que ellos no sufran ningún daño por hacerlo.

Considere las dinámicas de poder que pudieran estar en juego entre usted, como entrevistador, y la persona a la que está entrevistando. Por ejemplo, pueda que ellos sientan que deben aceptar ser entrevistados y revelar información muy personal porque hacen parte de un proyecto que su organización está financiando.

## Sesión 4: Transversalización de género (parte 2)



### Tiempo

90 minutos



### Objetivo

Posibilitar que los participantes integren la perspectiva de género en todas las etapas del proceso de desarrollo de propuestas y del ciclo del proyecto y de promoción.



### Materiales

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Folleto 10a: Ciclo de promoción
- Folleto 10b: Ciclo del proyecto
- Folleto 10c: Proceso de elaboración de la propuesta



### Preparación

Ninguna



### Procedimiento

**1.** Explique a los participantes que tendrán que elegir un contexto: ciclo de promoción, ciclo del proyecto o proceso de desarrollo de propuestas. Pida a los participantes que formen grupos de 3-5 y que elijan un contexto según sus áreas de interés o experiencia.

**2.** Entregue a cada grupo una copia del Folleto que ilustra el contexto que eligieron (Folleto 10a: Ciclo de promoción, Folleto 10b: Ciclo del proyecto o Folleto 10c: Proceso de elaboración de la propuesta). Pídales que copien el diagrama en una hoja del papel de rotafolio. Pida a los participantes que identifiquen los elementos de la transversalización de género en cada etapa del ciclo/proceso. Recuérdeles identificar cómo las desigualdades de género afectan a personas de distintas edades y cómo la acumulación de desigualdades en distintas edades puede conllevar al aumento de la desigualdad en la vejez.

Dígales que tienen 20 minutos.

**3.** Reúna a los grupos. Pida a cada grupo que presente sus sugerencias (dé 30 minutos para esto).

Discuta las sugerencias, cubra cualquier vacío de información y responda a las preguntas que haya.

- Remítase a los hallazgos de la Sesión 1: Transversalización de género (parte 1).
- Note los vínculos entre diferentes contextos, por ejemplo:
  - la propuesta de financiación prepara para el ciclo del proyecto,
  - el ciclo del proyecto genera evidencia para la promoción.
- Destaque los elementos no negociables en cada contexto, como la capacitación del personal en cuestiones de género y recursos suficientes que tengan en cuenta las cuestiones de género.
- Utilice los módulos de aprendizaje como recursos adicionales. El Módulo 3 del Kit de aprendizaje incluye ejemplos de resultados esperados para cada contexto.



### Notas del facilitador

# Sesión 5: Plan de acción para la transversalización de género (parte 3)



## Tiempo

120 minutos



## Objetivo

Ayudar a los participantes para promover la transversalización de género en las organizaciones, proyectos (o programas) e intervenciones de promoción.



## Materiales

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Notas adhesivas
- Folleto 11: Plan de acción de género



## Preparación

Dibuje tres dibujos diferentes en tres hojas de papel de rotafolio (o más, dependiendo del tamaño del grupo), ilustrando los factores que permiten o dificultan la transversalización de género. Por ejemplo, dibuje un globo de aire caliente (permitir), cargado con bolsas de arena (dificultar), una bicicleta con ruedas (permitir) y frenos (dificultar), y una balsa que descansa sobre barriles (facilitar), cargada con tablones de madera (dificultar).



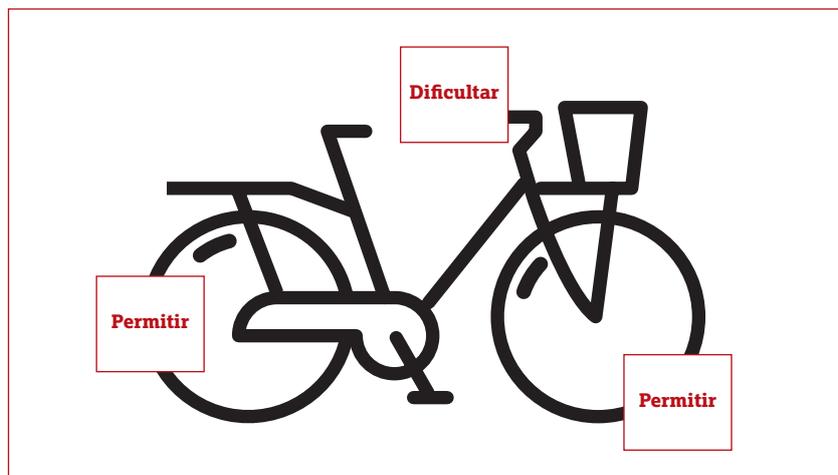
## Procedimiento

**1.** Diga a los participantes que tendrán que elegir un nivel o área de trabajo organizacional, de proyecto o de promoción. Pida a los participantes que se agrupen en grupos de 3 a 5, eligiendo un nivel o área de trabajo en función de sus áreas de interés o experiencia. Intente que no hayan más de dos grupos trabajando en la misma área. Si es necesario, los puede dividir en grupos específicos, como comunicaciones o campañas.

**2.** Entregue a cada grupo una hoja de papel de rotafolio con la ilustración. Pídales que identifiquen los factores que podrían permitir la transversalización de género, luego que los escriban en notas adhesivas y que, finalmente, pongan las notas sobre la imagen.

**3.** Pídales que identifiquen cualquier factor que pueda dificultar la transversalización de género, después que los escriban en notas adhesivas y luego esas notas las pongan en la imagen.

Informe a los grupos que cuentan con 20 minutos para hacer esto.



*El procedimiento para esta sesión continuará en la siguiente página*



**Continúa el procedimiento**

4. Entregue a cada grupo una hoja nueva de papel de rotafolio. Pídales que dibujen una línea vertical en el medio. Luego, pídales que etiqueten la parte superior “El desafío más importante para la transversalización” y la parte inferior como “El desafío menos importante para la transversalización”.

5. Pida a los participantes que coloquen las notas adhesivas que describen los factores “de dificultad” en orden del “Más importante” al “Menos importante” a lo largo de la línea. No debe haber dos desafíos con la misma clasificación.

Los participantes cuentan con 15 minutos para completar esta tarea.

*El desafío más importante para la transversalización*



*El desafío menos importante para la transversalización*

6. Ahora pida a cada grupo que dibuje una línea horizontal en la parte superior de la línea vertical. Debajo de esta, a la izquierda, pídales que escriban “Fácil de superar” y a la derecha “Difícil de superar”.

*El desafío más importante para la transversalización*

*Fácil de superar*



*Difícil de superar*

*El desafío menos importante para la transversalización*

*El procedimiento para esta sesión continuará en la siguiente página*

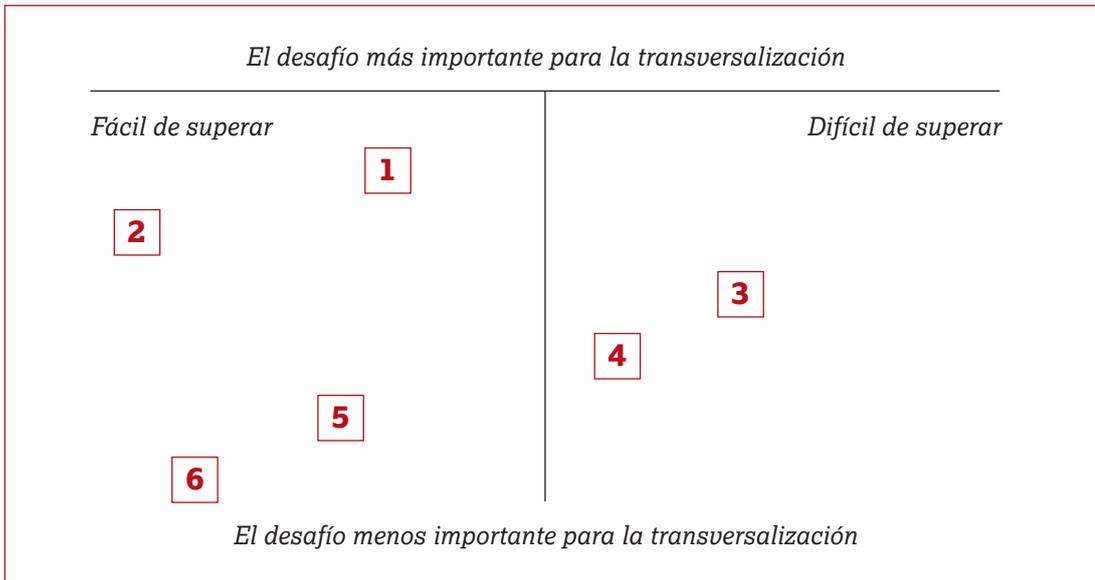


### Continúa el procedimiento

7. Pida a los participantes que muevan las notas adhesivas ya sea hacia la izquierda o la derecha dependiendo de que tan fácil o difícil sería superar los obstáculos que clasificaron. Cuanto más fácil o difícil sea, más lejos se moverá hacia la izquierda o derecha. La línea del medio representa los desafíos que no son ni fáciles ni difíciles.

Los participantes cuentan con 15 minutos para completar esta tarea.

8. Las hojas de papel de rotafolio pueden terminar luciendo así:



9. Vuelva a reunir a los grupos para presentar los resultados y resalte cualquier diferencia o similitud entre los resultados de los grupos que trabajan en las mismas áreas. Pregunte si alguno de los grupos tuvo alguna dificultad para llegar a un acuerdo.

10. Entregue a cada grupo una copia del Folleto 11: Plan de acción de género. Pídales a los grupos que trabajan en las mismas áreas que se junten y completen la tabla con acciones para contrarrestar cada desafío que hayan identificado. Puede que se necesiten varias acciones para abordar cada desafío. Lo ideal sería que los grupos identifiquen logros inmediatos (aquellos clasificados como fáciles de superar) y prioricen las acciones según su importancia (el desafío más importante para la transversalización primero).

Dé a los grupos 30 minutos para terminar esta tarea.

11. Reúna de nuevo a los grupos. Pídales que presenten sus planes de acción. Promueva una discusión sobre con quién podrían necesitar involucrarse como próximo paso.

## Sesión 6: Análisis de género (ejercicio práctico 2)



### Tiempo

120 minutos



### Objetivo

Posibilitar que los participantes realicen un análisis de género en diferentes contextos.



### Materiales

- Papel de rotafolio
- Marcadores
- Folleto 12a: Estudio de caso: Posterior al desastre
- Folleto 12b: Estudio de caso: Agua, saneamiento e higiene
- Folleto 12c: Estudio de caso: Propuesta de financiación
- También puede usar estudios de caso del Módulo 4 del Kit de aprendizaje, o cualquier otro estudio de caso de proyectos o propuestas de financiación que abarquen los principales elementos del análisis de género. Vea el Folleto 6b: Análisis de género (ejercicio terminado) para saber qué incluir.



### Preparación

Ninguna



### Procedimiento

1. Diga a los participantes que tendrán que elegir un estudio de caso: posterior al desastre, saneamiento e higiene del agua, o propuesta de financiación. Pida a los participantes que formen grupos de 3-5 y que elijan un estudio de caso según sus áreas de interés o experiencia. Entregue a cada grupo varias copias del Folleto del estudio de caso que eligieron.
2. Pídale que analicen el estudio de caso según las instrucciones del Folleto.  
Los participantes cuentan con 45 minutos para completar esta tarea.
3. Reúna a los grupos de nuevo para las presentaciones y discusiones.

Tenga flexibilidad con el tiempo para esta sesión. Puede tener un descanso entre el tiempo para completar la tarea y la presentación. Visite los grupos para verificar su progreso y pregunte si necesitan alguna aclaración.



### Notas del facilitador

### Folleto 12a: Estudio de caso: Posterior al desastre

El análisis de género muestra:

- Las mujeres tienen roles reproductivos y de la comunidad. Los hombres tienen roles de la comunidad.
- Las mujeres tuvieron la oportunidad de satisfacer sus necesidades prácticas, pero mantuvieron como principales sus roles reproductivos. No se atendieron sus necesidades estratégicas.
- La participación de la mujer en la toma de decisiones estaba en el nivel 4. La de los hombres estaba en el nivel 5.
- En cuanto al género, el proyecto fue sensible, pero no transformador, ya que no desafiaba los roles y valores aceptados.



### Contenido de aprendizaje

*El contenido de aprendizaje para esta sesión continuará en la siguiente página*

Dentro de su área de responsabilidad, las mujeres tenían el control, así como tareas muy importantes. Sin embargo, un enfoque principal del proyecto estaba en sus actividades reproductivas, mientras que a los hombres se les dio la oportunidad de planificar el futuro sin involucrar a las mujeres. En el proyecto sí se reconocieron las muchas capacidades de las mujeres. Aun así, sus roles dentro del proyecto seguían siendo menos valorados que los de los hombres.

Las preguntas adicionales podrían incluir:

- ¿Quién decidió asignar a los comités sus responsabilidades?
- ¿Dentro de cada comité, se distribuyeron equitativamente las tareas entre las personas de distintos géneros y edades? ¿Se incluyeron a las personas con discapacidad?
- ¿Tuvieron las mujeres algo que decir sobre el tamaño y la asignación del presupuesto para sus tareas?
- ¿Se les pagó a las mujeres por su trabajo?
- ¿Se les pagó a los hombres por su trabajo?
- ¿A quién le informaron las mujeres y los hombres?
- ¿Se consultó a las mujeres, incluidas las mujeres jóvenes y mayores y las mujeres con discapacidad, sobre los planes para el proyecto o sobre cualquier necesidad o prioridad específica que tuvieran?

### **Folleto 12b: Estudio de caso: Agua, saneamiento e higiene**

El análisis de género muestra que:

- Las mujeres están destinadas a los roles reproductivos, no trabajo manual.
- Tanto las mujeres y como los hombres tienen roles de gestión comunitaria.
- Los hombres contribuyen como trabajadores. Pueden ser elegidos para el trabajo productivo (mantenimiento de pozos).
- La participación de mujeres y hombres puede verse igual a nivel de números, pero los procedimientos de toma de decisiones del comité no están claros.

Las preguntas adicionales podrían incluir:

- ¿Cómo toma decisiones el comité acerca de:
  - las tareas de las mujeres y los hombres,
  - y la elección de hombres jóvenes para mantener los pozos?
- ¿Qué calidad tiene la participación de los miembros del comité? ¿Cuánto tiempo se gastan?
- ¿A qué hogares se les ha asignado agua corriente? ¿Qué criterios se utilizan para identificarlos?
- ¿Qué responsabilidad tiene el comité para hacer que los pozos sean accesibles, monitorear su uso, presupuestar su mantenimiento, etc.? ¿Cómo considera el comité la logística de organizar actividades en el futuro (como programar reuniones y elegir lugares)?

*El contenido de aprendizaje para esta sesión continuará en la siguiente página*

## Folleto 12c: Estudio de caso: Propuesta de financiación

El análisis de género muestra que:

- La mayoría de los datos de evaluación de necesidades no se desagregaron por sexo. En la evaluación de necesidades, 60 por ciento de los encuestados eran mujeres y 40 por ciento eran hombres. Ahí no hubo equidad de género. ¿Cuál era la razón de esto (por ejemplo, había más mujeres disponibles porque los hombres trabajaban por fuera, o había pocos refugiados hombres)?
- Los datos sobre los síntomas de trauma y estrés no se desagregaron por sexo. Por lo tanto, es posible que no revelen las necesidades específicas para las mujeres y los hombres. Por ejemplo, los problemas de comportamiento y de relaciones personales pueden parecer muy diferentes en mujeres y hombres, y requieren enfoques distintos.
- Los datos sobre la necesidad de ingresos no fueron desagregados por sexo.
- Se hizo énfasis en el role reproductivo de las mujeres mayores.

Las preguntas adicionales podrían incluir:

- ¿Se ha establecido quiénes son cabezas de familia (hombres o mujeres)?
- ¿Se les paga a los asesores? ¿Se les aumenta la carga laboral a las mujeres que son consejeras?
- ¿Se están evaluando los problemas de movilidad y las inquietudes de protección o seguridad?
- ¿Las mujeres con problemas de movilidad o la responsabilidad de cuidar de otros pueden acceder a las actividades culturales y deportivas?
- ¿Cómo se seleccionarán a las personas mayores para unirse a los clubs?
- ¿Qué tipo de negocios son aceptados para que una mujer emprenda?
- ¿Cómo se protege la seguridad de las mujeres?
- ¿Se tiene en cuenta la representación de género del personal en relación con la labor de brindar asesoramiento?

## Módulo 3

# Habilidades de facilitación

Este módulo tiene como objetivo fortalecer las habilidades y la confianza de los participantes como facilitadores. Está dirigido a entrenar a los participantes que realizarán capacitación de género por su cuenta en el futuro. Abarca las técnicas de facilitación, el rol del facilitador y cómo manejar situaciones difíciles.

## Sesión 1: Técnicas de facilitación

-  **Tiempo** 45 minutos
-  **Objetivo** Reflexionar en las técnicas de facilitación utilizadas durante la capacitación, con un enfoque particular en la participación y la accesibilidad.
-  **Materiales**
- Papel de rotafolio
  - Marcadores
-  **Preparación** Ninguna
-  **Procedimiento**
1. Divida a los participantes en tres grupos de 3-5.
  2. Pida a los grupos que reflexionen rápidamente en un problema de su elección. Escriba las respuestas como puntos listados en una hoja del rotafolio. Pregúnteles sobre:
    - Las herramientas utilizadas en la capacitación: ¿Qué otras herramientas se habrían podido usar?
    - Técnicas y herramientas utilizadas para incentivar la participación: ¿Hubo algún vacío en la capacitación? y si lo hubo, ¿qué otras técnicas o herramientas se habrían podido utilizar?
    - Las técnicas o herramientas utilizadas para que la capacitación fuera accesible: ¿Hubo algún vacío? y si lo hubo, ¿qué otras medidas se habrían podido tomar?
  3. Reúna a los grupos y pídale que presenten sus resultados.

Las herramientas pueden incluir:

- Trabajo en grupos pequeños y discusiones en plenaria, con grupos pequeños a menudo de un mismo sexo para permitir que las mujeres y hombres se sientan seguros al expresar sus opiniones, y discusiones plenarias subsecuentes que ayuden a resaltar diferencias y similitudes
- Juego de roles
- Hacer dibujos
- Usar diagramas e ilustraciones
- Reflexionar
- “Conferencias”
- Estudios de caso.

Los ejercicios de participación, a menudo en grupos pequeños, son más enérgicos e incluyen más a los participantes individuales que las conferencias o presentaciones de Powerpoint. Monitoree los niveles de atención de los participantes y utilice dinámicas de motivación según lo vea necesario. Anime a los participantes a informarle si necesitan un descanso o una dinámica de motivación.

 **Contenido de aprendizaje**

## Sesión 2: Rol del facilitador



**Tiempo** 30 minutos



**Objetivo** Facilitar que los participantes comprendan el rol del facilitador.



**Materiales**

- Versión no terminada del Folleto 13a: Rol del facilitador
- Notas adhesivas



**Preparación** Prepare una hoja grande de papel de rotafolio (dos o más hojas pegadas) con una versión no terminada del Diagrama del rol del facilitador del Folleto 13a: Rol del facilitador.



**Procedimiento**

1. Divida a los participantes en cuatro grupos.
2. Asígnele a cada grupo un título para el rol del facilitador:
  - Presentarse
  - Su estilo
  - Métodos de capacitación
  - Estar listo y preparado.
3. Pida a los grupos que identifiquen elementos de cada rol y que los escriban en notas adhesivas (un elemento por nota).  
Infórmeles que cuentan con 10 minutos para esto.
4. Reúna a los grupos y comparta los resultados. Pida a los grupos que fijen sus notas adhesivas debajo de las ramas correspondientes del Diagrama del rol del facilitador, en el rotafolio.
5. Entregue a cada participante una copia del Folleto 13a: Rol del facilitador. Pídales que añadan a las ramas según lo discutido.



**Notas del facilitador**

Como facilitador, usted tiene varios roles que ayudan a que la capacitación sea una experiencia positiva que enfatiza el compartir, aprender y llegar a tomar decisiones juntos. Por lo tanto, debe tomar una posición neutral y no debe dar su opinión personal a menos que se la pidan explícitamente. No debe involucrarse en discusiones a menos que sea para resolver conflictos.

Una buena facilitación permite que los participantes se sientan cómodos hablando o discutiendo temas que de otro modo encontrarían difíciles, como las actitudes, el poder compartido, la igualdad, etc.

Como facilitador, usted debe estar al tanto de sus propias creencias, valores y prejuicios. Por ejemplo, sus puntos de vista sobre los roles de las mujeres y los hombres, la población rural y urbana, las personas pobres y ricas, la orientación sexual, la discapacidad, la religión, el origen étnico o la cultura de las personas pueden influir en cómo facilita el grupo, qué tipo de lenguaje usa, qué chistes puede hacer y qué ejemplos puede elegir. Por esta razón, tendrá que reconocer sus propios sesgos y examinar constantemente como estos afectan su rol como facilitador.

---

## Sesión 3: Desafíos para la facilitación



### Tiempo

45 minutos



### Objetivo

Posibilitar que los participantes practiquen su función de facilitar y aumentar su confianza en manejo de grupo y situaciones desafiantes.



### Materiales

- Folleto 13b: Situaciones desafiantes para la facilitación (escenario 1)
- Folleto 13c: Situaciones desafiantes para la facilitación (escenario 2)
- Folleto 13d: Manejo de los participantes desafiantes



### Preparación

Ninguna



### Procedimiento

1. Divida a los participantes en dos grupos. Entregue a cada grupo un escenario diferente (entregue a un grupo el Folleto 13b y al otro el Folleto 13c). Pida a cada grupo preparar un juego de roles de cinco minutos en el que proporcionen una solución a los desafíos descritos en el Folleto. Pídales que aborden al menos dos de los tres desafíos.  
Dígales que tienen cinco minutos para prepararlo.
2. Reúna a los grupos. Pida a cada grupo que presente el juego de roles.  
Dé un tiempo de 5 a 8 minutos para cada grupo.
3. Alternativamente, si los participantes están listos para un desafío, puede pedir a dos voluntarios que interpreten a los facilitadores. Deje que los grupos escojan los desafíos que quieren representar. Luego, pídale a los facilitadores desprevenidos que se ocupen del comportamiento de los grupos.
4. Discutan las soluciones. Disponga de un tiempo para preguntas y comentarios después de cada presentación.
5. Reflexionen junto sobre experiencias y desafíos similares para encontrar soluciones.
6. Entregue a cada participante una copia de la Folleto 13d: Manejo de los participantes desafiantes.



Malik Alymkulov/HelpAge International

# Folletos para la capacitación en igualdad de género

Parte del *Set de instrumentos de capacitación en igualdad de género* de HelpAge International

**HelpAge**

International

# Folletos para la capacitación en igualdad de género

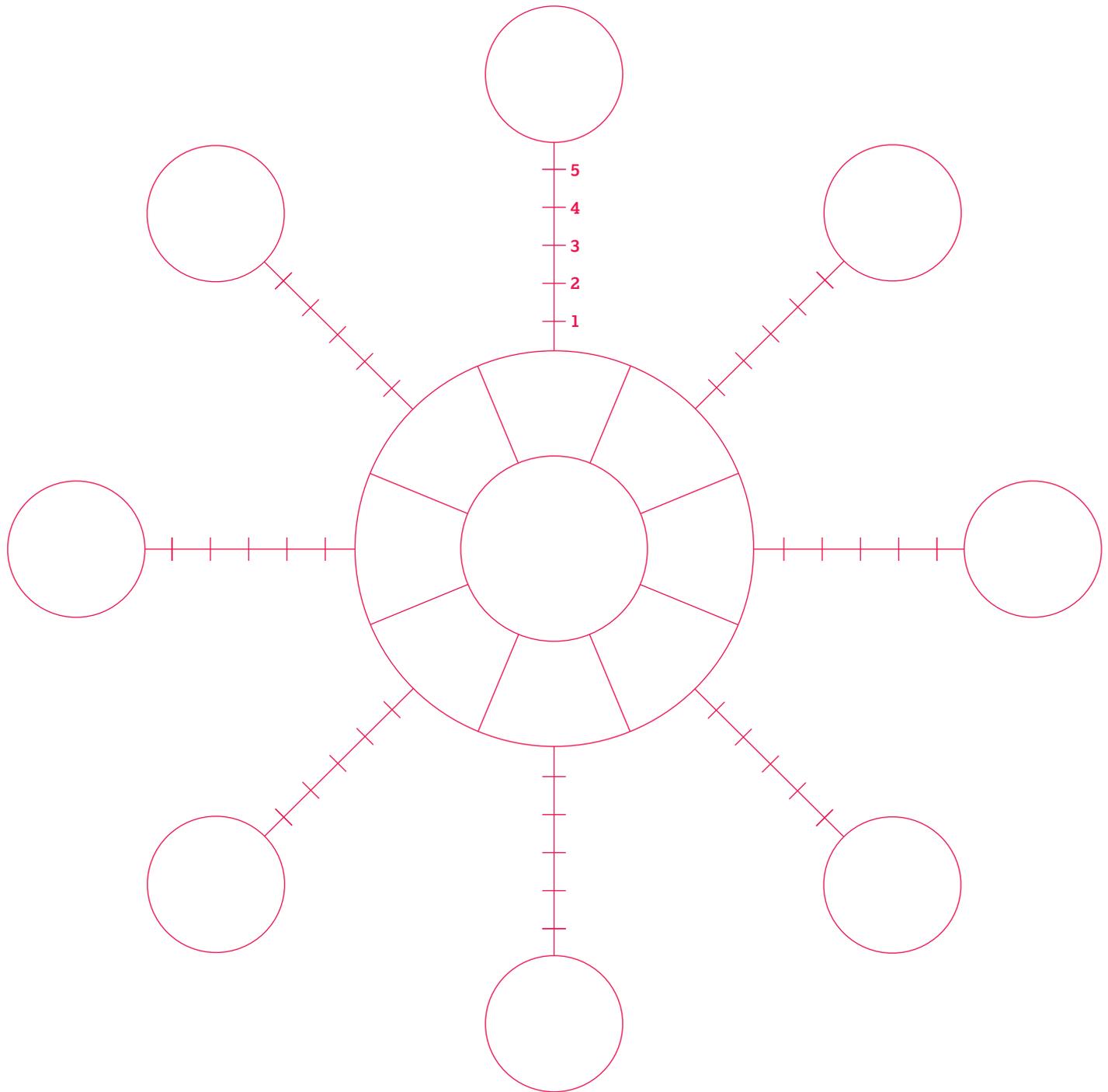
## Contenidos

- 3** 1. Nuevos comienzos – las personas
- 4** 2a. Rueda de la identidad
- 5** 2b. Rueda de la identidad (parte 1; ejemplo)
- 6** 2c. Rueda de la identidad (parte 2; ejemplo)
- 7** 3. Día de 24 horas
- 8** 4a. Roles y necesidades de género
- 10** 4b. Roles y necesidades de género (ejercicio)
- 11** 4c. Roles y necesidades de género (ejercicio terminado)
- 12** 5. Transversalización de género
- 13** 6a. Análisis de género (ejercicio)
- 14** 6b. Análisis de género (ejercicio terminado)
- 16** 7. Marco de los cuatro tipos de poder
- 17** 8. Escalera de participación
- 18** 9a. Entrevista (subsistencia)
- 20** 9b. Entrevista (campo de refugiados)
- 22** 9c. Pautas para la escucha activa
- 23** 10a. Ciclo de promoción
- 24** 10b. Ciclo del proyecto
- 25** 10c. Proceso de elaboración de la propuesta
- 26** 11. Plan de acción de género
- 28** 12a. Estudio de caso: Posterior al desastre
- 29** 12b. Estudio de caso: Agua, saneamiento e higiene
- 30** 12c. Estudio de caso: Propuesta de financiación
- 31** 13a. Rol del facilitador
- 32** 13b. Situaciones desafiantes para la facilitación (escenario 1)
- 33** 13c. Situaciones desafiantes para la facilitación (escenario 2)
- 34** 13d. Manejo de los participantes desafiantes
- 36** 14. Formato de evaluación de la capacitación

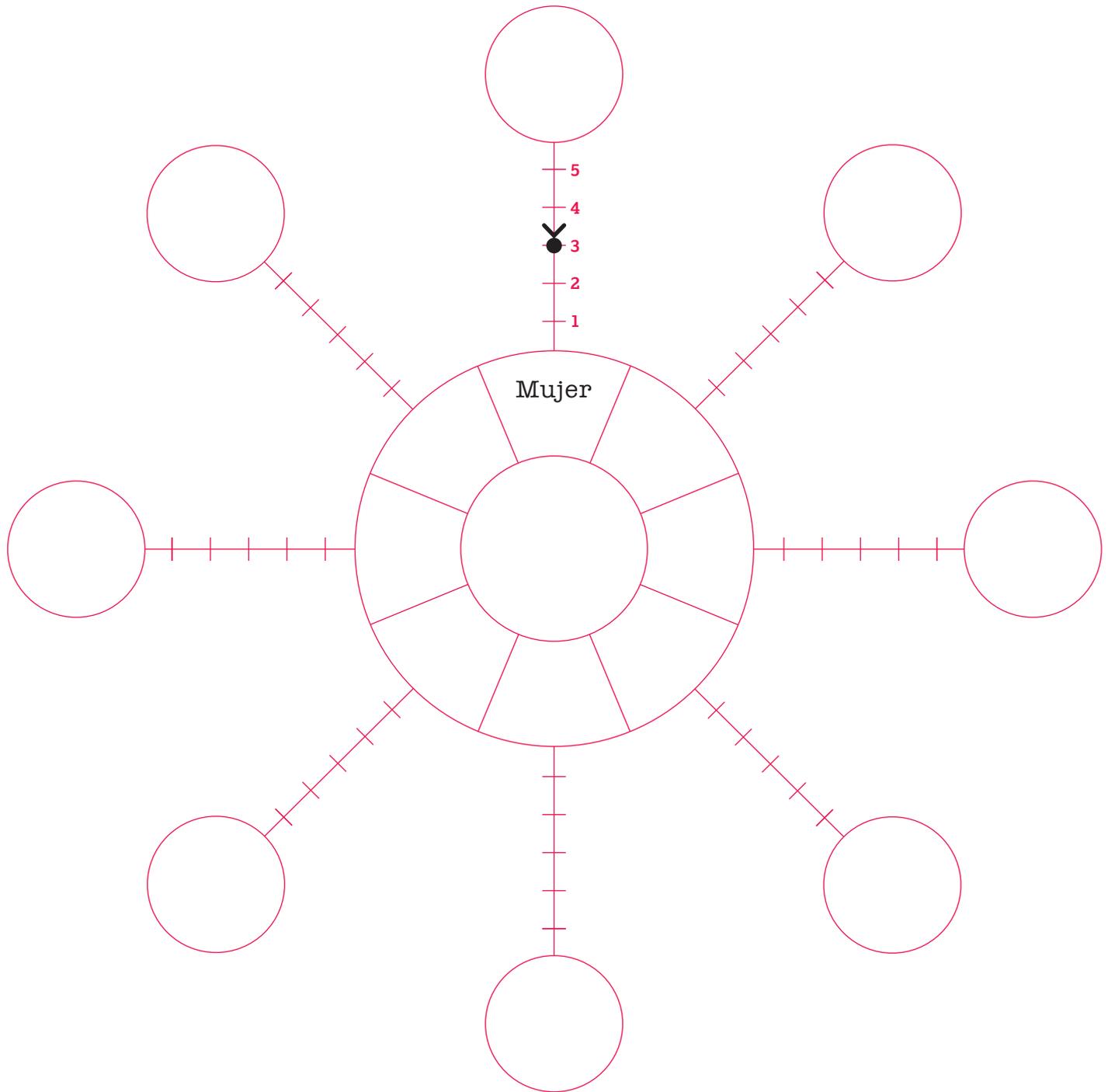
# Nuevos comienzos – las personas

Personas	Elección personal	Elección grupal
<b>Jane</b> Es una profesora experimentada de 45 años. Cuando era niña recibió transfusiones de sangre contaminada, desde entonces es VIH positivo.		
<b>Karim</b> Es un joven de 17 años que se está capacitando para ser plomero. Le interesan los sistemas amigables con el ambiente. Normalmente es muy amigable, atento y colaborador, pero también sufre de cambios repentinos de conducta y puede ponerse violento.		
<b>Sofía</b> Tiene 55 años. Es partera, pero tiene un problema legal de adicción a las drogas por el que ha sido suspendida un par de veces.		
<b>Julius</b> Tiene 22 años y buena salud. Tuvo que abandonar su país de origen, en donde se le acusó de tener poca moral debido a su identidad de género. Es escritor y pudo haber tenido un futuro exitoso antes de abandonar su país.		
<b>Rolihlahla</b> Es un jefe tribal de 68 años. Ha llevado a su comunidad a tener éxito a nivel económico y se ha asegurado de que tenga disponibilidad de todos los servicios. En ocasiones, puede ser una persona un poco difícil, pues piensa que siempre tiene la razón.		
<b>Meenaski</b> Es una estudiante divertida y hermosa de 22 años. A cualquier parte que vaya sube el ánimo. Aún no ha decidido qué quiere hacer para ganarse la vida. Sufre de un trastorno alimentario que comenzó cuando tenía 15 años, aunque actualmente está comiendo de forma saludable.		
<b>Mamadou</b> Es un experto en agricultura y pesca de 35 años. Él ha sido clave en el desarrollo de proyectos exitosos financiados por el Banco Mundial. Es ciego y a veces puede ser arrogante y exigente.		
<b>Roberto</b> Tiene más de 20 años y ha aprendido técnicas de supervivencia trabajando como guía en la selva tropical. Tiene excelentes habilidades de liderazgo. Roberto admitió haber abandonado a alguien a una muerte segura hace muchos años, pero afirma que tuvo que elegir entre salvar a esa persona o al resto del grupo.		
<b>Juliet</b> Es una bibliotecaria jubilada de 75 años, con cinco hijos adultos y 15 nietos. También es una cocinera experta y ama de casa. Recientemente le diagnosticaron un aneurisma y se sometió a una cirugía preventiva para reducir los riesgos de ruptura.		
<b>Ralf</b> Es capitán de un barco de pesca, tiene 40 años y tres hijos. Está casado, pero su esposa lo dejó recientemente y se llevó a sus hijos con ella después de acusarlo de ser violento.		
<b>Salman</b> Tiene 41 años. Trabajó durante años como cirujano en zonas afectadas por conflictos. Fundó una ONG con su socio de muchos años, un ex soldado de 45 años, para apoyar a las personas que sufren trastorno de estrés postraumático.		
<b>Lydia</b> Es una bióloga y nutricionista calificada de 30 años. Es vegana. Aborrece las prácticas intensivas de agricultura y ganadería. Es muy apasionada por el tema.		
<b>Jeema</b> Es una joven brillante de 19 años que trabaja como mecánica y es reconocida por ser una brillante inventora. Tiene una desfiguración facial significativa.		

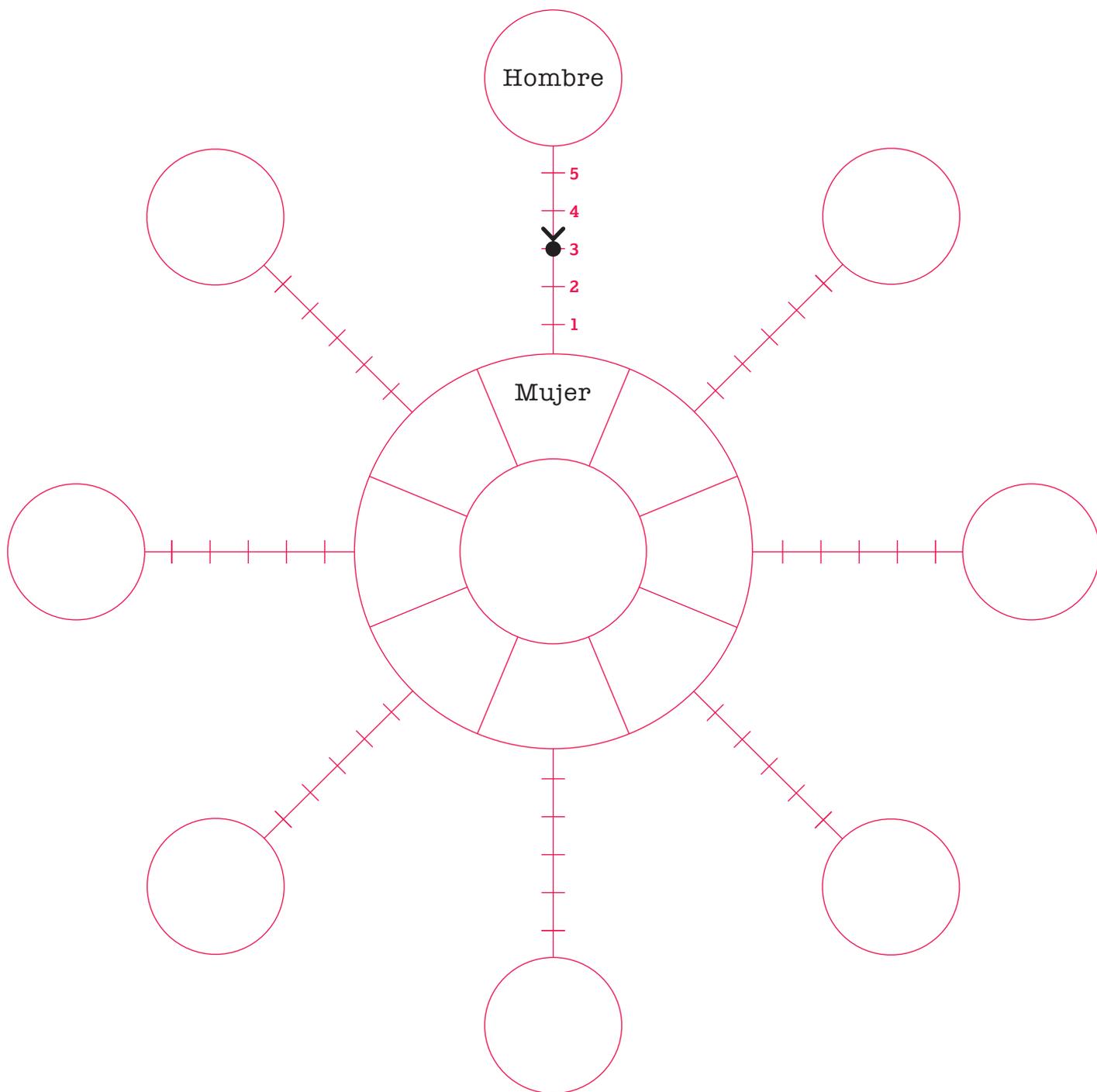
# Rueda de la identidad



# Rueda de la identidad (parte 1; ejemplo)



# Rueda de la identidad (parte 2; ejemplo)



## Folleto 3

# Día de 24 horas

Complete todas las actividades que se suelen realizar como los quehaceres, el trabajo, el ocio y las actividades sociales. Utilice las horas propuestas para que el ejercicio sea más fácil y rápido. No es necesario especificar los minutos.

Tiempo	Tareas de una mujer joven	Tareas de una mujer mayor	Tareas de un hombre joven	Tareas de un hombre mayor
03:00				
04:00				
05:00				
06:00				
07:00				
08:00				
09:00				
10:00				
11:00				
12:00				
13:00				
14:00				
15:00				
16:00				
17:00				
18:00				
19:00				
20:00				
21:00				
22:00				
23:00				
24:00				
01:00				
02:00				

# Roles y necesidades de género

## Los roles de género

**Los roles productivos** son actividades realizadas para asegurar la venta de bienes o servicios que permitan a las personas sobrevivir. Incluyen contratación, agricultura y mercadeo.

**Los roles reproductivos** son las actividades que mantienen a las familias vivas y en buen estado. Incluyen dar a luz, el cuidado de los miembros de la familia y el manejo del hogar (como traer agua y leña). Por lo general, los roles reproductivos son manuales, no remunerados y consumen mucho tiempo.

**Los roles de la comunidad** son las actividades que promueven la unidad de la comunidad. Allí se incluye la organización de eventos sociales (como ceremonias y celebraciones), coordinar mejoras para la comunidad y participar en los comités. Los roles de las mujeres en la comunidad son a menudo una extensión de sus funciones reproductivas de movilización, cuidado y provisión, realizadas voluntariamente y sin remuneración. Los roles de los hombres en la comunidad son a menudo de carácter político e incluyen la toma de decisiones. A menudo estos son remunerados y asociados con estatus y poder.

A excepción de dar a luz y amamantar, tanto las mujeres como los hombres pueden desempeñar todos los roles aquí descritos. Sin embargo, las normas sociales y culturales suelen designar roles específicos a las mujeres y a los hombres incluso en la vejez. A cada rol se le da un valor diferente. Por tal razón, la jerarquía de los roles y la manera en que se distribuyen entre mujeres y hombres conduce a la desigualdad en las relaciones de poder entre ambos.

## Necesidades de género prácticas y estratégicas

Necesidades prácticas	Necesidades estratégicas
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tienden a ser inmediatas y a corto plazo</li><li>• Son específicas de ciertos hombres, mujeres y personas de otros géneros</li><li>• Se relacionan a lo que las personas necesitan para sobrevivir en su contexto particular, como la alimentación, la vivienda, la atención médica, el agua y los ingresos</li><li>• Las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros las pueden identificar fácilmente</li><li>• Se pueden satisfacer por medio de la combinación de actividades productivas y reproductivas como la provisión de pozos y la búsqueda de agua, el funcionamiento de los centros de salud y el cuidado de los miembros de la familia que se encuentren enfermos, la venta de productos en el mercado con el fin de ganar dinero y poder alimentar a la familia, así como obtener un ingreso laboral para cubrir los gastos familiares</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tienden a ser a largo plazo</li><li>• Son comunes para casi todas las mujeres y los hombres, así como para las personas de otros géneros</li><li>• En el caso de las mujeres, suelen estar relacionadas con su posición de desventaja a lo largo de su vida, la subordinación, la falta de recursos y de educación, la vulnerabilidad a la pobreza y la violencia, etc.</li><li>• Las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros no siempre pueden identificar la base de la desventaja, ni el potencial de cambio</li><li>• Se pueden abordar mediante la concientización, el aumento de la autoconfianza, la educación, el fortalecimiento de los movimientos y la movilización política</li><li>• Incluyen los derechos legales (tales como el derecho a la propiedad privada y a la herencia), la protección contra la violencia doméstica, la remuneración igualitaria y el control de las mujeres sobre su cuerpo. Desafían el rol subordinado que tienen las mujeres en la sociedad. Se relacionan con la división del trabajo (quién hace qué), el poder y el control (quién posee qué y quién decide cómo utilizarlo)</li></ul>

*continuará en la siguiente página*

## Folleto 4a

# Continuación de Roles y necesidades de género

continuación de la página anterior

Abordar las necesidades prácticas	Abordar las necesidades estratégicas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proyecto involucra a mujeres, hombres y personas de otros géneros como receptores o posibles participantes</li> <li>• Las condiciones de vida de las mujeres, los hombres o las personas de otros géneros se pueden mejorar con el proyecto</li> <li>• No altera los roles y las relaciones de género existentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proyecto involucra a mujeres, hombres y personas de otros géneros como agentes de cambio o les permite convertirse en agentes de cambio</li> <li>• La posición de las mujeres o las personas de otros géneros en la sociedad puede mejorar por medio de la transformación de la desigualdad en las relaciones de poder</li> </ul>
Enfoque con perspectiva de género	Enfoque transformador de género
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se hace el análisis de género y edad</li> <li>• El género es evidente en el lenguaje. Se utilizan y se analizan los datos desagregados por edad y género</li> <li>• Se incluyen los resultados y las actividades específicas que reconocen las diferentes necesidades y capacidades de las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros</li> <li>• Es más probable que la intervención se centre en sus necesidades prácticas o inmediatas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se hacen los análisis tanto cualitativos como cuantitativos de género y edad</li> <li>• Los resultados específicos buscan transformar la desigualdad en las relaciones de poder que hay entre las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros a través de cambios en los roles y estatus, y con la redistribución de los recursos</li> <li>• Se promueve la igualdad de género como el principal objetivo</li> <li>• La intervención pretende desafiar las normas y actitudes actuales que refuerzan el género y los estereotipos</li> <li>• El género se incorpora a la respuesta y se abordan las causas de la desigualdad de forma directa</li> </ul>

## Folleto 4b

# Roles y necesidades de género

## (ejercicio)

Analice qué roles y necesidades se relacionan con las actividades listadas en la tabla. Trace una X donde corresponda. Tenga en cuenta que cada actividad se puede asociar con más de un rol o una necesidad.

Actividad	Rol identificado de las mujeres			Necesidad de género que cubre	
	Reproductivo	Productivo	Gestión comunitaria	Necesidades prácticas	Necesidades estratégicas

### Capacitación laboral

Capacitación para mujeres					
• Cocinar para la familia					
• Sastrería					
• Albañilería/Carpintería					
• Administración de un negocio					
Acceso a créditos*					
Destinados para vivienda					
Destinados a mujeres					

\*De instituciones microfinancieras o el gobierno

### Servicios básicos

Incorporación de una guardería					
Ubicada en la comunidad					
Ubicada en el lugar de trabajo de la madre					
Ubicada en el lugar de trabajo del padre					
Centro de atención primaria de salud					
Abierto solo en las mañanas					
Abierto en distintos horarios					
Beneficios sociales de parte del gobierno					
Destinados para vivienda					
Destinados a mujeres					

### Participación en la comunidad

Proyectos con participación en la comunidad					
Donde no se remunera el tiempo de las mujeres					
Donde se remunera el tiempo de las mujeres					

# Roles y necesidades de género

(ejercicio terminado)

Las respuestas se encuentran a continuación.

Actividad	Rol identificado de las mujeres			Necesidad de género que cubre	
	Reproductivo	Productivo	Gestión comunitaria	Necesidades prácticas	Necesidades estratégicas

## Capacitación laboral

Capacitación para mujeres					
• Cocinar para la familia	X			X	
• Sastrería		X		X	
• Albañilería/Carpintería		X		X	X
• Administración de un negocio		X			X
Acceso a créditos*					
Destinados para vivienda		X		X	
Destinados a mujeres		X		X	X

\*De instituciones microfinancieras o el gobierno

## Servicios básicos

Incorporación de una guardería					
Ubicada en la comunidad	X	X	X	X	
Ubicada en el lugar de trabajo de la madre	X	X		X	
Ubicada en el lugar de trabajo del padre	X	X		X	X
Centro de atención primaria de salud					
Abierto solo en las mañanas	X			X	
Abierto en distintos horarios	X			X	X
Beneficios sociales de parte del gobierno					
Destinados para vivienda		X		X	
Destinados a mujeres		X		X	X

## Participación en la comunidad

Proyectos con participación en la comunidad					
Donde no se remunera el tiempo de las mujeres			X	X	
Donde se remunera el tiempo de las mujeres		X	X	X	X

# Transversalización de género

**La transversalización de género** significa poner la igualdad de género en el centro de su trabajo. Significa tener en cuenta el género, por ejemplo, en las decisiones de políticas, la planeación, el presupuesto y las estructuras y operaciones organizacionales.

La transversalización de género no significa agregar “algo para las mujeres” a una actividad existente, o asegurar que las mujeres tengan cierto porcentaje de participación, por ejemplo, un 50 por ciento de quienes participan en una capacitación o un proyecto.

La transversalización de género puede implicar que cambie sus metas, planes y acciones para asegurarse de que las mujeres y los hombres puedan influir, participar y beneficiarse de las intervenciones de desarrollo. Esto puede requerir cambios en las estructuras, los procedimientos y las culturas organizacionales para crear entornos que realmente ayuden a promover la igualdad de género.

## Folleto 6a

# Análisis de género (ejercicio)

Áreas de consulta	Preguntas
Roles y responsabilidades (división del trabajo)	¿Quién hace qué?
Acceso a los recursos y control sobre estos	¿Quién posee qué? ¿Quién puede utilizar qué y quién tiene el control sobre esto?
Autonomía corporal, violencia y seguridad	¿Qué tan diseminada está la violencia? ¿Cuál es el riesgo de experimentarla?
Conocimiento e información	¿Quién sabe qué y quién conserva la información? ¿Con quién se comparte la información?
Aspiración y participación	¿Quién participa, a qué nivel y con qué propósito? (Relacionado con el proyecto)
Responsables e Instituciones	¿Quién se beneficia?

# Folleto 6a

## Análisis de género (ejercicio terminado)

Áreas de consulta	Preguntas
<p>Roles y responsabilidades (división del trabajo)</p> <p><i>Poder para</i></p>	<p><b>¿Quién hace qué?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué hacen las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros (responsabilidades/tareas/quehaceres)?</li> <li>• ¿Dónde realizan esas actividades (en la casa, la comunidad, el lugar de trabajo o una institución)?</li> <li>• ¿Con qué frecuencia las realizan (diariamente o por temporadas)? ¿Cuánto tiempo les toma realizarlas?</li> <li>• ¿Ha cambiado algo después del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul> <p><i>Recuerde: roles de la comunidad, reproductivos y productivos.</i></p>
<p>Acceso a los recursos y control sobre estos</p> <p><i>Poder para Poder sobre Poder con</i></p>	<p><b>¿Quién posee qué? ¿Quién puede utilizar qué y quién tiene el control sobre esto?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A qué activos, recursos y oportunidades tienen acceso las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros?</li> <li>• ¿Quién tiene el control sobre estos?</li> <li>• ¿Quién recibe un ingreso (dentro y fuera de la vivienda)? ¿Quién decide qué hacer con el dinero?</li> <li>• ¿Quién puede heredar la tierra o propiedades privadas y quién decide esto?</li> <li>• ¿Cómo se distribuye el presupuesto y cómo se gasta?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿A nivel de la vivienda?</li> <li>- ¿A nivel de la comunidad?</li> </ul> </li> <li>• ¿A quién se le asignan los recursos públicos? ¿Quién recibe estos recursos?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿A nivel de la vivienda (por ejemplo, pensiones sociales, beneficios, servicios, asistencia humanitaria)?</li> <li>- ¿A nivel de la comunidad (por ejemplo, la asignación del presupuesto y los gastos en servicios e infraestructura, además del apoyo brindado durante o después de un desastre, un conflicto o una crisis)?</li> </ul> </li> <li>• ¿Quién tiene un capital social (por ejemplo, redes sociales y de apoyo)?</li> <li>• ¿Esto cambió después del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul>
<p>Autonomía corporal, violencia y seguridad</p> <p><i>Poder sobre Poder para Poder del interior</i></p>	<p><b>¿Qué tan diseminada está la violencia? ¿Cuál es el riesgo de experimentarla?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El acceso al trabajo fuera de casa, ¿ha hecho que aumente el riesgo de abuso o violencia en el hogar, en el trabajo, o en camino hacia o desde el trabajo?</li> <li>• ¿Cuáles son los riesgos de salud ocupacional (por ejemplo, durante la menopausia o con relación a una discapacidad)?</li> <li>• ¿Cuáles son los riesgos de abuso o violencia para las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros que dependen de un cuidador o que han perdido su capacidad legal?</li> <li>• ¿Qué factores de riesgo están presentes para la protección contra un desastre, un conflicto o una crisis, incluyendo el riesgo de violencia basada en el género?</li> <li>• ¿Han cambiado las dinámicas de riesgo y poder después del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul>

continuará en la siguiente página

# Folleto 6b

## Continuación del análisis de género (ejercicio terminado)

continuación de la página anterior

Áreas de consulta	Preguntas
<p>Conocimiento e información</p> <p><i>Poder sobre</i> <i>Poder para</i> <i>Poder del interior</i> <i>Poder con</i></p>	<p><b>¿Quién sabe qué y quién conserva la información? ¿Con quién se comparte la información?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Quién tienen conocimiento sobre las políticas y los programas del gobierno, y sobre cómo se puede acceder a estos (por ejemplo, protección social)?</li> <li>• ¿Quién sabe acerca de las políticas y los programas institucionales (por ejemplo, la igualdad de oportunidades en el reclutamiento, la igualdad salarial, la prevención contra el acoso sexual y los mecanismos de denuncia y reclamación)? ¿Estas políticas se comparten y explican a todos?</li> <li>• ¿Quién sabe cómo acceder a los servicios (tales como servicios de salud, ingresos, apoyo legal y apoyo contra la violencia basada en el género, y ayuda humanitaria)?</li> <li>• ¿Quién es miembro de, o tiene acceso a, redes sociales o económicas, sindicatos o comités humanitarios, para compartir información y conocimiento, y tener apoyo mutuo?</li> <li>• ¿Cómo esta información otorga poder o estatus a alguien?</li> <li>• ¿El lugar donde se obtiene la información y se comparte el conocimiento ha cambiado después del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul>
<p>Aspiración y participación</p> <p><i>Poder para</i> <i>Poder del interior</i> <i>Poder con</i></p>	<p><b>¿Quién participa, a qué nivel y con qué propósito?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tienen las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros la misma posibilidad de elección de actividades (por ejemplo, capacitaciones o voluntariados)?</li> <li>• ¿Tienen las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros la libertad de acceder a los espacios públicos y de participar en las actividades del proyecto? ¿Pueden tomar decisiones y expresar sus opiniones?</li> <li>• ¿Se apoya la participación de mujeres, hombres y personas de otros géneros? (Por ejemplo, mediante la disposición de espacios seguros donde todos puedan hablar, lugares inclusivos accesibles para todos, al tener en cuenta las limitaciones de tiempo o las responsabilidades relativas al cuidado, con la adaptación a los estilos de aprendizaje y medidas que ayuden al aumento de confianza en sí mismos).</li> <li>• ¿Quién participa en la toma de decisiones en la vivienda y en la comunidad? ¿En qué tipo de decisiones (nivel de importancia e influencia u oportunidades de participar en la planeación de los proyectos)?</li> <li>• ¿Ha cambiado la estructura de la toma de decisiones después del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul>
<p>Responsables e Instituciones</p> <p><i>Poder sobre</i> <i>Poder para</i> <i>Poder con</i></p>	<p><b>¿Quién se beneficia?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las leyes, políticas, normas y los límites estructurales? ¿Quién se beneficia del statu quo?</li> <li>• ¿De qué forma los grupos religiosos o políticos establecen reglas, políticas públicas o leyes con el fin de mantener situaciones para su propio beneficio, en vez de enfocarse en los demás (por ejemplo, con la división del trabajo)?</li> <li>• ¿Esto ha cambiado después del desastre, el conflicto o la crisis? ¿Se han revisado, actualizado o abandonado las políticas públicas?</li> <li>• ¿Cómo responden las organizaciones a los problemas de género (Por ejemplo, mediante la recopilación y el uso de datos desglosados por sexo, edad y discapacidad; la capacitación del personal; la contratación; los recursos; las políticas; la gestión de la información; y la comunicación)?</li> <li>• ¿Quién se beneficia a nivel individual, familiar, comunitario e institucional?</li> <li>• ¿Es la distribución de los beneficios diferente a cómo era antes del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul>

## Folleto 7

# Marco de los 4 tipos de poder

Poder es la capacidad de crear o resistir el cambio. Lo pueden tener los individuos o grupos.

El poder que tienen los individuos se relaciona con su autonomía, por lo cual puede ser menos visible.

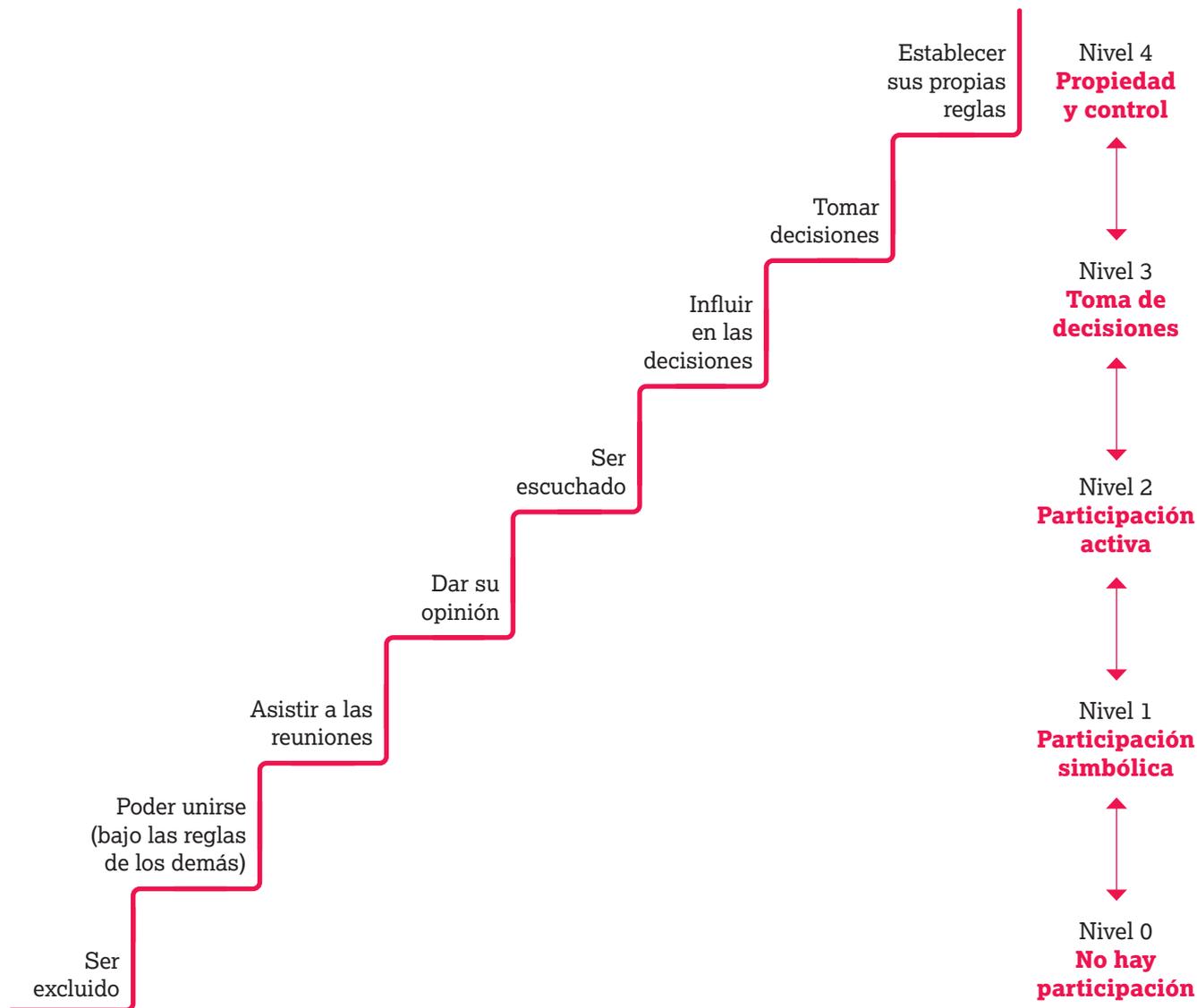
El poder que tienen los grupos se relaciona con las estructuras y reglas establecidas en cualquier contexto dado.

Existen cuatro tipos de poder:

- Poder sobre** Significa dominación, a menudo un uso negativo de “poder sobre” otras personas. Puede ser explotador y represivo. Se puede usar para controlar los recursos y oportunidades buscando influir en las decisiones. Sin embargo, el “poder sobre” no tiene que ser negativo. Puede simplemente significar tener acceso y control sobre activos financieros, físicos y basados en el conocimiento. También puede significar tener control sobre las personas para proteger sus intereses.
- Poder para** Significa poder elegir lo que haces y poder hacerlo. Esto incluye resistirse al cambio o generarlo. Significa ser capaz de tomar decisiones (en el hogar, la comunidad o más ampliamente) y dar forma a la propia vida.
- Poder del interior** Se refiere al conocimiento, la capacidad, la autoestima y la confianza en sí mismo que le permite a cada persona generar un cambio en su vida. Promueve dignidad personal. Por lo general, es influenciado por normas culturales o religiosas.
- Poder con** Hace referencia a la capacidad de las personas con diferentes intereses de encontrar un terreno en común y actuar de manera colectiva, basándose en un sentido de solidaridad y apoyo mutuo, para generar fuerza colectiva.

Fuente: VeneKlasen L, and Miller V, 'Power and empowerment', *PLA Notes*, 43: 39–41, 2002, and Comic Relief Maanda Initiative, *A framework for women and girls' empowerment: Guidance for Maanda applicants and grantees*, Comic Relief, 2014

# Escalera de la participación



# Entrevista (subsistencia)

## Entrevistador

### Escenario: Proyecto de subsistencia en el área rural de Tanzania

Su organización ha decidido desarrollar un proyecto de subsistencia para los habitantes más marginados y pobres de un área rural remota en Tanzania. Antes de elaborar la propuesta, usted dirige un análisis situacional en el que debe recolectar información de la comunidad mediante entrevistas individuales. Su organización está al tanto de que hay serios problemas con la propiedad de las tierras.

Se encuentra con una mujer de 70 años que vive a las afueras del pueblo con su nieta de 10 años, cuyos padres murieron. Le hace una entrevista semiestructurada a la mujer para averiguar la razón por la que no tiene acceso a un terreno para cultivar.

#### Puntos clave

- La entrevista debe ser más una conversación que una encuesta; sin embargo, debe guiarse por un bosquejo. En este ejercicio, depende de usted llegar a un mínimo de cuatro puntos que necesite responder. Escriba sus preguntas puntos separados antes de iniciar la entrevista.
- Asegúrese de cubrir los temas de confidencialidad y ética: obtener el consentimiento del entrevistado y realizar la entrevista en privado.

## Entrevistado

### Escenario: Proyecto de subsistencia en el área rural de Tanzania

Una organización ha decidido desarrollar un proyecto de subsistencia para los habitantes más marginados y pobres de un área rural remota en Tanzania. Antes de elaborar la propuesta, se está llevando a cabo un análisis situacional. Usted será entrevistado como parte del proyecto.

Usted es una mujer de 70 años que ha perdido a su esposo y a un hijo. Sus otros hijos dejaron la comunidad hace tiempo. Además, es muy pobre y vive a las afueras del pueblo con su nieta de 10 años, cuyos padres fallecieron. Solamente recibe una baja pensión social. Necesita generar ingresos.

#### Puntos clave

Mientras se le realiza la entrevista, su rol es tener una o más de las siguientes características:

- Ser tímida y poco asertiva
- Conversadora, pero no acerca de las cuestiones en las que su entrevistador desea centrarse
- Estar a la defensiva o ser agresiva
- Estar un poco confundida

Siéntase libre de elegir la personalidad de su personaje.

*continuará en la siguiente página*

## Folleto 9a

# Continuación de la entrevista (subsistencia)

*continuación de la página anterior*

## Observador

### Escenario: Proyecto de subsistencia en el área rural de Tanzania

Una organización ha decidido desarrollar un proyecto de subsistencia para los habitantes más marginados y pobres de un área rural remota en Tanzania. Antes de elaborar la propuesta, se le solicita participar en un análisis situacional y dar su opinión durante una entrevista.

Se está entrevistando a una mujer de 70 años que ha perdido a su esposo y a un hijo. Sus otros hijos dejaron la comunidad hace tiempo. Además, es muy pobre y vive a las afueras del pueblo con su nieta de 10 años cuyos padres fallecieron. Solamente recibe una baja pensión social. Necesita generar ingresos.

#### Puntos clave

Observe con atención:

- ¿Cómo se acerca el entrevistador a la mujer y le explica el objetivo y el proceso de la entrevista?
- ¿Qué tipo de lenguaje utiliza el entrevistador para explicar el objetivo y el proceso de la entrevista, y para hacer las preguntas?
- ¿De qué forma el lenguaje corporal del entrevistador motiva o desmotiva a conversar?
- ¿Cómo es la reacción del entrevistador frente a las respuestas de la mujer, especialmente, cuando estas no se relacionan con la pregunta?
- ¿Cómo describiría las dinámicas entre los dos?
- ¿Cómo describiría la atmósfera de la entrevista?

# Entrevista (campo de refugiados)

## Entrevistador

### Escenario: Seguridad y acceso a los servicios en un campo de refugiados

La guerra civil estalló en un país del sudeste asiático. Muchas personas han huido del conflicto a los campos de refugiados al otro lado de la frontera. Debido a que el conflicto fue inesperado, no hubo casi nada de preparación para afrontarlo. Se envió un equipo de expertos al campo con el fin de averiguar si los servicios son accesibles para todas las personas que se encuentran allí, sin importar su edad, género, etnia o condición de discapacidad. Usted realiza una entrevista semiestructurada a una mujer mayor que ha perdido su casa y se encuentra allí sola.

#### Puntos clave

- La entrevista debe ser más una conversación que una encuesta; sin embargo, debe guiarse por un bosquejo. En este ejercicio, depende de usted llegar a un mínimo de cuatro puntos que necesite responder. Escriba sus preguntas en puntos separados antes de iniciar la entrevista.
- Asegúrese de cubrir los temas de confidencialidad y ética: obtener el consentimiento del entrevistado y realizar la entrevista en privado.
- Recuerde que la persona entrevistada puede estar traumatizada.

## Entrevistado

### Escenario: Seguridad y acceso a los servicios en un campo de refugiados

La guerra civil estalló en un país del sudeste asiático. Muchas personas han huido del conflicto a los campos de refugiados al otro lado de la frontera. Debido a que el conflicto fue inesperado, no hubo casi nada de preparación para afrontarlo. Se envió un equipo de expertos al campo con el fin de averiguar si los servicios son accesibles para todas las personas que se encuentran allí, sin importar su edad, género, etnia o condición de discapacidad. Como parte de esta investigación, usted será entrevistado.

Usted es una mujer mayor que ha perdido su casa y medio de vida. Sus hijos se mudaron años atrás, pero es probable que ellos también hayan sido desplazados por el conflicto. Usted no tiene forma de contactarlos y se encuentra muy preocupada por ellos, además, los extraña. Se siente infeliz por estar en un país que es extraño para usted.

#### Puntos clave

Mientras usted es entrevistado, su rol es tener una o más de las características a continuación:

- Ser tímida y tener desconfianza.
- Conversadora, pero no acerca de las cuestiones en las que su entrevistador desea centrarse.
- Estar a la defensiva o ser agresiva.
- Estar un poco confundida.

Siéntase libre de elegir la personalidad de su personaje.

*continuará en la siguiente página*

## Folleto 9b

# Continuación de la entrevista (campo de refugiados)

*continuación de la página anterior*

### Observador

#### Escenario: Seguridad y acceso a los servicios en un campo de refugiados

La guerra civil estalló en un país del sudeste asiático. Muchas personas han huido del conflicto a los campos de refugiados al otro lado de la frontera. Debido a que el conflicto fue inesperado, no hubo casi nada de preparación para afrontarlo. Se envió un equipo de expertos al campo con el fin de averiguar si los servicios son accesibles para todas las personas que se encuentran allí, sin importar su edad, género, etnia o condición de discapacidad. Se realiza una entrevista semiestructurada a una mujer mayor que ha perdido su casa y se encuentra sola.

#### Puntos clave

Observe con atención:

- ¿Cómo se acerca el entrevistador a la mujer y le explica el objetivo y el proceso de la entrevista?
- ¿Qué tipo de lenguaje utiliza el entrevistador para explicar el objetivo y el proceso de la entrevista, y para hacer las preguntas?
- ¿De qué forma el lenguaje corporal del entrevistador motiva o desmotiva a conversar?
- ¿Cómo es la reacción del entrevistador frente a las respuestas de la mujer, especialmente, cuando estas no se relacionan con la pregunta?
- ¿Cómo describiría las dinámicas entre los dos?
- ¿Cómo describiría la atmósfera de la entrevista?

# Pautas para la escucha activa

- **Ponga atención a lo que la otra persona le está diciendo.**  
Demuestre que está escuchando. Informe al entrevistado que tomará notas. Comuníquese de forma verbal y no verbal, por ejemplo, haciendo contacto visual, asintiendo y sonriendo.
- **Repita o parafrasee lo que la persona le está contando para motivarla a dar una respuesta más completa.** Por ejemplo, un escéptico podría decir: “En verdad, no puedo participar en esta capacitación”. Una respuesta adecuada podría ser: “¿Así que usted piensa que no puede participar en esta capacitación? Cuénteme más”.
- **Refleje los sentimientos y las experiencias que la persona está describiendo.** Note las señales. Por ejemplo, podría decir: “Así que, usted está un poco molesto por esto, ¿verdad?”, “me da la impresión de que esto le preocupa bastante” o “por lo que me cuenta, parece que se encuentra en un dilema. Es escéptico acerca del contenido de esta capacitación, no obstante, también siente algo de curiosidad”.
- **Resuma los sentimientos y las experiencias de la persona para enfocarse en el problema o pregunte para confirmar lo que usted entendió.** Por ejemplo, podría decir: “Entiendo que no desea participar en algunas partes de esta capacitación, no obstante, estaría dispuesto a intentarlo con la sesión de introducción, ¿verdad?”.
- **Indague.** Pregunte de una manera comprensiva que motive a la persona a dar más información o a esclarecer cualquier confusión. Por ejemplo, podría decir: “No estoy seguro de haber entendido completamente lo que me dijo acerca de X” o “¿podría hablarme un poco más sobre Y?”.
- **Dé retroalimentación a las ideas o los sentimientos de la persona.** Revele algo importante de su información personal. Por ejemplo, podría decir: “Entiendo su resistencia porque yo también tuve las mismas preocupaciones antes de mi primera capacitación”.
- **Sea comprensivo.** Demuestre calidez y empatía. Por ejemplo, podría decir: “Parece que ha encontrado una buena solución. Si lo desea, podemos hablar más del tema más adelante”.
- **Permanezca en silencio.** Dé a la persona tiempo para pensar y hablar. Siéntase cómodo con el silencio.

# Ciclo de promoción



# Ciclo del proyecto



# Proceso de elaboración de la propuesta





# Folleto 11

## Continuación del Plan de acción de género

*continuación de la página anterior*

<b>Desafío</b>	<b>Acciones planificadas</b>	<b>Persona responsable</b>	<b>Rol del punto focal de género</b>	<b>Indicadores de progreso</b>	<b>Plazo</b>

# Estudio de caso: Posterior al desastre

## Estudio de caso

### Escenario

Durante las recientes e intensas lluvias en Sri Lanka, los deslizamientos e inundaciones causados por el desbordamiento de los ríos provocaron que varias aldeas quedaran sepultadas. Miles de personas fueron evacuadas al pueblo más cercano y seguro en el que se instaló un centro de evacuación.

La colaboración entre las autoridades locales y las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las asociaciones de personas mayores y las organizaciones de personas discapacitadas, condujo al nombramiento de un comité de gestión y un grupo de trabajo para dirigir el centro y garantizar el bienestar de los evacuados. El comité se conformó por miembros de distintos grupos de mujeres, incluidas mujeres mayores y mujeres con discapacidades. Entre sus responsabilidades estaba encontrar a los miembros de una familia que se hayan separado por causa del desastre, distribuir comida y ropa, conducir actividades y clases para los niños, brindar apoyo psicosocial y coordinar chequeos y tratamientos médicos.

Se creó otro comité con varones de diferentes grupos de la comunidad para ayudar con los esfuerzos de rescate. Su trabajo consistía en visitar las áreas afectadas y hablar con los líderes de la aldea, líderes religiosos, las autoridades locales y los cabezas de las familias afectadas para evaluar la necesidad de asistencia. Sus funciones también incluían planear cómo ayudar a las comunidades a reconstruir sus vidas y minimizar las consecuencias de la catástrofe a largo plazo.

Analice las siguientes preguntas. Intente aplicar los elementos del análisis de género (áreas de consulta, participación, poderes y los enfoques con perspectiva de género o transformadores de género):

- ¿De qué elementos tiene información? ¿Qué le dice a usted eso?
- ¿De qué elementos necesita más información?
- ¿Qué otras preguntas usted necesita realizar para determinar si se han considerado las barreras para la inclusión (relacionadas con el género, la edad y la discapacidad)?

# Estudio de caso: Agua, saneamiento e higiene

## Estudio de caso

### Escenario

Algunas zonas de África oriental sufren cada vez más condiciones meteorológicas extremas, desde fuertes precipitaciones fuera de las estaciones lluviosas habituales hasta sequías extremas. En consecuencia, las comunidades rurales en ocasiones no tienen acceso a los servicios de los pueblos más cercanos. Han enfrentado baja producción en los cultivos y una mayor incidencia de las enfermedades transmitidas por el agua. Como resultado, muchas personas, especialmente los adultos jóvenes, han migrado a áreas urbanas con la esperanza de encontrar trabajo y acceder a mejores servicios. Por lo general, son las personas mayores y las personas con discapacidad quienes se quedan, a menudo para cuidar de los niños más pequeños.

Una organización internacional que se especializa en la mejora del acceso al agua potable y al saneamiento ha desarrollado nuevos programas de trabajo con el fin de apoyar a las comunidades que nunca han sido prioridad en la mejora de las instalaciones de agua, saneamiento e higiene (WASH, por sus siglas en inglés). El enfoque de esta organización es:

- El acceso a las instalaciones WASH se administrará según la demanda y se decidirá por un comité.
- Las comunidades aportarán una parte del costo de trabajo (el 20 %). Adicionalmente, los miembros de la comunidad se deben comprometer a realizar el mantenimiento de las instalaciones WASH. Se les dará la respectiva capacitación para saber cómo hacerlo como parte del proyecto.

Se estableció un comité para decidir qué instalaciones se deben proveer, dónde ubicarlas, cuáles viviendas deben recibir el agua potable, dónde instalar las bombas o los pozos y cómo financiar el trabajo de construcción.

El comité está conformado por un mismo número de mujeres y hombres. Durante la última reunión, el comité decidió que aquellos que no pudieran contribuir económicamente con el costo de la nueva instalación, podrían hacerlo aportando a con su trabajo a la mano de obra. Las mujeres podrían encargarse del cuidado de los hijos de los trabajadores y de la preparación de la comida para los trabajadores. Asimismo, se decidió que el agua potable estaría disponible para algunos miembros de la comunidad y que se construiría un pozo cubierto en medio de la aldea teniendo en cuenta la ubicación de aquellos que tienen problemas para movilizarse. El comité eligió a tres hombres jóvenes que se encuentran desempleados para capacitarlos en el mantenimiento de las nuevas instalaciones.

Analice las siguientes preguntas. Intente aplicar los elementos del análisis de género (áreas de consulta, participación, poderes y los enfoques con perspectiva de género o transformadores de género):

- ¿De qué elementos tiene información? ¿Qué le dice a usted eso?
- ¿De qué elementos necesita más información?
- ¿Qué otras preguntas se deben realizar con el fin de determinar si se han considerado las barreras para la inclusión (relacionadas con el género, la edad y la discapacidad)?

# Estudio de caso: Propuesta de financiación

## Estudio de caso

### Escenario

Se está elaborando una propuesta de financiación para el proyecto cuyo propósito es:

- Mejorar el bienestar psicosocial de 3.200 refugiados mayores y sus dependientes.
- Apoyar la rehabilitación de 2.400 refugiados mayores y sus dependientes.

### Análisis

HelpAge evaluó las necesidades de aproximadamente 1.000 refugiados mayores (el 60 % fueron mujeres y el 40 % hombres). El 78 % de los entrevistados mostraban signos de aflicción como inestabilidad emocional, problemas cognitivos, problemas de comportamiento y dificultad para relacionarse. Además, el 50 % se quejó de la falta de oportunidades para la subsistencia y el 60 % identificó los ingresos como una necesidad prioritaria.

Las mujeres mayores, particularmente, suelen asumir las responsabilidades del hogar y del cuidado de los niños (el 60 % de las mujeres entrevistadas). Así mismo, muchas de aquellas mujeres padecen enfermedades crónicas y tienen problemas para movilizarse. La combinación de sus responsabilidades y su vulnerabilidad agrava la presión psicológica de vivir en el campo de refugiados.

### Respuesta

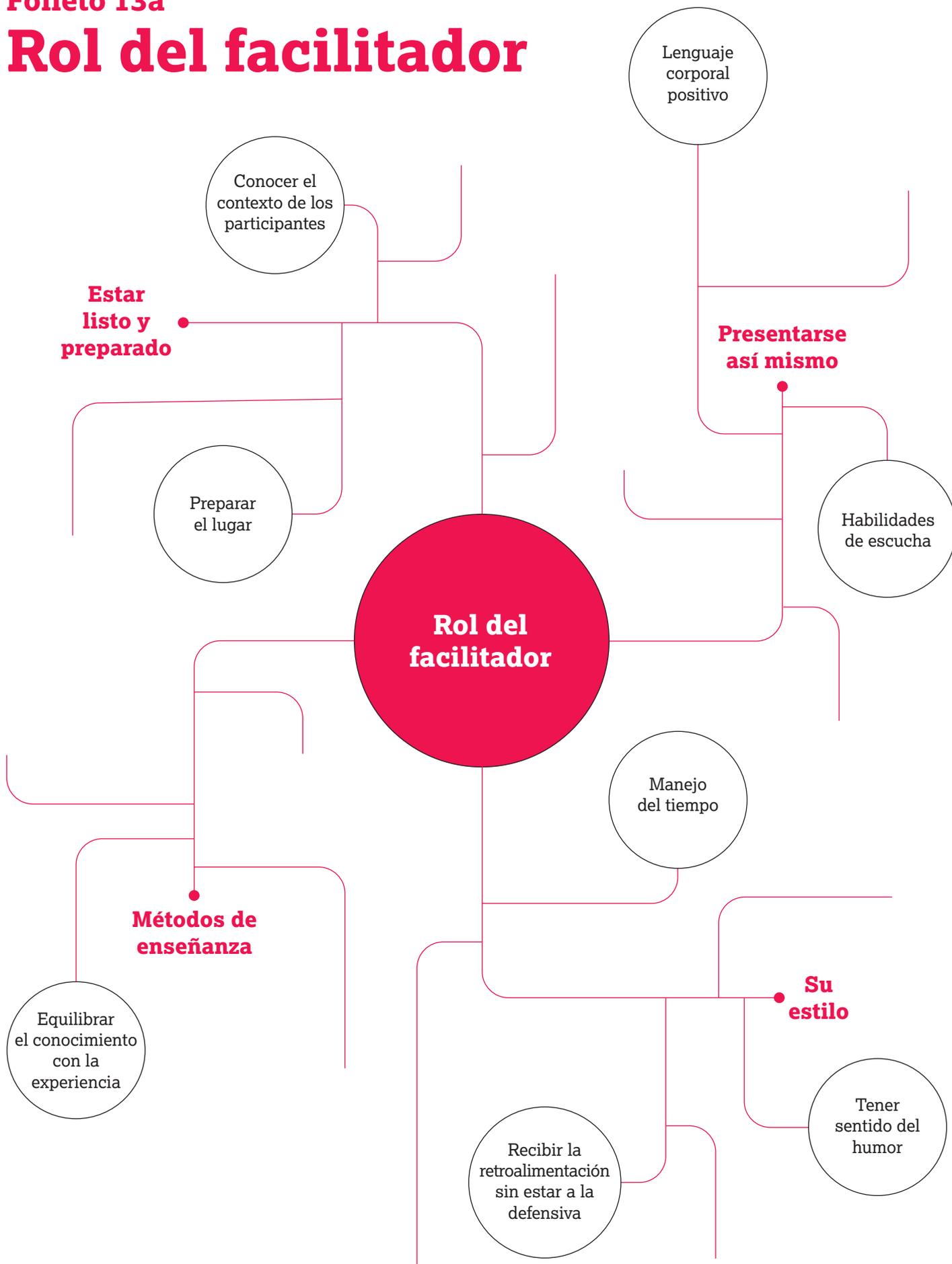
HelpAge propone:

- Establecer 60 clubes para personas mayores.
- Capacitar a 500 personas mayores para ser consejeros en tres campos con el objetivo de reconocer los síntomas de trauma y estrés, y aprender a aliviarlos mediante terapias de conversación.
- Apoyar a los 500 consejeros para que ofrezcan asesoramiento individual y grupal a 3.200 refugiados mayores mediante visitas a domicilio y sesiones organizadas en los espacios de reunión existentes en los campos.
- Organizar diversas actividades culturales y deportivas en los campos para aliviar el estrés y reforzar la cohesión y la confianza entre los distintos grupos étnicos.
- Proporcionar un capital inicial a los miembros de los clubes de personas mayores con el fin de crear pequeñas empresas después de hacer un estudio del mercado y de consultar con otras partes interesadas.
- Brindar capacitaciones personalizadas que se relacionen con la actividad económica elegida por los emprendedores de mayor edad, así como capacitación general en negocios.
- Organizar que el personal del proyecto a lo largo de sus tres años de duración asesore a los emprendedores mayores de edad mediante visitas periódicas.

Analice las siguientes preguntas e intente aplicar los elementos del análisis de género (áreas de consulta, participación, poderes y los enfoques con perspectiva de género o transformadores de género):

- ¿De qué elementos tiene información? ¿Qué le dice a usted eso?
- ¿De qué elementos necesita más información?
- ¿Qué otras preguntas se deben realizar con el fin de determinar si se han considerado las barreras para la inclusión (relacionadas con el género, la edad y la discapacidad)?

# Rol del facilitador



# **Situaciones desafiantes para la facilitación** (escenario 1)

- Un hombre mayor se queja repetidamente de que toda la atención es para las mujeres y pregunta por qué no se da a los hombres el mismo tratamiento.
- Una mujer mayor se queja de que usted está socavando la preciada condición de las mujeres como amas de casa y que está tratando de convertirlas en hombres.
- Una mujer mayor intenta hablar, pero siempre la interrumpen los participantes hombres.
- Un participante cuestiona la exactitud o el valor de lo que usted está presentando.

# Situaciones desafiantes para la facilitación (escenario 2)

- Un participante se queja porque piensa que hablar acerca de las personas mayores es una pérdida de tiempo, ya que todos deberían preocuparse más por los niños y los jóvenes.
- Durante una discusión, muchas personas hablan al mismo tiempo.
- Mientras que usted está exponiendo algo, los participantes se están quedando dormidos, juegan con sus celulares o computadoras, o hablan entre sí.

# Manejo de los participantes desafiantes

Rol	¿Por qué sucede?	¿Qué hacer?
<b>Saboteador</b>	Probablemente sea bondadoso la mayor parte del tiempo, pero está distraído por su trabajo o sus problemas personales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenga bajo control su temperamento.</li> <li>• Esté de acuerdo sinceramente con una de sus ideas; luego, continúe con otro punto.</li> <li>• Si la persona manifiesta un hecho falso, páselo al grupo para que este sea rechazado.</li> <li>• Como último recurso, hable con la persona en privado para saber lo que puede estar molestándole.</li> </ul>
<b>Divagador</b>	Una idea lleva a otra haciendo que la persona se aleje demasiado de su punto original.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando la persona haga una pausa para respirar, dele las gracias y vuelva a enfocar la atención del grupo para continuar.</li> <li>• De manera amable, indique que “nos estamos saliendo un poco del tema”.</li> <li>• Como último recurso, use el horario de las capacitaciones como una excusa para avanzar.</li> <li>• Mire su reloj y diga: “nuestro tiempo es limitado”.</li> </ul>
<b>Siempre listo para responder</b>	Realmente desea ayudar, pero lo dificulta al impedir que otros participen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con tacto, interrumpa a la persona haciendo preguntas a otros participantes.</li> <li>• Sugiera que “pondremos a otros a trabajar”.</li> <li>• Pídale a la persona que resuma sus ideas. Esto lo mantendrá atento y podrá aprovechar su entusiasmo.</li> </ul>
<b>Conversador</b>	La plática suele tratar de asuntos personales, sin embargo, pueda que estos se relacionen con el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llame a la persona por su nombre y haga una pregunta fácil.</li> <li>• Llame a la persona por su nombre, repita la última opinión que se expresó y pregúntele qué opina de ello.</li> <li>• Incluya a la persona en la discusión.</li> </ul>
<b>Choque de personalidades</b>	Dos o más individuos chocan. Esto provoca que el grupo se divida en diferentes bandos y que se ponga en riesgo el éxito de la sesión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intente destacar las áreas en las que convergen las ideas de los dos participantes. Atraiga la atención al objetivo de la sesión.</li> <li>• Dirija la pregunta sobre el tema hacia alguien que no esté involucrado en el desacuerdo.</li> <li>• Como último recurso, afirme francamente que las personalidades deberían dejarse de lado durante la discusión grupal.</li> </ul>

*continuará en la siguiente página*

## Folleto 13d

# Continuación de Manejo de los participantes desafiantes

continuación de la página anterior

Rol	¿Por qué sucede?	¿Qué hacer?
<b>Sigue el camino equivocado</b>	Menciona ideas que son evidentemente incorrectas.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diga: “Esa es una forma de ver este asunto” y haga las correcciones pertinentes con tacto.</li><li>• Diga: “Entiendo su punto, pero ¿podemos conciliar esto con nuestra situación actual?”</li><li>• Maneje la situación con tacto, ya que estará contradiciendo a la persona. <i>Recuerde, todos los miembros del grupo escucharán las respuestas que brinda a cada individuo. Puede motivar o desmotivar la participación según cómo se comunique.</i></li></ul>
<b>Callado</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aburrido</li><li>• Indiferente</li><li>• Tímido</li><li>• Arrogante</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Atraiga su interés preguntándole su opinión.</li><li>• Haga preguntas a la persona que está a su lado. Después, pregúntele a la persona que permanece callada acerca de la opinión que expresó el anterior participante.</li><li>• Felicite a la persona la primera vez que participe. Sea sincero.</li><li>• Muestre respeto por la experiencia de la persona y después pida su opinión.</li></ul>
<b>Terco</b>	No ve la otra parte. Solamente apoya su propio punto de vista.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solicite a los demás miembros del grupo que comenten las ideas de esta persona, ya que ellos podrían añadir otra perspectiva y ayudar a que esta persona vea las cosas de forma diferente.</li><li>• Recuérdele a la persona que el tiempo es corto. Sugiera aceptar el punto de vista de la mayoría.</li><li>• Mencione que estará dispuesto a hablar con esta persona después. Luego, haga seguimiento.</li></ul>
<b>Hablador</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Muy motivado</li><li>• Presumido</li><li>• Bien informado</li><li>• Simplemente muy hablador</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Haga que la persona baje el ritmo de su discurso con preguntas difíciles.</li><li>• Diga: “Eso es muy interesante. Ahora, veamos qué opinan los demás”.</li><li>• Aproveche el conocimiento de la persona y transmítalo usted mismo al grupo. <i>Por lo general, para cualquier persona que sea excesivamente participativa, debería resaltar la necesidad de que todos participen.</i></li></ul>
<b>Quejumbroso</b>	Tiene la manía de quejarse solo porque sí o pueda que sí tenga una queja legítima	<ul style="list-style-type: none"><li>• Señale que el objetivo es trabajar de la manera más eficiente y cooperativa posible en las circunstancias actuales.</li><li>• Dígame que discutirán los problemas que puedan existir después en privado.</li><li>• Solicite a otro miembro del grupo que responda a las quejas de esta persona.</li></ul>

Fuente: Carr D A, ‘How to Facilitate’, *American Society for Training and Development*, Issue 9406, Junio 1994

**HelpAge**

International

# Formato de evaluación de la capacitación

<b>1. Por favor califique la logística y la preparación de la capacitación en una escala de 1 (muy deficiente) a 5 (excelente)</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
La comunicación antes de iniciar la capacitación					
La comunicación durante la capacitación					
La logística y la organización de la capacitación					
La alimentación					
El alojamiento (si aplica)					
La accesibilidad al lugar					
La interpretación (si aplica)					

<b>2. Por favor Califique la facilitación brindada en la capacitación en una escala de 1 (muy deficiente) a 5 (excelente)</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
La claridad de las presentaciones y las explicaciones					
El apoyo brindado a los participantes y el fomentar la confianza					
La elección de los ejercicios y la metodología y herramientas de facilitación					
El manejo del tiempo y la atención a los niveles de energía de los participantes					
Accesibilidad a las sesiones					

<b>3. Por favor califique el contenido de la capacitación en una escala de 1 (muy deficiente) a 5 (excelente)</b>					
Evalúe la relevancia que tiene para su trabajo y el conocimiento y las habilidades que adquirió	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Comentarios					
.....					
.....					
.....					
.....					

continuará en la siguiente página

# Folleto 14

## Continuación del Formato de evaluación de la capacitación

*continuación de la página anterior*

### 4. ¿Cuáles sesiones encontró más útiles?

Comentarios

---

---

---

---

---

---

---

---

### 5. ¿Cuáles sesiones encontró menos útiles?

Comentarios

---

---

---

---

---

---

---

---

### 6. ¿Con qué temas podría necesitar más ayuda o práctica para sentirse más seguro con estos?

Comentarios

---

---

---

---

---

---

---

---

*continuará en la siguiente página*

# Folleto 14

## Continuación del Formato de evaluación de la capacitación

continuación de la página anterior

### 7. En general, ¿la capacitación cumplió sus expectativas?

Sí, completamente       Parcialmente       No, para nada

Comentarios

---

---

---

---

---

---

---

---

### 8. ¿Faltó algo que debería haberse incluido en la capacitación?

Comentarios

---

---

---

---

---

---

---

---

### 9. ¿Tiene comentarios o sugerencias adicionales, incluyendo alguna propuesta de actividades que crea útiles para las futuras capacitaciones?

Comentarios

---

---

---

---

---

---

---

---

**Agradecemos su retroalimentación.**



Judith Escribano/Age International

# Kit de aprendizaje sobre la igualdad de género

**Parte del *Set de instrumentos de  
capacitación en igualdad de género*  
de HelpAge International**

**HelpAge**

**International**

# Kit de aprendizaje sobre la igualdad de género

## Contenido

- 3 Introducción**
- 3 ¿Cómo se relaciona el género con el envejecimiento?
- 4 La comprensión del sexo y el género
- 4 La transversalización y focalización de género
- 4 Acerca de este Kit de aprendizaje
  
- 5 Módulo 1: El sexo y el género**
- 5 Sección 1: Sexo, género y orientación sexual
- 9 Sección 2: Los roles y las necesidades de género
- 10 Sección 3: El enfoque con perspectiva de género y el enfoque transformador de género
- 15 Cuestionario
  
- 16 Módulo 2: La percepción y la discriminación**
- 16 Sección 1: Estereotipos, prejuicio y discriminación
- 20 Sección 2: Barreras para la inclusión
- 25 Cuestionario
  
- 26 Módulo 3: Análisis y transversalización de género**
- 26 Sección 1: Principios de la transversalización de género
- 28 Sección 2: Análisis de género
- 32 Sección 3: Aplicar la transversalización de género en proyectos
- 38 Sección 4: Aplicar la transversalización de género en la financiación y la promoción
- 43 Sección 5: Aplicar la transversalización de género en las organizaciones
- 46 Sección 6: Comprender la participación
- 47 Sección 7: Relación entre el marco del análisis de género y el marco de los 4 tipos de poder
- 50 Cuestionario
  
- 51 Módulo 4: Ejercicios prácticos sobre análisis de género**
- 53 Estudio de caso 1: Acción humanitaria
- 56 Estudio de caso 2: Acción humanitaria
- 59 Estudio de caso 3: Seguridad de ingresos
- 63 Estudio de caso 4: Seguridad de ingresos
  
- 67 Anexo: Lectura adicional**
  
- 70 Glosario**

# Introducción

La igualdad de género significa que haya igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades y trato para mujeres, hombres y personas de otros géneros. No se trata de que un grupo adquiera más poder en detrimento de otro, más bien, se trata de garantizar que a todas las personas se les trate con dignidad y puedan desarrollar todo su potencial. La posición de HelpAge International es que, sin importar lo diversas o superpuestas que sean sus identidades, valores, creencias o necesidades, todas las personas mayores deben ser reconocidas y respetadas como individuos con la misma dignidad, acogidas con igualdad y tratadas con justicia y sin discriminación.

Nuestra Estrategia 2030 nos compromete a alcanzar un impacto en el bienestar, la dignidad y la voz de las personas mayores en su diversidad. Si no tuviéramos en cuenta el género, el esfuerzo de nuestro trabajo estaría dejando personas de lado. HelpAge se asegurará de que todos sean incluidos, a través de la promoción de la igualdad de género en nuestro trabajo, particularmente, en relación con el empoderamiento de las mujeres mayores y la transformación de las relaciones desiguales de género entre hombres y mujeres en la actualidad. También buscaremos mejores evidencias para poder comprender mejor y abordar desigualdades de género específicas que los hombres mayores pudieran enfrentar. Además, continuaremos siendo sensibles a las identidades no expresadas dentro de categorías binarias.

Con el fin de cumplir con estos compromisos, reconocemos que el género nos afecta a todos y que la igualdad entre géneros nos beneficia a todos (individuos, familias y comunidades) y es, por lo tanto, un asunto que afecta a toda la población. Por ejemplo, las mujeres mayores realizan importantes contribuciones económicas y sociales a la sociedad. También representan un grupo de apoyo político que está en crecimiento en países desarrollados y en vías de desarrollo. Reconocer y apoyar su total participación beneficiará la salud y el bienestar de individuos, familias, comunidades y naciones.

Por consiguiente, el género no se debe tratar como un tema aislado, más bien, debe tratarse como un lente a través del cual vemos y planificamos todo nuestro trabajo. De esta manera, el trabajo que tiene en cuenta el género va más allá de dirigirse a la misma cantidad de participantes masculinos y femeninos; se trata de corregir los desequilibrios y adaptar las actividades a las necesidades y a los intereses específicos de mujeres, hombres y personas de otros géneros.

Considerar el género en nuestro trabajo puede ayudarnos a identificar si nuestro enfoque de género ayuda o dificulta la igualdad de oportunidades y resultados para las mujeres y los hombres a través de cada una de las áreas focales de la Estrategia 2030.<sup>1</sup> Mientras que son a menudo las mujeres quienes tienen menos acceso a los recursos, el poder y las oportunidades, las vidas de los hombres también pueden verse afectadas negativamente por sus roles de género. La igualdad no significa que los hombres y las mujeres se vuelvan iguales, significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de si nacen o se identifican como hombre, mujer u otro.

## Cómo se relacionan el género y el envejecimiento

- Los roles de género pueden cambiar con la edad. Con frecuencia las personas mayores asumen roles que no son típicos de su género, como los hombres mayores que cuidan a sus nietos y las mujeres mayores que son cabeza de familia.
- La discriminación de género, particularmente en la edad avanzada, se puede ocultar por la carencia de datos desagregados por sexo y edad. Este es una limitación importante para desarrollar políticas y programas con sensibilidad de género.
- La discriminación basada en el género puede acumularse durante la vida de una persona y ser exacerbada en la vejez.
- Las mujeres mayores pueden enfrentar doble discriminación por su edad y su género.
- Los hombres mayores pueden experimentar desafíos a la masculinidad que pueden hacer que se sientan aislados.
- Las mujeres y los hombres mayores, así como las personas mayores de otros géneros, corren el riesgo de violencia de género. Se trata de abuso de poder.
- Comprender nuestras cambiantes identidades de género y relaciones de poder a lo largo de nuestra vida es crucial para comprender nuestra experiencia del envejecimiento.

1. Seguridad económica; Envejecimiento saludable; Acción humanitaria inclusiva; Vida libre de violencia, abuso y abandono; Aprendizaje permanente; Una sociedad para todas las edades; Sistemas que incluyan a las personas mayores; Una posición contra la discriminación por edad; Adopción de la tecnología; Un movimiento para el cambio.

## La comprensión del sexo y el género

Hasta ahora, en su trabajo sobre igualdad y transversalización de género, HelpAge ha adoptado un lenguaje que refleja una comprensión binaria del género. Es decir, reconoce solo dos géneros: femenino y masculino. Sin embargo, reconocemos que la comprensión del sexo, el género y la identidad está evolucionando, y que los individuos o grupos que no se identifican dentro de las normas sociales o de género establecidas, a menudo se enfrentan al estigma, la discriminación o la exclusión social.

De acuerdo con nuestros valores organizacionales y compromiso con la igualdad de género, reconocemos que nuestro lenguaje, comprensión y capacidades en relación con el sexo y el género deben evolucionar más allá de un entendimiento binario. Esto será un proceso de aprendizaje para la organización durante la vigencia de la Estrategia 2030, y será informado y guiado por las experiencias de las personas mayores con las que trabajamos y los principios y estándares de los derechos humanos. Abordaremos este tema de forma completa en las actualizaciones futuras del set de instrumentos de capacitación.

## La transversalización y focalización del género

De acuerdo con nuestra estrategia de igualdad de género, continuaremos con la revisión y la adaptación de nuestro enfoque de doble vía de “transversalización” y “focalización” de género para asegurar que nuestro trabajo sea incluyente y respetuoso con todas las personas mayores, sin importar su identidad de género.

La transversalización de género significa que el género es considerado en todo lo que hacemos. El punto de partida para la “sensibilización al género” es el análisis de género, el cual nos permite identificar y actuar para abordar las desigualdades basadas en el género y los desequilibrios de poder.

Los enfoques específicos generalmente buscan un cambio “transformador de género”, por medio de la promoción de la voz y los derechos de las mujeres mayores, con el objetivo de crear igualdad de género en los roles, el estatus, el acceso y control de los recursos, y la influencia de las personas mayores. En el Kit de aprendizaje y en los Estándares mínimos para la transversalización de género de HelpAge se encuentra más información sobre estos enfoques (vea el Anexo en el Kit de aprendizaje).

## Acerca de este Kit de aprendizaje

Este Kit de aprendizaje se diseñó para que los coordinadores de cuestiones de género, el personal, los miembros de la red y los socios de HelpAge lo utilicen en el aprendizaje complementario a distancia. Hace parte del Set de instrumentos para la capacitación en igualdad de género que incluye un Manual de capacitación y varios Folletos.

Está diseñado para:

- reflexionar sobre las percepciones de género y otras identidades durante el curso de la vida y principalmente en la vejez, así como para desafiar nuestros prejuicios inconscientes
- comprender la discriminación basada en los prejuicios de género y otras identidades, especialmente, hacia las personas mayores
- desarrollar una comprensión de por qué el análisis de género es importante en todas las intervenciones humanitarias y de desarrollo
- aprender cómo realizar un análisis de género.

El Kit de aprendizaje ofrece un Anexo con una lista de recursos adicionales que pueden apoyar el aprendizaje de la capacitación antes, durante o después de la misma. Incluye un Glosario, un análisis más profundo de los temas abordados en el Manual de capacitación y cuestionarios para evaluar lo aprendido.

El Módulo 1 analiza la diferencia entre sexo y género. También analiza los roles y las necesidades de género, y compara el enfoque con perspectiva de género y el enfoque transformador de género. El Módulo 2 analiza la percepción y la discriminación, además de los obstáculos para la inclusión. El Módulo 3 explica la importancia del análisis y de la transversalización de género para los proyectos, la promoción y las organizaciones. El Módulo 4 brinda ayuda para aplicar el análisis de género en contextos diferentes.

## Módulo 1

# El sexo y el género

## Sección 1: Sexo, género y orientación sexual

**Objetivos de aprendizaje:** Comprender la diferencia entre sexo, género y orientación sexual. Comprender las percepciones y los estereotipos sobre las mujeres y los hombres.

### Diferenciar entre sexo, género y orientación sexual

El sexo se refiere a los atributos físicos y biológicos que se utilizan al nacer para identificar a las personas como mujeres o hombres; por ejemplo, los cromosomas sexuales, las hormonas y los órganos reproductivos. Algunas personas nacen con atributos que no son exclusivamente femeninos ni masculinos; esta categoría se conoce como intersexualidad.

El género se refiere a las diferencias sociales que se atribuyen a las mujeres y a los hombres, las cuales a menudo son fundamentales para la forma en que las personas se definen a sí mismas y son definidas por los demás. Los roles de género se aprenden, cambian con el tiempo y pueden variar en y entre las culturas. Usualmente, el género define los deberes, las responsabilidades, las limitaciones, las oportunidades y los privilegios de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en cualquier contexto.

#### Sexo

El sexo se refiere a los aspectos biológicos de un individuo y las diferencias entre hombres y mujeres que se determinan por sus características cromosómicas, anatómicas, reproductivas y hormonales.

El sexo se determina en el nacimiento. Es universal e inalterable sin intervención médica.

#### Sexo:

- es biológico
- es inalterable (sin intervención médica)
- es universal
- características físicas
- características reproductivas

#### Género

El género abarca los atributos, las limitaciones y las oportunidades a nivel económico, político, legal, psicológico y sociocultural asociados a ser hombre o mujer.

Se construye socialmente, se aprende a través de la socialización y cambia según el tiempo y el contexto.

#### Género:

- es social y cultural
- se construye externa e internamente
- se aprende
- cambia
- es diferente en cada sociedad

### Intersexualidad

A nivel mundial, el 1.7 % de las personas tienen atributos intersexuales,<sup>2</sup> es decir, cualquiera de las diversas variaciones de las características que definen el sexo como los cromosomas, los órganos sexuales o las hormonas sexuales. Por consiguiente, estas personas no se ajustan a la estricta definición de ser hombre o mujer.

Las personas intersexuales suelen ser estigmatizadas desde su nacimiento. Pueden ser abandonadas o incluso asesinadas. A nivel mundial, los doctores y los padres usualmente deciden el sexo de un menor intersexual mediante intervenciones hormonales o quirúrgicas. Esto puede causar dificultades a una persona a la que se le asigna un género que no es acorde con lo que siente.

2. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/UNFE-Intersex.pdf>



**Recuadro de información**

Como constructo social, el significado de género varía dependiendo de la cultura y puede cambiar con el tiempo. Debido a lo anterior, los roles y las relaciones de género no se deberían asumir, sino analizar.

El género refleja las normas de una sociedad en las que se explican qué comportamientos son apropiados para las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros: qué se espera que hagan, en qué se espera que sean buenos, cómo deberían lucir (la ropa, el cabello, etc.), cómo deberían relacionarse con los demás.



Jonas Wresch/HelpAge International



Hereward Holland/Age International

Por lo general, se asignan roles y responsabilidades tanto a las mujeres como a los hombres, por ejemplo, mediante la interpretación de las leyes o de la religión. Los niños aprenden las normas sociales designadas para los niños y las niñas, las mujeres y los hombres. Los roles y las responsabilidades de las mujeres y niñas, y de los hombres y niños tienen un valor diferente. Esto genera desigualdad de género.



Jonas Wresch/HelpAge International

Los términos “masculinidad” y “feminidad” se refieren a los rasgos o las características que suelen asociarse con el hecho de ser hombre o mujer.

<b>Masculinidad</b>	<b>Feminidad</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuerza física</li> <li>• Inteligencia</li> <li>• Dinamismo</li> <li>• Agresión</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Racional</li> <li>• Ambición</li> <li>• Confianza</li> <li>• Decisivo</li> <li>• Estratégico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debilidad</li> <li>• Belleza</li> <li>• Pasividad</li> <li>• Sensible</li> <li>• Inseguridad</li> <li>• Irracional</li> <li>• Cariñosa</li> <li>• Crianza</li> <li>• Amabilidad</li> <li>• Emocional</li> </ul>



El género no siempre es estrictamente masculino o femenino. Todos tenemos rasgos o características que pueden verse como “típicos” del otro género. Por ejemplo, los hombres pueden ser muy cariñosos, sensibles y emocionales, y las mujeres pueden ser duras, extrovertidas y ambiciosas. A pesar de que estos atributos suelen verse como negativos debido a que no concuerdan con las normas de género, estos no nos hacen menos mujer u hombre; más bien, demuestran la diversidad de los seres humanos. Es importante entender que el concepto del género evoluciona y cambia con el tiempo.

La identidad de género se considera la experiencia de género interna e individual que siente profundamente una persona, la cual puede corresponder o no con su sexo asignado al nacer. Cada vez más, se entiende que el género no es solamente binario (mujer/hombre), sino que se encuentra en un espectro. Entonces, el número de personas que se identifican en algún lugar del espectro, desde ser mujer u hombre hasta no tener género, sigue en aumento. La identidad de género es diferente a la orientación sexual.

Así pues, una niña puede identificarse como niño, y un hombre puede identificarse como una mujer. De ahí que se vistan y se comporten según el género con el que se identifican. Las personas que tienen una identidad de género que no es acorde con su sexo de nacimiento se describen así mismas como transgénero. Las personas transgénero pueden identificarse como hombres o mujeres, o pueden sentir que ninguna etiqueta las identifica.

Algunas personas tienen un género que mezcla los atributos de una mujer con los de un hombre, o un género que no es ni femenino ni masculino. Algunas personas no se identifican con ningún género. El género de algunas personas cambia con el tiempo. Las personas cuyo género no es ni femenino ni masculino utilizan distintos términos para describirse a sí mismas, siendo no binario uno de los más comunes. Otro término es queer. Ninguno de estos términos tiene el mismo significado, ya que todos se usan para describir una experiencia de género que no se refiere simplemente a la masculinidad o feminidad.

### ¿Por qué el género no binario?

Algunas sociedades reconocen solo dos géneros, mujer y hombre. Esa idea de que solo existen dos géneros suele nombrarse como “género binario” porque la palabra binario implica tener dos partes. Por lo tanto, “no binario” es el término que las personas usan para describir los géneros que no entran en una sola de estas categorías, mujer u hombre.



**Recuadro de información**

Históricamente, algunas culturas han reconocido un tercer género. Por ejemplo, los Fa'afafines en Samoa y los Hijra al sur de Asia son aceptados como personas transgénero e intersexuales. Sin embargo, en muchos países aún se lucha por la aceptación social y legal de las personas con género no binario.



Cherrie Mio Rhodes/Flickr

Las Divas de Samoa, show de Fa'afafines.



Nick Kenrick/Flickr

Hijras en Bari Basti, Pushkar, Rajasthan.

## Estudio de caso

### El tercer género

En Samoa, Pacífico sur, las personas Fa'afafines no encajan en los modelos de género masculino o femenino. Fa'afafines (literalmente traduce “las maneras de la mujer”) son personas que biológicamente son hombres, pero que se criaron e identificaron como mujeres. Este tercer género ha sido culturalmente aceptado durante generaciones y representa aproximadamente entre el 1 % y el 5 % de la población de Samoa.

Fuente: <https://www.bbc.co.uk/news/world-asia-37227803>

La orientación sexual es el término que se usa para describir si una persona se siente atraída sexual o sentimentalmente hacia personas del otro sexo, del mismo sexo o ambos. Las personas que sienten atracción por el sexo opuesto son heterosexuales. Los hombres que sienten atracción por otros hombres son gays (u homosexuales). Las mujeres que sienten atracción por otras mujeres son lesbianas (u homosexuales). El término bisexual se refiere a las personas de cualquier género que sienten atracción por más de un género.

Las expectativas sociales relacionadas con el género afectan el comportamiento de las mujeres y los hombres. Esto incluye su comportamiento, actitudes y sentimientos sexuales. La presión por cumplir con las normas sociales puede generar consecuencias negativas tanto para las mujeres como para los hombres.

La homosexualidad sigue siendo ilegal en muchos países y en muchos otros sigue siendo muy mal visto. Las personas que se identifican con un género distinto a su sexo suelen enfrentar discriminación y violencia, incluso por parte de familiares y amigos.

Las personas que se identifican con un género que no corresponde a su sexo o que se sienten atraídas por personas de su mismo sexo se describen como miembros de la comunidad LGBTQI+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales y más, en los que se incluye cualquier orientación que no se represente con esas letras). Esta comunidad se organiza para influir en el gobierno y la sociedad con el fin de proteger sus derechos humanos, además de promover sus oportunidades y su dignidad. Para más información de los recursos LGBTQI+, por favor consulte el apartado Anexos.

La orientación sexual y la identidad de género no son una elección, son características innatas. Ser homosexual o tener una identidad de género diferente no es una enfermedad. Tampoco son el resultado de alguna influencia externa. Por eso, las personas no pueden “curarse” o “desaprender” su orientación sexual o identidad de género.

- El género se refiere a las relaciones que existen entre las mujeres y los hombres. La sociedad es la que construye esas relaciones que se basan en las expectativas de las personas sobre las mujeres y los hombres, así como en la percepción de su valor en la sociedad.
- Esto significa que existe una jerarquía de las características asociadas a las mujeres y los hombres, y una jerarquía de roles y responsabilidades. Estas jerarquías afectan cómo son valorados las mujeres y los hombres en la sociedad. Adicionalmente, conllevan a la desigualdad en las relaciones de poder entre estos.
- No obstante, los roles de las mujeres y los hombres y sus relaciones de poder pueden cambiar con el tiempo. Esto ha sucedido antes y es probable que siga sucediendo. Existe una oportunidad continua de promover la igualdad de género.
- La mayoría de los roles son específicos del contexto. Es decir, dependen en gran parte de donde viven las personas, sus antecedentes culturales, su edad, su situación económica, etc.
- Cada persona experimenta la vida de manera distinta según su edad y la etapa en la que se encuentra. Las personas en diferentes grupos etarios (infantes, adolescentes, adultos jóvenes, adultos mayores, etc.) y con diferentes estados civiles (solteros, casados, viudos, separados, divorciados, etc.) experimentan los asuntos de género y poder de manera distinta.
- Las relaciones de género se ven reforzadas por sistemas institucionales como leyes y doctrinas religiosas que reflejan los valores que la sociedad atribuye a los roles de la mujer y el hombre.

## Sección 2: Los roles y las necesidades de género

**Objetivos de aprendizaje: Comprender los roles y las responsabilidades de género y su relación con los valores y las relaciones de poder.**

### ¿Cuáles son los roles de género?

Los roles de género se dividen comúnmente en productivos, reproductivos y de la comunidad.

**Los roles productivos** son actividades realizadas para asegurar la venta de bienes o servicios que permitan a las personas sobrevivir. Incluyen contratación, agricultura y mercadeo.

Dependiendo del contexto sociocultural, puede ser que las mujeres y los hombres realicen actividades productivas de preferencia o asignadas, con diferentes niveles de responsabilidad y remuneración. Por ejemplo, los hombres suelen ocupar puestos directivos como rectores de escuelas, directores de un banco o de una empresa o están a cargo del cuidado de animales de mayor valor que los que cuidan las mujeres. Por su parte, las mujeres suelen tener trabajos de menor categoría como asistentes, cuidadoras, cuidadoras de animales pequeños o encargadas de puestos de mercado. El cargo y la remuneración reflejan el estatus. En la mayoría de los países, aunque las mujeres realicen el mismo trabajo que los hombres, se les paga menos que a ellos.

### Las mujeres trabajan más tiempo que los hombres

Las mujeres son principalmente las que están a cargo del cuidado de niños, personas mayores y enfermas, además de los deberes del hogar. A nivel mundial, las mujeres

dedican entre dos a diez horas más al día al trabajo de cuidado no remunerado que los hombres.<sup>3</sup> A muchas mujeres mayores se les niega acceso al mercado laboral formal y trabajan como cuidadoras no remuneradas de niños y otros miembros de la familia.<sup>4</sup>



Mayur Paul/HelpAge International

3. [https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid\\_care\\_work.pdf](https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf)

4. <https://www.helpage.org/global-agewatch/reports/global-agewatch-index-2015-insight-report-summary-and-methodology>

**Los roles reproductivos** son las actividades que mantienen a las familias vivas y en buen estado. Incluyen dar a luz, el cuidado de los miembros de la familia y el manejo del hogar (como traer agua y leña). Por lo general, los roles reproductivos son manuales, no remunerados y consumen mucho tiempo.

**Los roles en la comunidad** son las actividades que promueven la unidad de la comunidad. Allí se incluye la organización de eventos sociales (como ceremonias y celebraciones), coordinar mejoras para la comunidad y participar en los comités. Los roles de las mujeres en la comunidad son a menudo una extensión de sus funciones reproductivas de movilización, cuidado y provisión, realizadas voluntariamente y sin remuneración. Los roles de los hombres en la comunidad son a menudo de carácter político e incluyen la toma de decisiones. A menudo estos son remunerados y asociados con estatus y poder.

Debido a que los hombres suelen considerarse de mente menos dispersa y capaces de enfocarse en sus roles productivos de mantener a la familia, es usual que consigan trabajos de mayor categoría, ascensos y mejores salarios. Se suele asumir que las mujeres se distraen con sus roles reproductivos, por lo tanto, no están en la capacidad de enfocarse en la toma de decisiones estratégicas.

Debido a que las actividades reproductivas no son remuneradas, no se consideran como trabajo. Como resultado, no se le asigna un gran valor a la persona que desempeña estas actividades. Puesto que las mujeres usualmente desempeñan estas funciones, suelen ser subvaloradas y consideradas menos competentes e importantes que los hombres. Esto a pesar de que trabajen más horas y deban realizar múltiples tareas para cumplir con sus responsabilidades.



**Para tener en cuenta**

## Sección 3: El enfoque con perspectiva de género y el enfoque transformador de género

Objetivo de aprendizaje: Comprender diferentes necesidades de género.

### Necesidades prácticas y estratégicas

Dado que las mujeres y los hombres suelen tener diferentes roles, también suelen tener diferentes necesidades estratégicas y prácticas.

**Las necesidades prácticas** tienden a ser inmediatas y a corto plazo. Se relacionan con aquello que las personas necesitan para sobrevivir en su condición de vida particular, tal como alimento, un techo, salud, agua e ingresos. Las necesidades prácticas se satisfacen mediante una combinación de actividades productivas y reproductivas, como la provisión de pozos y extracción de agua, el manejo de centros de salud y el cuidado de familiares enfermos, la venta de bienes en el mercado para ganar dinero para alimentar a la familia y la obtención de ingresos de trabajo para cubrir los gastos familiares. Las intervenciones diseñadas para satisfacer las necesidades prácticas no necesariamente desafían los roles y normas de género existentes perpetuando la desigualdad de género.

Las necesidades prácticas de los hombres son similares a las de las mujeres, sin embargo, las actividades que ellos realizan para satisfacer esas necesidades pueden ser distintas en consecuencia a los diferentes roles de género.

**Las necesidades estratégicas** tienden a ser a largo plazo. Estas incluyen los derechos legales (tales como terreno y derechos de herencia), la protección contra la violencia doméstica, la igualdad salarial, y el control de las mujeres sobre sus cuerpos. Las intervenciones diseñadas para satisfacer estas necesidades desafían el papel de subordinación de las mujeres en la sociedad. Se relacionan con la división del trabajo (quién hace qué), del poder y del control (quién tiene qué y quién decide cómo usarlo). Abordar las necesidades estratégicas implica transformar las relaciones de género y promover la igualdad de género.

Las necesidades estratégicas de las mujeres a menudo reflejan que su posición en la sociedad es inferior comparada con la de los hombres (por lo general, la legislación y las prácticas favorecen a los hombres). No obstante, dado que satisfacer las necesidades estratégicas de

las mujeres puede cambiar los roles de género, puede ser de interés estratégico para los hombres involucrarse más en los roles que desempeñan las mujeres, por ejemplo, el cuidado de los niños. Una necesidad estratégica sería entonces tener una licencia de paternidad que le permita a los hombres cuidar de sus hijos y ayudar a la madre. También, puede ser de interés para los hombres el promover la remuneración igualitaria con el fin de aliviar la carga de ser el único o principal sostén de la familia.

## La representación de las mujeres

La representación de las mujeres en los gobiernos locales puede hacer la diferencia. Una investigación sobre los panchayats (consejos locales) en la India descubrió que el número de proyectos de agua potable en zonas con consejos dirigidos por mujeres era un 62 % mayor que en aquellos con consejos dirigidos por hombres. En Noruega, se encontró una relación causal directa entre la presencia de las mujeres en los consejos municipales y la cobertura de las guarderías.<sup>5</sup>

5. [https://www.uclg.org/sites/default/files/the\\_role\\_of\\_local\\_governments\\_in\\_promoting\\_gender\\_equality\\_for\\_sustainability.pdf](https://www.uclg.org/sites/default/files/the_role_of_local_governments_in_promoting_gender_equality_for_sustainability.pdf)



**Recuadro de información**

## Enfoques de género

Los enfoques pueden ser neutrales en cuanto al género, con perspectiva de género o transformadores de género.

### El enfoque neutral en cuanto al género

- Se hace un análisis de género y edad, pero se usa como información general del contexto.
- Se muestran los datos desagregados por edad y género, pero no se analizan.
- No se incluyen resultados y actividades específicas que reconozcan las diferentes necesidades y capacidades de mujeres, hombres y personas de otros géneros.
- Los recursos no se asignan a las actividades que promueven la igualdad de género.

### El enfoque con perspectiva de género

- Se hace un análisis de género y edad.
- El género es evidente en el lenguaje. Se usan y analizan los datos desagregados por edad y género.
- Se incluyen resultados y actividades específicas que reconozcan las diferentes necesidades y capacidades de mujeres, hombres y personas de otros géneros.
- Es más probable que la intervención se centre en sus necesidades prácticas o inmediatas.

### El enfoque transformador de género

- Se hace un análisis cualitativo y cuantitativo de género y edad.
- Los resultados específicos buscan transformar la desigualdad en las relaciones de poder entre las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros mediante cambios en los roles, el estatus y la redistribución de los recursos.
- Se promueve la igualdad de género como el principal objetivo.
- La intervención tiene como objetivo desafiar las normas y actitudes existentes que refuerzan los estereotipos de los roles de género.
- El género se incorpora a la respuesta y las causas de la desigualdad se abordan directamente.

Consulte el Glosario para las definiciones de los términos que se usaron en este Módulo.

## Necesidades prácticas y estratégicas

Necesidades prácticas	Necesidades estratégicas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienden a ser inmediatas y a corto plazo</li> <li>• Son específicas de ciertos hombres, mujeres y personas de otros géneros</li> <li>• Se relacionan a lo que las personas necesitan para sobrevivir en su contexto particular, como la alimentación, la vivienda, la atención médica, el agua y los ingresos</li> <li>• Las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros las pueden identificar fácilmente</li> <li>• Se pueden satisfacer por medio de la combinación de actividades productivas y reproductivas como la provisión de pozos y la búsqueda de agua, el funcionamiento de los centros de salud y el cuidado de los miembros de la familia que se encuentren enfermos, la venta de productos en el mercado con el fin de ganar dinero y poder alimentar a la familia, así como obtener un ingreso laboral para cubrir los gastos familiares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienden a ser a largo plazo</li> <li>• Son comunes para casi todas las mujeres y los hombres, así como para las personas de otros géneros</li> <li>• En el caso de las mujeres, suelen estar relacionadas con su posición de desventaja a lo largo de su vida, la subordinación, la falta de recursos y de educación, la vulnerabilidad a la pobreza y la violencia, etc.</li> <li>• Las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros no siempre pueden identificar la base de la desventaja, ni el potencial de cambio</li> <li>• Se pueden abordar mediante la concientización, el aumento de la autoconfianza, la educación, el fortalecimiento de los movimientos y la movilización política</li> <li>• Incluyen los derechos legales (tales como el derecho a la propiedad privada y a la herencia), la protección contra la violencia doméstica, la remuneración igualitaria y el control de las mujeres sobre su cuerpo. Desafían el rol subordinado que tienen las mujeres en la sociedad. Se relacionan con la división del trabajo (quién hace qué), el poder y el control (quién posee qué y quién decide cómo utilizarlo)</li> </ul>
Abordar las necesidades prácticas	Abordar las necesidades estratégicas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proyecto involucra a mujeres, hombres y personas de otros géneros como receptores o posibles participantes</li> <li>• Las condiciones de vida de las mujeres, los hombres o las personas de otros géneros se pueden mejorar</li> <li>• No altera los roles y las relaciones de género existentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proyecto involucra a mujeres, hombres y personas de otros géneros como agentes de cambio o les permite convertirse en agentes de cambio</li> <li>• La posición de las mujeres o las personas de otros géneros en la sociedad puede mejorar por medio de la transformación de la desigualdad en las relaciones de poder</li> </ul>
El enfoque con perspectiva de género	El enfoque transformador de género
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se hace el análisis de género y edad</li> <li>• El género es evidente en el lenguaje. Se utilizan y se analizan los datos desagregados por edad y género</li> <li>• Se incluyen los resultados y las actividades específicas que reconocen las diferentes necesidades y capacidades de las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros</li> <li>• Es más probable que la intervención se centre en sus necesidades prácticas o inmediatas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se hacen los análisis tanto cualitativos como cuantitativos de género y edad</li> <li>• Los resultados específicos buscan transformar la desigualdad en las relaciones de poder que hay entre las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros a través de cambios en los roles y estatus, y con la redistribución de los recursos</li> <li>• Se promueve la igualdad de género como el principal objetivo</li> <li>• La intervención pretende desafiar las normas y actitudes actuales que refuerzan el género y los estereotipos</li> <li>• El género se incorpora a la respuesta y se abordan las causas de la desigualdad de forma directa</li> </ul>

## Ejercicio: Los roles y las necesidades de género

Analice qué roles y necesidades se relacionan con las actividades listadas en la tabla. Trace una X donde corresponda. Tenga en cuenta que cada actividad se puede asociar con más de un rol o una necesidad.

Actividad	Rol identificado de las mujeres			Necesidad de género que cubre	
	Reproductivo	Productivo	Gestión comunitaria	Necesidades prácticas	Necesidades estratégicas

### Capacitación laboral

Capacitación para mujeres					
• Cocinar para la familia					
• Sastrería					
• Albañilería/Carpintería					
• Administración de un negocio					
Acceso a créditos*					
Destinados para vivienda					
Destinados a mujeres					

\*De instituciones microfinancieras o el gobierno

### Servicios básicos

Incorporación de una guardería					
Ubicada en la comunidad					
Ubicada en el lugar de trabajo de la madre					
Ubicada en el lugar de trabajo del padre					
Centro de atención primaria de salud					
Abierto solo en las mañanas					
Abierto en distintos horarios					
Beneficios sociales de parte del gobierno					
Destinados para vivienda					
Destinados a mujeres					

### Participación en la comunidad

Proyectos con participación en la comunidad					
Donde no se remunera el tiempo de las mujeres					
Donde se remunera el tiempo de las mujeres					

## Ejercicio: Los roles y las necesidades de género (ejercicio terminado)

Las respuestas se encuentran a continuación.

Actividad	Rol identificado de las mujeres			Necesidad de género que cubre	
	Reproductivo	Productivo	Gestión comunitaria	Necesidades prácticas	Necesidades estratégicas

### Capacitación laboral

Capacitación para mujeres					
• Cocinar para la familia	X			X	
• Sastrería		X		X	
• Albañilería/Carpintería		X		X	X
• Administración de un negocio		X			X
Acceso a créditos*					
Destinados para vivienda		X		X	
Destinados a mujeres		X		X	X

\*De instituciones microfinancieras o el gobierno

### Servicios básicos

Incorporación de una guardería					
Ubicada en la comunidad	X	X	X	X	
Ubicada en el lugar de trabajo de la madre	X	X		X	
Ubicada en el lugar de trabajo del padre	X	X		X	X
Centro de atención primaria de salud					
Abierto solo en las mañanas	X			X	
Abierto en distintos horarios	X			X	X
Beneficios sociales de parte del gobierno					
Destinados para vivienda		X		X	
Destinados a mujeres		X		X	X

### Participación en la comunidad

Proyectos con participación en la comunidad					
Donde no se remunera el tiempo de las mujeres			X	X	
Donde se remunera el tiempo de las mujeres		X	X	X	X

# Cuestionario

**Resuelva este cuestionario para comprobar lo que ha aprendido en este módulo.  
Las respuestas están al final.**

1. No hay diferencia entre el sexo y el género.

Verdadero

Falso

2. Solo existen dos géneros, el masculino y el femenino.

Verdadero

Falso

3. Las mujeres dan a luz a bebés y los hombres no.  
¿A qué se debe esta diferencia?

Diferencias sexuales

Diferencias de género

4. En algunos países, las mujeres no pueden heredar tierras o propiedades. ¿A qué se debe esto?

Sexo

Género

5. Los roles de las mujeres y los hombres pueden ser diferentes y variar según el tiempo, las distintas culturas y los contextos socioeconómicos.  
¿A qué se debe esto?

Sexo

Género

6. Cuando una mujer lava la ropa para la familia,  
¿qué rol está desempeñando?

Rol reproductivo

Rol productivo

Rol de la comunidad

7. Las necesidades prácticas suelen ser:

De corto plazo

De largo plazo

8. ¿Qué se podría mejorar al satisfacer las necesidades prácticas de las mujeres?

La posición de las mujeres en la sociedad

La condición de vida de las mujeres

9. Abordar las necesidades estratégicas de las mujeres significa que las mujeres tendrán más poder que los hombres.

Verdadero

Falso

10. Las intervenciones con enfoque transformador de género se basan en:

El análisis de género cualitativo

El análisis de género cuantitativo

Ambos

Ninguno

11. Un proyecto con enfoque transformador de género solo tiene en cuenta las necesidades prácticas de las mujeres e incluye las intervenciones que facilitan el cumplimiento de su rol reproductivo.

Verdadero

Falso

Respuestas: 1 Falso; 2 Falso; 3 Diferencias sexuales; 4 Género; 5 Género; 6 Rol reproductivo; 7 De corto plazo; 8 La condición de vida; 9 Falso; 10 Ambos; 11 Falso

# La percepción y la discriminación

## Sección 1: Estereotipos, prejuicio y discriminación

**Objetivos de aprendizaje:** Comprender los estereotipos y la discriminación basados en el género, la edad y la discapacidad, así como el impacto que estos tienen.

- El género se refiere a las relaciones que existen entre las mujeres y los hombres. La sociedad es la que construye esas relaciones que se basan en las expectativas que tienen las personas sobre las mujeres y los hombres, así como en la percepción de su valor en la sociedad.
- Esto significa que existe una jerarquía de las características asociadas a las mujeres y los hombres, y una jerarquía de roles y responsabilidades. Estas jerarquías afectan el valor que se da a las mujeres y a los hombres en la sociedad y conllevan a la desigualdad en las relaciones de poder entre estos.
- No obstante, los roles de las mujeres y los hombres y las relaciones de poder entre ellos pueden cambiar con el tiempo. Esto ha sucedido antes y es probable que siga sucediendo. Existe una oportunidad continua de promover la igualdad de género.
- La mayoría de los roles son específicos del contexto. Es decir, dependen en gran parte de donde viven las personas, sus antecedentes culturales, su edad, su situación económica, etc.
- Cada persona experimenta la vida de manera distinta según su edad y la etapa en la que se encuentra. Las personas en diferentes grupos etarios (infantes, adolescentes, adultos jóvenes, adultos mayores, etc.) y con diferentes estados civiles (solteros, casados, viudos, separados, divorciados, etc.) experimentan los asuntos de género y poder de manera distinta.
- Las relaciones de género se ven reforzadas por sistemas institucionales como leyes y doctrinas religiosas que reflejan los valores que la sociedad atribuye a los roles de la mujer y el hombre.



**Para tener en cuenta**

### Estereotipos

Con frecuencia, nos hacemos ideas de personas que no conocemos clasificándolas como miembros de determinados grupos. Estos grupos pueden tener características específicas o identidades como la edad, el género, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual y el lugar donde viven. Así que lo que pensamos saber de las personas se basa en estereotipos.

**Los estereotipos** son ideas subjetivas que se suelen tener acerca de cómo se espera que piense y se comporte un determinado grupo de personas. Los estereotipos no son necesariamente ciertos, sin embargo, muchas veces se les considera una verdad. Por ejemplo:

- Los hombres son fuertes
- Las mujeres son emocionales
- Las mujeres mayores son inútiles
- Las niñas no son igual de inteligentes que los niños
- Los niños son rudos
- Las niñas son asustadizas
- Las personas mayores son testarudas
- Los adolescentes se interesan solo en fiestas
- Las personas gais siempre están pensando en sexo
- Algunos grupos étnicos son menos inteligentes que otros
- Los hombres con discapacidades son débiles
- Las mujeres mayores son brujas
- Las personas mayores son seniles y suponen una carga

## Prejuicio

Los estereotipos se manifiestan como prejuicios. El prejuicio también es subjetivo. Se refiere a nuestros sentimientos hacia diferentes grupos de personas. A menudo se basa en los valores que la mayoría de las personas de cualquier comunidad o sociedad comparten, o parecen compartir. Juzgamos su comportamiento según los sentimientos que tenemos hacia estos grupos. Por ejemplo:

- Los jóvenes de ciertos grupos étnicos son peligrosos y son miembros de pandillas
- Los hombres no son buenos cuidadores
- Las mujeres son demasiado emocionales para ser competentes en la política
- Las mujeres en menopausia están demasiado emocionales y hormonales para asumir puestos con responsabilidad
- Los niños y los hombres no deben llorar porque los hace parecer débiles
- Las personas discapacitadas no pueden trabajar
- Las personas mayores viven en el pasado y no pueden contribuir de manera útil a la sociedad
- Los adolescentes son rudos, perezosos y no quieren trabajar
- La idea de que las personas con discapacidad tengan sexo es desagradable
- Las personas que pertenecen a la comunidad LGBTQI+ están mal de la cabeza

Todos estos ejemplos son negativos. Sin embargo, los estereotipos y prejuicios también se pueden basar en ideas positivas que pueden ser igualmente irreales y de poca utilidad. Por ejemplo:

- Las mujeres son buenas con los niños
- Las personas con discapacidad que son buenas en deportes son súper humanos
- Los doctores son mejores que las personas comunes
- Las personas que viven en la ciudad son más inteligentes y sofisticadas que aquellas que viven en las zonas rurales
- Las personas mayores son sabias y saben qué es mejor

## Discriminación

La discriminación se refiere al comportamiento que ha sido influenciado por los estereotipos y los prejuicios. Por ejemplo:

- Las mujeres son menos remuneradas que los hombres por hacer el mismo trabajo
- No se les ofrece trabajo a los miembros de ciertos grupos étnicos
- Las personas que pertenecen a la comunidad LGBTQI+ son perseguidas
- Las mujeres mayores son abandonadas por sus familias
- Las mujeres solo pueden hacer trabajo no remunerado en el hogar
- Los niños con discapacidad son subestimados en las escuelas
- Los hombres mayores no pueden obtener un trabajo o son forzados a retirarse, ya que están muy viejos para desempeñar labores
- Las mujeres son víctimas de violencia sexual

***“Me parece injusto que me obliguen a jubilarme a los 55 años porque sé que todavía puedo trabajar... todavía estoy saludable”.***

Wasiti, profesor retirado, Fiji



## Tipos de discriminación

Existen distintos tipos de discriminación:

- **La discriminación directa** es un trato menos favorable que se da a una persona en comparación a otra debido a una característica particular como la edad, el sexo, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual o la ubicación.
- **La discriminación indirecta** es el trato aparentemente neutral hacia las personas que tienen una característica particular que de hecho los pone en una situación de desventaja en comparación con las personas que no poseen esa característica.
- **La discriminación positiva** significa dar un trato más favorable a alguien que posee una característica particular en comparación con aquellas personas que no la tienen. Esto se hace para contrarrestar los efectos de la discriminación.

El marco jurídico internacional de los derechos humanos incluye instrumentos para combatir ciertas formas de discriminación, que incluyen la discriminación hacia los pueblos indígenas, los migrantes, las minorías, las personas con discapacidad, las mujeres, la discriminación por motivos raciales y religiosos y la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género.

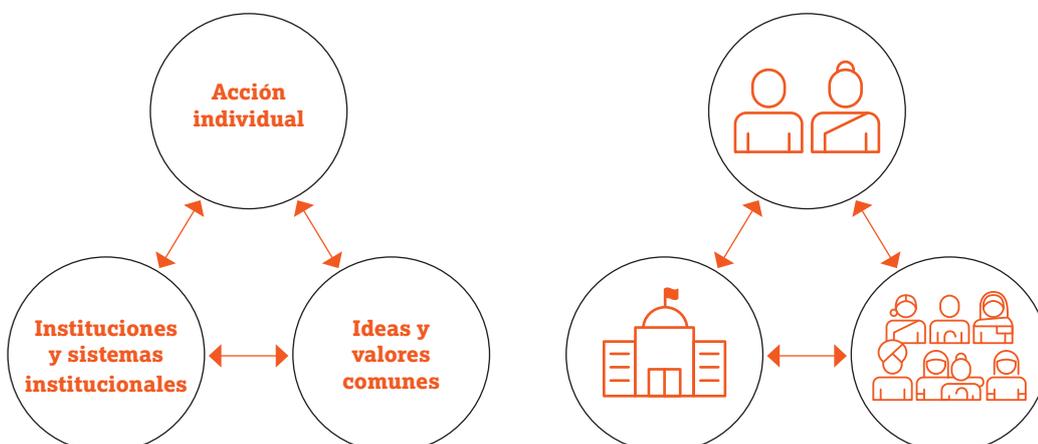
Los derechos humanos nos pertenecen a todos sin importar la edad, el género, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual y la ubicación. La discriminación que experimentan las personas mayores se basa en la edad y en otras características en las que se incluye el género.

¿De dónde provienen esas actitudes y comportamientos? ¿Por qué pensamos de acuerdo con estereotipos? ¿Qué nos hace discriminar y juzgar?

Todos somos individuos que vivimos en comunidades. La sociedad establece ideas y valores del común. A pesar de que no se hable de estos ni se expliquen, sabemos que existen. Por ejemplo, aprendemos esos valores e ideas cuando nuestros padres o profesores nos dicen cómo debemos comportarnos. De igual forma, tenemos conocimiento de las políticas públicas, normas y leyes que las instituciones establecen.

Por consiguiente, tenemos tres influencias o entidades interconectadas que interactúan entre sí como se demuestra en el siguiente diagrama:

- Las ideas y los valores del común (las normas sociales) influyen a los individuos en la manera cómo actúan.
- Los individuos crean las instituciones y los sistemas institucionales. Son ellos quienes establecen las políticas públicas, así que la flecha se dirige de la acción individual a las instituciones.
- Las instituciones, como las escuelas y los medios de comunicación, producen o refuerzan las ideas y los valores del común. Entonces, la flecha se dirige de las instituciones a las ideas y los valores del común.
- Tanto las ideas como los valores del común se ven reflejados en la legislación y en las prácticas establecidas por las instituciones. Así que la flecha se dirige hacia atrás.
- Los individuos se comportan según las políticas públicas y la práctica lo permitan. Por lo tanto, la flecha se devuelve de las instituciones a los individuos.





## Edadismo y sexismo

Las mujeres mayores enfrentan los efectos acumulados del edadismo y el sexismo en distintas áreas de su vida. Las mujeres mayores son más propensas a sufrir discriminación basada en la edad que los hombres. Pueden sufrir doble discriminación al intentar acceder a un empleo, a las pensiones y a los servicios. Mientras que las tasas de pobreza entre los hombres y las mujeres no difieren mucho durante la vida laboral, la diferencia aumenta después de los 65 años e incluso más allá de los 75 años. Las razones de esto son las diferencias a lo largo de la vida en remuneración y tiempo de trabajo, las diferencias en edades de jubilación para hombres y mujeres, y el hecho de que las mujeres mayores viven más tiempo y suelen hacerlo solas.

Fuente: <https://ageing-equal.org/ageism-and-gender>

Los estereotipos, los prejuicios y la discriminación son los principales motivos por los que las oportunidades de las personas difieren a lo largo de su vida. En muchas sociedades, las oportunidades de las niñas se vuelven más limitadas que las de los niños cuando llegan a la edad escolar, ya que se le da prioridad a la educación de los niños. Las niñas con discapacidad tienen la menor probabilidad de ir a la escuela. Esto no sucede porque sean incapaces de rendir en la escuela, sino por el estigma ligado a su género y discapacidad.

Las niñas que no reciben educación suelen perder toda oportunidad de ponerse al día en términos de empleo, nivel de ingresos, oportunidades de toma de decisiones y estatus. Las personas que pertenecen a otros grupos marginados enfrentan las mismas experiencias.

## Discapacidad y género

Las personas de todas las edades que tienen discapacidades sufren de exclusión y discriminación a causa de su género y discapacidad.

Aproximadamente, el 19 % de las mujeres en el mundo tienen una discapacidad en comparación con el 12 % de los hombres. En los países de ingresos bajos y medios, las mujeres constituyen el 75 % de las personas con discapacidad. Esta prevalencia se atribuye a la mayor esperanza de vida de las mujeres, a la aparición más tardía de la demencia y al impacto de la deficiente asistencia sanitaria para la maternidad, aunque los distintos niveles de autoinforme sobre discapacidad entre las mujeres y los hombres también pueden ser un factor.

No obstante, el análisis de género sugiere que el hecho de que haya mayor prevalencia de discapacidad en las mujeres que en los hombres resulta de las normas sociales y culturales basadas en el género, como la exclusión sistémica de la asistencia sanitaria y la educación, la mala nutrición y la violencia basada en género. Por ejemplo, las condiciones médicas como las cataratas que producen pérdida de la vista normalmente aparecen en épocas tardías de la vida. Dado que, por lo general, las mujeres viven más años que los hombres, ellas padecen más de cataratas. Sin embargo, también es menos probable que reciban tratamiento mediante una cirugía para salvar la vista.

Hay evidencia de que las mujeres y las niñas con discapacidad tienen más probabilidades de sufrir discriminación y exclusión que los hombres y los niños con discapacidad o que las personas que no la tienen. Un ejemplo de esto es que las niñas y mujeres con discapacidad tienen un mayor riesgo de ser excluidas de los servicios de detección temprana de enfermedades. Ellas suelen sentirse cohibidas de buscar un tratamiento médico porque no saben que tienen derecho a la atención médica, ellas tienen un control limitado de las finanzas del hogar, o pueda que tengan restricciones de movilidad o que no tengan tiempo debido a sus responsabilidades relativas al cuidado.

A las mujeres y niñas con discapacidad se les suele negar sus derechos humanos con mayor frecuencia que a los niños y hombres o que a las personas que no tienen ninguna discapacidad. Se estima que las mujeres con discapacidad tienen el doble de probabilidad de experimentar violencia doméstica, violencia sexual y otras formas de violencia basada en género en comparación con las mujeres sin discapacidad. Además, son más propensas a experimentar violencia y abuso durante períodos más largos de tiempo y, en consecuencia, sufrir heridas más graves.



*continuará en la siguiente página*

Las actitudes discriminatorias hacia las personas con discapacidad, las mujeres y las niñas pueden deberse a varias razones, que van desde tener miedo al “otro” y las creencias culturales sobre su valor, hasta el sesgo implícito. El puente entre las creencias y las actitudes a la exclusión es el poder. En todo el mundo, el poder se ha mantenido en gran medida a favor de los hombres que no tienen discapacidad. Este desequilibrio de poder ha permitido que las desigualdades sobresalgan.

### Datos impactantes sobre el sexismo

Para conocer los datos impactantes sobre el sexismo y la discriminación hacia las mujeres en el Reino Unido, vea a Laura Bates en Ted Talk: [https://www.ted.com/talks/laura\\_bates\\_everyday\\_sexism?language=en](https://www.ted.com/talks/laura_bates_everyday_sexism?language=en)



## Sección 2: Barreras para la inclusión

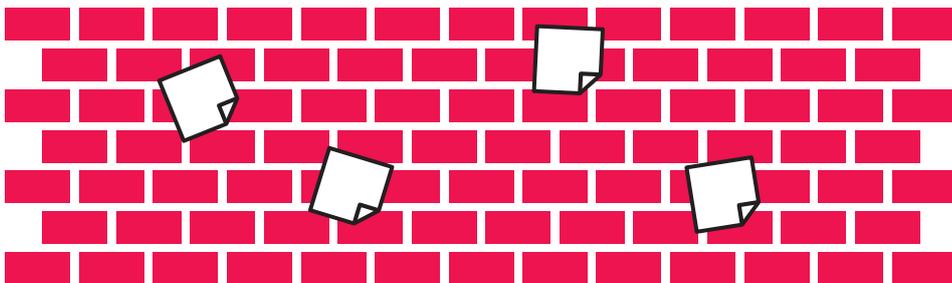
**Objetivo de aprendizaje:** Reconocer las barreras que impiden a las personas ejercer sus derechos y que son causadas por los estereotipos y la discriminación.

Las barreras se definen como factores que impiden a una persona tener total acceso y participación en igualdad de condiciones en la sociedad. Las barreras pueden ser ambientales, incluidas las barreras físicas (por ejemplo, que haya escaleras y no haya una rampa o elevador), y las de comunicación (por ejemplo, tener solo un solo formato para proveer información), las barreras actitudinales (por ejemplo, las percepciones negativas hacia las personas mayores o las personas con discapacidad) y las institucionales (por ejemplo, las políticas públicas que generan discriminación hacia ciertos grupos).

El análisis de barreras es una manera participativa de identificar los obstáculos que deben enfrentar ciertos grupos de personas y que les impiden ejercer sus derechos. Diferentes grupos de personas enfrentan barreras diferentes. Por ejemplo, las personas con discapacidad puede que enfrenten barreras para acceder a los servicios médicos y las mujeres mayores puede que enfrenten obstáculos para obtener su pensión.

El análisis de barreras respalda un enfoque basado en los derechos y se basa en el supuesto de que la exclusión es el resultado del incumplimiento de los derechos de una persona. Esto incluye identificar las barreras a los que se enfrentan las personas para ejercer sus derechos y trabajar para eliminarlas cambiando actitudes, comportamientos, políticas públicas y leyes para reequilibrar el poder y los recursos en toda la comunidad para el beneficio de todos. Esto contrasta con un enfoque basado en las necesidades, que se centra en apoyar a las personas para satisfacer sus necesidades y por tanto tiene menos probabilidades de superar las barreras necesarias para lograr un cambio duradero, es decir, cambiar los sistemas institucionales y las normas sociales.

Visualice una pared de ladrillos que lo separa a usted de las oportunidades para participar plenamente en la sociedad. Imagine que cada ladrillo representa una barrera.



### **Las barreras actitudinales pueden incluir:**

- Creer que las mujeres no deberían viajar solas en transporte público.
- Creer que las personas mayores que necesitan ayuda con sus actividades diarias son una carga.
- Creer que las niñas no necesitan educación académica o tener una carrera, ya que se van a casar y se quedarán en casa.
- Percibir a las mujeres con discapacidad como personas asexuales o promiscuas, lo que las convierte en un objetivo de abuso sexual.
- Pensar que las mujeres son “impuras” durante su menstruación.
- Creer que los hombres tienen derecho sobre los cuerpos de las mujeres.
- Que las familias dejen de respetar a los hombres cuando estos envejecen.
- El trato deficiente hacia las personas mayores y las personas con discapacidad por parte de los trabajadores de la salud.
- Creer que los hombres deben ser duros y decisivos.
- Pensar que las personas con demencia no poseen la capacidad de tomar decisiones.

### **Las barreras institucionales pueden incluir:**

- Leyes de herencia y derechos sobre la tierra que desposeen a las mujeres.
- Las políticas públicas de pensión que ignoran el trabajo no remunerado que realizan las mujeres y las dejan sin ingresos para vivir durante su vejez.
- Leyes o políticas bancarias que impiden que las mujeres abran sus propias cuentas.
- Requerir que las mujeres tengan un permiso escrito de un hombre de su familia para viajar en transporte público.
- Quitar los hijos a las madres con discapacidad para impedir que los cuiden.
- Retirar a las mujeres mayores de trabajar en servicio al cliente o como presentadoras de televisión por considerarlas poco atractivas.
- No permitir que las personas sordas tengan una licencia de conducción.
- Desmotivar a las niñas a estudiar en el campo de las ciencias o de la ingeniería por pensar que son los hombres quienes dominan estas áreas.
- No clasificar la violencia doméstica como un crimen.

### **Las barreras ambientales pueden incluir:**

- La inseguridad del transporte público para las mujeres.
- La deficiente iluminación en las calles que aumenta el riesgo de ataques hacia las mujeres.
- La inaccesibilidad del transporte público para las personas mayores o para las personas con discapacidad.
- La falta de formatos para suministrar información que puedan ser utilizados por las personas con deficiencia auditiva y visual.
- La falta de sillas de ruedas en los centros de salud para las personas con discapacidad.

### **La desigualdad de género en las leyes**

Solo seis países garantizan la igualdad de derechos laborales tanto para mujeres como para hombres. El reciente reporte del Banco Mundial (Mujer, Empresa y Derecho 2020) midió la discriminación de género en 187 países. El estudio reveló que sólo Bélgica, Dinamarca, Francia, Letonia, Luxemburgo y Suecia obtuvieron puntuaciones completas en ocho indicadores, desde la obtención de una pensión hasta la libertad de circulación, influyendo en las decisiones económicas que toman las mujeres durante sus carreras. Una economía común sólo concede a las mujeres tres cuartas partes de los derechos de los hombres en los ámbitos medidos.

Fuente: <https://wbl.worldbank.org>



**Recuadro de información**

- Muchas barreras para la inclusión se conectan entre sí. Las barreras ambientales se relacionan a menudo con las instituciones compuestas por individuos. Las barreras actitudinales son intersectoriales, por lo que existen casi que en todas partes.
- A veces, las barreras institucionales son imperceptibles. Parecen ser normales, pero pueden llegar a tener un gran efecto en las vidas de las personas.
- Existe un vínculo entre las normas sociales (valores y creencias comunes), las acciones individuales (como la discriminación basada en el prejuicio y los estereotipos) y las acciones institucionales (impulsadas por los sistemas de creencias y prejuicios de los individuos). En las intervenciones se deben tener en cuenta todos estos factores y de qué manera se influyen entre sí.
- Por lo general, se discrimina más a las mujeres que a los hombres. Las características que se intersecan (como edad, género, origen étnico, discapacidad, orientación sexual o ubicación) pueden aumentar las barreras a la inclusión. Estas barreras se pueden acumular a lo largo de la vida, generando mayor marginalización en la vejez.
- Esto significa que las intervenciones de desarrollo que buscan ser inclusivas, pero que solo abordan ciertos factores de exclusión (p. ej. la edad, el género, el origen étnico, la discapacidad u orientación sexual) dejan a muchas mujeres, como las mujeres mayores, con discapacidad, indígenas o lesbianas, enfrentando barreras a la inclusión por su género.
- Existen numerosas barreras a las que se enfrentan un gran número de personas. Es tentador centrarse en ayudar individuos para que puedan satisfacer sus necesidades. Sin embargo, un enfoque basado en las necesidades tiene menos probabilidades de superar las barreras necesarias para lograr un cambio duradero que un enfoque basado en los derechos. Es decir, es menos probable que logre cambios en los sistemas institucionales y las normas sociales.
- Con base en un análisis detallado de las barreras, las intervenciones del programa necesitan encontrar un equilibrio en cómo se abordan las barreras ambientales, institucionales y actitudinales. También tienen que encontrar un equilibrio entre el apoyo a los individuos y la consecución de un cambio más amplio (cambiar las normas sociales).

## Ejercicio: Barreras (tabla sin completar)

Complete esta tabla trazando una X en las columnas que corresponda.

<b>El prejuicio y la discriminación</b>	<b>Barreras</b>		
	<b>Actitudinales</b>	<b>Ambientales</b>	<b>Institucionales</b>

### Género

Los hombres son el sostén de la familia			
Las mujeres no son promovidas por encima de los hombres			
La violencia en contra de las mujeres y las niñas no se toma en serio, por consiguiente, los casos no llegan a los tribunales o son desestimados			
No se motiva a las niñas para que ingresen a la educación superior			
No hay instalaciones sanitarias que sean seguras para las mujeres			
Las mujeres con discapacidad son más propensas a que las alejen de sus hijos			

### Personas

No se permite que las personas con discapacidad abran cuentas bancarias			
Los edificios públicos no son accesibles para las personas con discapacidad			
Las mujeres con discapacidad son abandonadas por sus parejas debido a que las leyes de divorcio o herencia favorecen a los hombres			
Una víctima de violación debe identificar visualmente al perpetrador			

### Personas mayores

Las limitaciones físicas relacionadas con la edad son vistas como algo normal, razón por la que se les da poca prioridad en los servicios de salud y rehabilitación			
Las mujeres mayores son retiradas de cargos que requieren atención al público porque no se les considera atractivas			
Las personas que tengan más de cierta edad no pueden obtener un seguro			
Las viudas no tienen derecho de heredar propiedades o terrenos			
Las encuestas e investigaciones solo utilizan los datos de personas que están entre los 15 y los 49 años			
Se piensa que las personas mayores, especialmente las mujeres, son incapaces de aprender nuevas cosas o de usar la nueva tecnología			

## Ejercicio: Barreras (ejercicio terminado)

Complete esta tabla trazando una X en las columnas que corresponda.

<b>El prejuicio y la discriminación</b>	<b>Barreras</b>		
	<b>Actitudinales</b>	<b>Ambientales</b>	<b>Institucionales</b>

### Género

Los hombres son el sostén de la familia	X		
Las mujeres no son promovidas por encima de los hombres			X
La violencia en contra de las mujeres y las niñas no se toma en serio, por consiguiente, los casos no llegan a los tribunales o son desestimados	X		X
No se motiva a las niñas para que ingresen a la educación superior			X
No hay instalaciones sanitarias que sean seguras para las mujeres		X	
Las mujeres con discapacidad son más propensas a que las alejen de sus hijos	X		

### Personas

No se permite que las personas con discapacidad abran cuentas bancarias			X
Los edificios públicos no son accesibles para las personas con discapacidad		X	X
Las mujeres con discapacidad son abandonadas por sus parejas debido a que las leyes de divorcio o herencia favorecen a los hombres			X
Una víctima de violación debe identificar visualmente al perpetrador			X

### Personas mayores

Las limitaciones físicas relacionadas con la edad son vistas como algo normal, razón por la que se les da poca prioridad en los servicios de salud y rehabilitación	X		X
Las mujeres mayores son retiradas de cargos que requieren atención al público porque no se les considera atractivas	X		X
Las personas que tengan más de cierta edad no pueden obtener un seguro			X
Las viudas no tienen derecho de heredar propiedades o terrenos			X
Las encuestas e investigaciones solo utilizan los datos de personas que están entre los 15 y los 49 años			X
Se piensa que las personas mayores, especialmente las mujeres, son incapaces de aprender nuevas cosas o de usar la nueva tecnología	X		

# Cuestionario

**Resuelva este cuestionario para comprobar lo que ha aprendido en este módulo.  
Las respuestas están al final.**

**1.** A qué tipo de discriminación corresponden a los siguientes enunciados:

**a.** Una empresa de autobuses solo permite la contratación de conductores hombres.

- Discriminación directa
- Discriminación indirecta
- Discriminación positiva

**b.** Sólo los hombres bien afeitados pueden trabajar en la empresa sin importar su religión.

- Discriminación directa
- Discriminación indirecta
- Discriminación positiva

**c.** Una empresa está contratando únicamente a mujeres para los puestos de alta gerencia con el fin de mejorar el equilibrio de género en su equipo.

- Discriminación directa
- Discriminación indirecta
- Discriminación positiva

**2.** Qué tipo de barreras enfrentan las mujeres en las siguientes historias (puede marcar más de una opción):

**a.** El sistema de salud se centra en la salud materna. Sin embargo, los efectos en la salud de dar a luz siguen afectando a las mujeres en la vejez. Muchas mujeres sufren de fístula o prolapso, no obstante, hay muy pocos servicios disponibles para tratar estas afecciones.

- Ambientales
- Actitudinales
- Institucionales

**b.** Un vecino acusó a Nyamizi de hechizar a uno de sus hijos. Ella fue brutalmente atacada, pero su agresor nunca fue llevado ante la justicia.\*

- Ambientales
- Actitudinales
- Institucionales

**\*Lea la historia completa de Nyamizi en la página web de HelpAge: <https://www.helpage.org/newsroom/life-stories/rights/nyamizi-73-tanzania/>**

**3.** Es menos probable que se le ofrezca un puesto de trabajo como presentadora de televisión a una mujer mayor que a una joven.

- Verdadero
- Falso

**4.** En muchas sociedades, es menos posible que las niñas vayan a la escuela que los niños. Esto afectará:

- Su oportunidad de elegir su futura pareja
- Su oportunidad de obtener un trabajo
- Su oportunidad de mantenerse sanas
- Todas las anteriores

**5.** El enfoque basado en las necesidades trabaja:

- A nivel individual / familiar / comunitario
- A nivel del gobierno / de las políticas públicas / del liderazgo religioso

**6.** El enfoque basado en las necesidades se preocupa por:

- Las necesidades futuras
- Las necesidades inmediatas

**7.** El enfoque basado en los derechos analiza las barreras que las personas enfrentan para ejercer sus:

- Sueños
- Derechos
- Ambiciones

**8.** El propósito del enfoque basado en los derechos es producir:

- Cambios mínimos
- Cambios inmediatos
- Cambios sistémicos

Respuestas: 1a Discriminación directa; 1b Discriminación indirecta (algunas religiones como el Sijismo exige a los hombres la barba); 1c Discriminación positiva; 2a Institucionales; 2b Actitudinales e Institucionales; 3 Verdadero; 4 Todas las anteriores; 5 Individual / familiar / comunitario; 6 Inmediatas; 7 Derechos; 8 Cambios sistémicos

## Módulo 3

# Análisis y transversalización de género

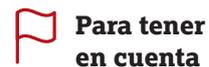
## Sección 1: Principios de la transversalización de género

**Objetivo de aprendizaje:** Comprender los principios clave de la transversalización de género.

La transversalización de género significa integrar una perspectiva de igualdad de género en las políticas, los programas y los proyectos. Las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros tienen diferentes necesidades y circunstancias en las que se incluyen la desigualdad en el acceso y el control en relación con el poder, los recursos, los derechos humanos y las instituciones, además de la desigualdad en el control sobre estos. El propósito de la transversalización de género es que se tengan en cuenta esas diferencias al diseñar, implementar y evaluar las políticas, los programas y los proyectos. Esto con el fin de beneficiar a las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros y fortalecer la igualdad de género, en vez de incrementar la desigualdad. La transversalización de género busca solucionar la desigualdad de género que a veces no es perceptible. Por consiguiente, es una herramienta para lograr la igualdad de género.

Aunque la transversalización de género es esencial para garantizar los derechos humanos y la justicia social tanto para las mujeres como para los hombres, cada vez más se reconoce que la incorporación de la perspectiva de género en diferentes ámbitos del desarrollo es necesaria para alcanzar otros objetivos sociales y económicos.

La transversalización de género significa poner la igualdad de género en el centro de su trabajo. Significa tener en cuenta el género, por ejemplo, en las decisiones de políticas, la planeación, el presupuesto y las estructuras y operaciones organizacionales.



**Para tener en cuenta**

Los elementos de la transversalización de género incluyen:

### En los proyectos (o programas):

- Recolecte y analice datos desagregados por sexo, edad y discapacidad en todas las etapas de un proyecto, comenzando con datos de referencia (vea el Anexo en el Kit de aprendizaje para los datos desagregados por sexo y edad (SADD por sus siglas en inglés) de HelpAge: estándares mínimos).
- Utilice los hallazgos de un análisis de género y edad para informar los resultados y las actividades del proyecto.
- Seleccione indicadores que reflejen los cambios y beneficios anticipados para mujeres y hombres.
- Incluya resultados específicos sobre igualdad de género al monitorear y evaluar (si el proyecto es transformador de género).
- Diseñe e implemente el proyecto de una manera que desafíe las normas de género existentes (si el proyecto es transformador de género).
- Fomente la consulta significativa con la participación activa de personas de todas las identidades de género en las etapas de diseño, planificación, implementación, monitoreo y evaluación del proyecto.
- Integre por completo el análisis de género y edad, e informe sobre impactos relacionados con el género, en las evaluaciones y revisiones del proyecto.
- Formalice el requisito de que los socios incorporen la transversalización de género en los Memorandos de Entendimiento.

### En las intervenciones de promoción:

- Establezca objetivos de promoción que respondan a los problemas identificados a partir del análisis de género y edad. Puede que los objetivos de promoción no sean transformadores de género, pero se recomienda que sean, como mínimo, sensibles al género.
- Incluya entre el público al que se dirige a mujeres, hombres y organizaciones con influencia en cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

- Tenga en cuenta el nivel de conocimiento del público al que se dirige en relación con cualquier problema de género que se haya identificado.
- Lleve a cabo una evaluación informal y/o una recopilación de inteligencia respecto a la sensibilidad al género de los socios, incluidos los miembros de la red
- Recolecte y analice datos desagregados por sexo, edad y discapacidad a través del ciclo de promoción (vea el Anexo en el Kit de aprendizaje para los datos desagregados por sexo y edad (SADD) de HelpAge: estándares mínimos). Ponga estos datos a disposición del público, teniendo en cuenta los parámetros de protección de datos, para fomentar su adopción y reutilización.
- Asegúrese de que los resultados de promoción reflejen los hallazgos encontrados en el análisis de género y edad.
- Articule solicitudes y mensajes de promoción con el fin de que:
  - sean inclusivos de las necesidades (prácticas y estratégicas), las perspectivas, los derechos y los desafíos que enfrentan mujeres y hombres, y promuevan la igualdad de género;
  - desafíen los estereotipos y representen la diversidad de roles de mujeres y hombres en contenido e imágenes;
  - garanticen que las voces de las mujeres y los hombres se incluyan en los mensajes de promoción y que el lenguaje tenga en cuenta el género;
  - y eviten cualquier estereotipo de género en el lenguaje utilizado.
- Diseñe productos de promoción, incluyendo elementos visuales y fotos, para que sean equilibrados en cuanto al género.
- En la difusión de los productos de promoción, tenga en cuenta cualquier patrón de comportamiento específico de género o las barreras relacionadas con el acceso a la información (por ejemplo, acceso a los dispositivos móviles, periódicos, etc.).
- Involucre a las personas con influencia en las cuestiones de género en el plan de difusión.
- Por medio de actividades de promoción, identifique el progreso del público al que se dirigen en cuanto a si es sensible o transformador de género.

### **En las organizaciones:**

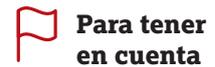
- Incluya un análisis de género y edad en los planes empresariales y las Teorías de Acción a nivel regional y nacional.
- Identifique un punto focal de género activo en cada oficina.
- Capacite al personal existente en igualdad de género y presente al nuevo personal la Política de igualdad de género de HelpAge (vea el Anexo en el Kit de aprendizaje) en los primeros tres meses de haber empezado.
- Establezca un objetivo de desempeño sobre la transversalización de género para los altos directivos.
- Incluya el progreso de la transversalización de género en los informes anuales y presente un resumen cada año a la junta directiva.
- Recolecte, analice e informe datos desagregados por sexo, edad y discapacidad sobre contratación, promoción y retención del personal (vea el Anexo en el Kit de aprendizaje los datos desagregados por sexo y edad de HelpAge (SADD): estándares mínimos).
- Garantice el equilibrio de género de los comités de selección y que sus miembros sean formados en igualdad en cuanto a las políticas y procedimientos de contratación.
- Pague el mismo salario a todo el personal que desempeña las mismas funciones.
- Fije objetivos sobre igualdad de género para los altos directivos.
- Proporcione oportunidades de capacitación en liderazgo para el personal, independientemente de su género.
- Tenga políticas de licencia por enfermedad, cuidado de niños y licencias de maternidad o paternidad.
- Tenga políticas de protección contra el acoso sexual, el bullying y la discriminación.

Para más información, consulte los Estándares mínimos de HelpAge para la transversalización de género. Esto incluye un indicador de género para evaluar la sensibilidad de género de un proyecto. También incluye un conjunto de estructuras organizacionales recomendadas para apoyar la transversalización de género.

Para las intervenciones de promoción, por favor consulte el análisis de género de HelpAge: una lista de verificación para generar productos de promoción. Esto incluye una serie de recomendaciones para la transversalización del género para todas las etapas del proceso de producción. Estos recursos se listan en el Anexo.

La transversalización de género no significa agregar “algo para las mujeres” a una actividad existente, o asegurar que las mujeres tengan cierto porcentaje de participación, por ejemplo, un 50 por ciento de quienes participan en una capacitación o un proyecto.

La transversalización de género puede implicar que cambie sus metas, planes y acciones para asegurarse de que las mujeres y los hombres puedan influir, participar y beneficiarse de las intervenciones de desarrollo. Esto puede requerir cambios en las estructuras, los procedimientos y las culturas organizacionales para crear entornos que realmente ayuden a promover la igualdad de género.



## Sección 2: Análisis de género

**Objetivo de aprendizaje:** Comprender las áreas de consulta y preguntas del análisis de género.

**El análisis de género** es una herramienta para examinar las diferencias entre los roles que desempeñan las mujeres y los hombres, los diferentes niveles de poder que tienen, sus diferentes necesidades, limitaciones y oportunidades, y el impacto de estas diferencias en sus vidas. En los casos en que los datos desagregados por sexo y edad muestran las diferencias y desigualdades de género, el análisis de género explora las razones que subyacen a estas diferencias y nos ayuda a comprender el impacto de nuestro trabajo en las personas mayores (mujeres, hombres y personas de otros géneros).

**Un análisis de género y edad** proporciona información cualitativa de las diferencias y desigualdades de género, y cómo estas cambian a lo largo de la vida. Nos ayuda a comprender tanto los problemas específicos a los que se enfrentan todas las personas mayores (mujeres, hombres y personas de otros géneros). También ayuda a comprender cómo las normas, los roles y las relaciones de género cambian con la edad.

El análisis de género nos ayuda a diseñar proyectos (o programas) e intervenciones de promoción que tengan en cuenta las cuestiones de género y contribuyan a la igualdad. Debería seguir realizándose en diferentes momentos del proyecto y de los ciclos de promoción.

El análisis de género tiene diferentes componentes. En términos generales, Considera:

- ¿Quién hace qué?
- ¿Quién tiene qué? ¿Quién puede utilizar qué y quién tiene control sobre esto?
- ¿Qué tan diseminada está la violencia? ¿Cuál es el riesgo de enfrentarla?
- ¿Quién tiene información sobre qué? ¿Con quién comparten esa información?
- ¿Quién participa, a qué nivel y con qué propósito?
- ¿Cuáles son las limitaciones políticas, legislativas, normativas y estructurales?
- ¿Quién se beneficia de eso?

### Áreas de consulta

Las áreas clave de investigación en un análisis de género son:

- Roles y responsabilidades (división del trabajo)
- Acceso a los recursos y el control sobre estos
- Autonomía corporal, violencia y seguridad
- Conocimiento e información
- Aspiración y participación
- Responsables e instituciones

### El peligro de escuchar solo una versión de la historia

Para saber más sobre diversidad, cómo desafiar los prejuicios y para comprender cómo cada individuo tiene su propia experiencia, observe el Ted Talk de Chimamanda Ngozi Adichie: [https://www.ted.com/talks/chimamanda\\_ngozi\\_adichie\\_the\\_danger\\_of\\_a\\_single\\_story?language=en](https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=en)



# Áreas de consulta y preguntas del análisis de género

Áreas de consulta	Preguntas
<p>Roles y responsabilidades (división del trabajo)</p> <p><i>Poder para</i></p>	<p><b>¿Quién hace qué?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué hacen las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros (responsabilidades/ tareas/quehaceres)?</li> <li>• ¿Dónde realizan esas actividades (en la casa, la comunidad, el lugar de trabajo o una institución)?</li> <li>• ¿Con qué frecuencia las realizan (diariamente o por temporadas)? ¿Cuánto tiempo les toma realizarlas?</li> <li>• ¿Ha cambiado algo después del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul> <p><i>Recuerde: roles de la comunidad, reproductivos y productivos.</i></p>
<p>Acceso a los recursos y control sobre estos</p> <p><i>Poder para Poder sobre Poder con</i></p>	<p><b>¿Quién tiene qué? ¿Quién puede utilizar qué y quién tiene el control sobre esto?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A qué activos, recursos y oportunidades tienen acceso las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros?</li> <li>• ¿Quién tiene el control sobre estos?</li> <li>• ¿Quién recibe un ingreso (dentro y fuera de la vivienda)? ¿Quién decide qué hacer con el dinero?</li> <li>• ¿Quién puede heredar la tierra o propiedades y quién decide esto?</li> <li>• ¿Cómo se distribuye el presupuesto y cómo se gasta?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿A nivel de la vivienda?</li> <li>- ¿A nivel de la comunidad?</li> </ul> </li> <li>• ¿A quién se le asignan los recursos públicos? ¿Quién recibe estos recursos?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿A nivel de la vivienda (por ejemplo, pensiones sociales, beneficios, servicios, asistencia humanitaria)?</li> <li>- ¿A nivel de la comunidad (por ejemplo, la asignación del presupuesto y los gastos en servicios e infraestructura, además del apoyo brindado durante o después de un desastre, un conflicto o una crisis)?</li> </ul> </li> <li>• ¿Quién tiene un capital social (por ejemplo, redes sociales y de apoyo)?</li> <li>• ¿Esto cambió después del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul>
<p>Autonomía corporal, violencia y seguridad</p> <p><i>Poder sobre Poder para Poder del interior</i></p>	<p><b>¿Qué tan diseminada está la violencia? ¿Cuál es el riesgo de experimentarla?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El acceso al trabajo fuera de casa, ¿ha hecho que aumente el riesgo de abuso o violencia en el hogar, en el trabajo, o en camino hacia o desde el trabajo?</li> <li>• ¿Cuáles son los riesgos de salud ocupacional (por ejemplo, durante la menopausia o con relación a una discapacidad)?</li> <li>• ¿Cuáles son los riesgos de abuso o violencia para las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros que dependen de un cuidador o que han perdido su capacidad legal?</li> <li>• ¿Qué factores de riesgo están presentes para la protección contra un desastre, un conflicto o una crisis, incluyendo el riesgo de violencia basada en el género?</li> <li>• ¿Han cambiado las dinámicas de riesgo y poder después del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul>

continuará en la siguiente página

<b>Áreas de consulta</b>	<b>Preguntas</b>
<p><b>Conocimiento e información</b></p> <p><i>Poder sobre Poder para Poder del interior Poder con</i></p>	<p><b>¿Quién tiene información sobre qué? ¿Con quién comparten esta información?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Quién tienen conocimiento sobre las políticas y los programas del gobierno, y sobre cómo se puede acceder a estos (por ejemplo, protección social)?</li> <li>• ¿Quién sabe acerca de las políticas y los programas institucionales (por ejemplo, la igualdad de oportunidades en el reclutamiento, la igualdad salarial, la prevención contra el acoso sexual y los mecanismos de denuncia y reclamación)? ¿Estas políticas se comparten y explican a todos?</li> <li>• ¿Quién sabe cómo acceder a los servicios (tales como servicios de salud, ingresos, apoyo legal y apoyo contra la violencia basada en el género, y ayuda humanitaria)?</li> <li>• ¿Quién es miembro de, o tiene acceso a, redes sociales o económicas, sindicatos o comités humanitarios, para compartir información y conocimiento, y tener apoyo mutuo?</li> <li>• ¿Cómo esta información otorga poder o estatus a alguien?</li> <li>• ¿El lugar donde se obtiene la información y se comparte el conocimiento ha cambiado después del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul>
<p><b>Aspiración y participación</b></p> <p><i>Poder para Poder del interior Poder con</i></p>	<p><b>¿Quién participa, a qué nivel y con qué propósito?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tienen las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros la misma posibilidad de elección de actividades (por ejemplo, capacitaciones o voluntariados)?</li> <li>• ¿Tienen las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros la libertad de acceder a los espacios públicos y de participar en las actividades del proyecto? ¿Pueden tomar decisiones y expresar sus opiniones?</li> <li>• ¿Se apoya la participación de mujeres, hombres y personas de otros géneros? (Por ejemplo, mediante la disposición de espacios seguros donde todos puedan hablar, lugares inclusivos accesibles para todos, al tener en cuenta las limitaciones de tiempo o las responsabilidades relativas al cuidado, con la adaptación a los estilos de aprendizaje y medidas que ayuden al aumento de confianza en sí mismos).</li> <li>• ¿Quién participa en la toma de decisiones en la vivienda y en la comunidad? ¿En qué tipo de decisiones (nivel de importancia e influencia u oportunidades de participar en la planeación de los proyectos)?</li> <li>• ¿Ha cambiado la estructura de la toma de decisiones después del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul>
<p><b>Responsables e Instituciones</b></p> <p><i>Poder sobre Poder para Poder con</i></p>	<p><b>¿Quién se beneficia?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las leyes, políticas, normas y los límites estructurales? ¿Quién se beneficia del statu quo?</li> <li>• ¿De qué forma los grupos religiosos o políticos establecen reglas, políticas públicas o leyes con el fin de mantener situaciones para su propio beneficio, en vez de enfocarse en los demás (por ejemplo, con la división del trabajo)?</li> <li>• ¿Esto ha cambiado después del desastre, el conflicto o la crisis? ¿Se han revisado, actualizado o abandonado las políticas públicas?</li> <li>• ¿Cómo responden las organizaciones a los problemas de género (Por ejemplo, mediante la recopilación y el uso de datos desglosados por sexo, edad y discapacidad; la capacitación del personal; la contratación; los recursos; las políticas; la gestión de la información; y la comunicación)?</li> <li>• ¿Quién se beneficia a nivel individual, familiar, comunitario e institucional?</li> <li>• ¿Es la distribución de los beneficios diferente a cómo era antes del desastre, el conflicto o la crisis?</li> </ul>

## Violencia de género en Camboya

La evaluación de necesidades de una organización internacional que trabaja en conjunto con una organización camboyana descubrió una alta prevalencia de violencia doméstica contra las mujeres mayores con discapacidad. Los factores que contribuían a la violencia incluyeron:

- pobreza
- alto consumo de alcohol por parte de los hombres de la familia
- normas sociales patriarcales en las que las mujeres eran percibidas como inferiores y subordinadas a los hombres
- discapacidades en mujeres mayores que con el tiempo redujeron su estatus y poder

Los principales componentes del proyecto se enfocaron en:

- actividades de subsistencia
- sensibilización sobre la desigualdad de género y los derechos de las mujeres, particularmente mujeres con discapacidades, en las familias y las comunidades

Para el empoderamiento y la sostenibilidad, el proyecto buscaba involucrar a las mujeres mayores con discapacidad como voluntarias para trabajar con las familias y las comunidades. Su función era identificar los abusos, orientar a las parejas maltratadoras y hacer campaña en las comunidades para aumentar la conciencia y el apoyo.

Sin embargo, resultó difícil reclutar la cantidad de mujeres mayores con discapacidades que se había anticipado. Muchas de ellas no tenían tiempo extra de sus responsabilidades en el hogar, incluido el cuidado de miembros de la familia, la búsqueda de actividades que generaran ingresos y la realización de otros trabajos de voluntariado. Como alternativa, el proyecto ocupó los puestos de voluntariado con hombres mayores con discapacidades.

De cierto modo, esta fue una buena decisión. Aunque no fuera planeado, dicha decisión permitió que los hombres aconsejaran a otros hombres acerca del alcoholismo o la violencia. Esto hubiera sido más difícil de llevar a cabo para las mujeres. Aun así, también fue necesario establecer medidas adicionales de salvaguardia y protección de la seguridad de las mujeres, y proveer una formación y un seguimiento considerablemente mayores a los hombres para evitar que el empoderamiento de las mujeres se perdiera por la participación de los hombres.

Un análisis sobre género habría evidenciado la división del trabajo entre los hombres y las mujeres (quién hace qué). Esto habría podido informar la planeación del proyecto.

El desarrollo del proyecto debe basarse en reconocer que las mujeres y los hombres:

- tienen derechos consuetudinarios y legales diferentes
- tienen control sobre distintos recursos y acceso a estos
- tienen distintas tareas dentro del hogar
- distribuyen su tiempo de forma diferente
- tienen prioridades y metas diferentes

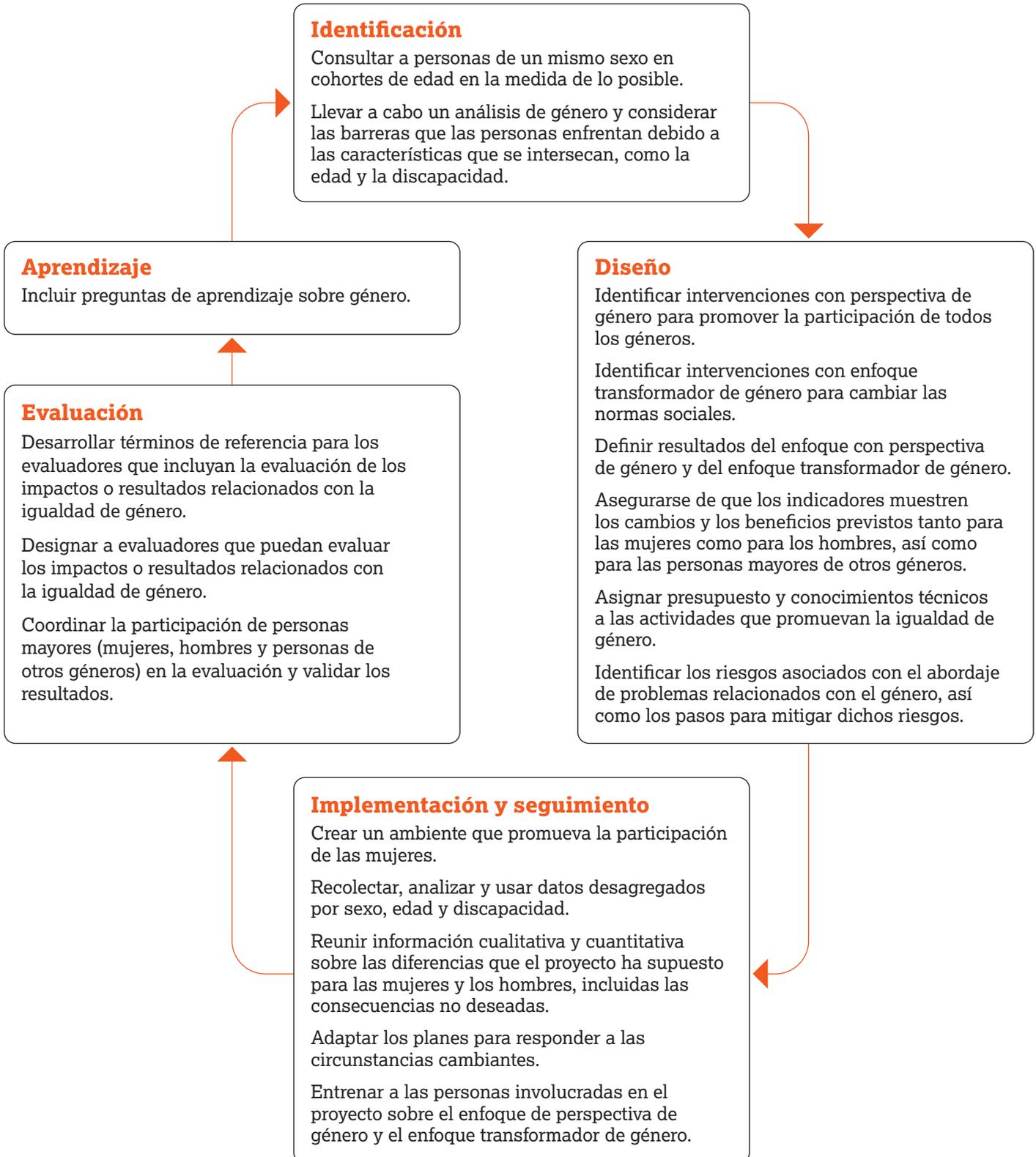


**Contenido de aprendizaje**

# Sección 3: Aplicar la transversalización de género en proyectos

Objetivo de aprendizaje: Saber cómo aplicar la transversalización de género en proyectos (o programas).

Se debe realizar un análisis de género y edad en la fase más temprana del ciclo del proyecto para evaluar la situación actual. Además, debe ser un proceso iterativo (que se repita en cada fase del ciclo dado que continuamente se van recolectando más datos).



# Transversalización de género en diferentes etapas de un proyecto



## Identificación

### Enfoque con perspectiva de género o transformador de género

- Propagar ampliamente la información sobre el proyecto, incluyendo el trabajo con asociaciones de personas mayores, las organizaciones para los derechos de las mujeres u organizaciones para personas discapacitadas. Esto con el fin de identificar a los hombres y a las mujeres mayores, así como a las personas mayores de otros géneros (incluidas aquellas con discapacidades) para que participen en las consultas.
- Llevar a cabo una evaluación de necesidades. Esto debería incluir un análisis de género a nivel individual, del hogar y la comunidad (el cual debería explorar las identidades de las personas que se intersectan y si estas incrementan las barreras que enfrentan). Comparar los siguientes aspectos para las mujeres y los hombres mayores, así como para las personas mayores de otros géneros:
  - confianza y autonomía
  - habilidades y necesidades de capacitación
  - estado de pobreza, incluyendo la distribución y control de los recursos
  - riesgo de violencia doméstica
  - responsabilidades de cuidado no remuneradas y del hogar
  - aspiraciones de trabajo remunerado (p. ej. tipo de trabajo, rotación de horarios)
  - necesidades de atención médica
  - necesidades de infraestructura (p. ej. cuidado de los niños, transporte)
- Incluir una evaluación de riesgos con el fin de mitigar los riesgos para las mujeres que participan en la evaluación de necesidades, especialmente cuando se discute sobre violencia de género. Se debe asegurar que:
  - las orientaciones se realicen con grupos de personas del mismo sexo, pero de diferentes edades siempre que sea posible,
  - las mujeres puedan expresar sus necesidades de forma segura,
  - los lugares y horas de las orientaciones sean seguras para la llegada de las mujeres,
  - los presupuestos incluyan el apoyo a la comunicación para los participantes con discapacidad o baja alfabetización.



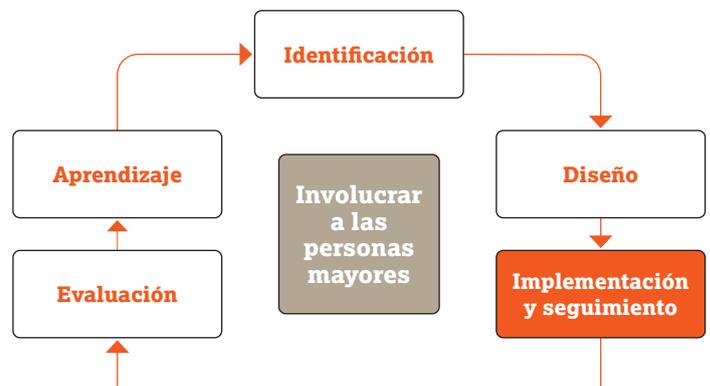
## Diseño

### Enfoque con perspectiva de género

- Los resultados y las actividades del proyecto se basan en el análisis de género y edad.
- Se deben planear actividades que tengan en cuenta:
  - el tiempo que las mujeres y los hombres mayores pasan en actividades del hogar y en el trabajo fuera de casa, incluido el tiempo que se gastan viajando al trabajo u otros lugares, la disponibilidad, el costo y la accesibilidad al transporte o a la infraestructura, por ejemplo, a los centros de atención médica.
  - el nivel educativo, las habilidades y la confianza de las mujeres mayores en relación con los hombres mayores.
- Seleccionar los indicadores que muestren los cambios y los beneficios previstos tanto para las mujeres como para los hombres mayores, así como para las personas mayores de otros géneros.
- Integrar plenamente el análisis de género y edad en las evaluaciones y las revisiones, así como incorporar preguntas de aprendizaje al marco de monitoreo, evaluación y aprendizaje (MEAL).
- Presupuestar y asignar recursos a las actividades que promuevan la sensibilidad al género.
- Garantizar que los requisitos de información incluyan referencias a los impactos relacionados con el género.

### Enfoque transformador de género – requisitos adicionales

- Definir resultados específicos sobre la igualdad de género.
- Incluir a un especialista en género en el equipo de diseño para que proporcione asesoría sobre la transversalización de género. Reservar presupuesto para un especialista en género en el equipo del proyecto que brinde asesoría técnica sobre la transversalización de género durante la implementación.
- Incluir en el proyecto actividades que busquen promover la igualdad de género a nivel individual, de relaciones, comunitario e institucional. Por ejemplo, aquellas que construyan la autonomía, la autoestima y las redes sociales de las mujeres mayores, que involucren a los hombres y niños en cambiar las actitudes y normas para promover la división equitativa del trabajo y la toma de decisiones.
- Diseñar el proyecto con el fin de desafiar las normas de género existentes:
  - Abordar las expectativas sociales sobre los roles de las mujeres y los hombres mayores, así como su estatus en el hogar y la comunidad, y apoyar su participación en actividades del proyecto.
  - Abordar las barreras institucionales relacionados, por ejemplo, con las políticas y prácticas relativas al acceso a la protección social o a la atención médica.
- Planear y presupuestar en caso de que haya una posible reacción negativa contra las mujeres y los hombres mayores o las personas mayores de otros géneros que hagan parte del proyecto (relacionado con la defensa de la igualdad de género). Identificar las medidas para mitigar el riesgo.
- Seleccionar los indicadores que midan los cambios en las normas, actitudes y comportamientos de género (incluyendo la violencia, el abuso y el abandono) en los resultados propuestos.
- Presupuestar y asignar recursos para las actividades que promuevan la igualdad de género más allá del tiempo que dure el proyecto.



## Implementación (incluida la puesta en marcha del proyecto)

### Enfoque con perspectiva de género

- Desarrollar una estrategia de género que guíe cómo se implementa y supervisa el proyecto.
- Dejar claras las expectativas y las tareas relacionadas con el género en los términos de referencia y las descripciones del cargo de los miembros del equipo del proyecto. Cuando sea pertinente, se deben incluir las cualificaciones relacionadas con el género en las especificaciones de la persona.
- Llevar a cabo evaluaciones de capacidades para valorar la capacidad de los miembros del equipo del proyecto de adoptar el enfoque con perspectiva de género.
- Desarrollar capacitaciones en género al comienzo del proyecto y realizar capacitaciones anualmente para actualizar conocimientos, incluidas las capacitaciones de personal sobre transversalización y análisis de género.
- En la medida de lo posible, garantizar que haya un equipo de proyecto con equilibrio de géneros.
- Incluir las cualificaciones relacionadas con el género en las especificaciones de la persona para los asesores y el personal que se contrata por periodos cortos.
- Capacitar a los recolectores de datos sobre los enfoques de perspectiva de género, incluyendo cómo actuar frente a cualquier señal de abuso.
- Identificar vías de remisión seguras, confidenciales y adecuadas (y actualizar periódicamente la información), para los sobrevivientes de violencia, abuso y abandono. Garantizar la capacitación de todo el personal en cómo hacer remisiones y que dispongan de información escrita sobre a dónde remitir a los sobrevivientes para que reciban cuidado y apoyo.

### Enfoque transformador de género – requisitos adicionales

- Incluir a un especialista en género en el equipo del proyecto para que proporcione supervisión técnica sobre transversalización y análisis de género.
- Supervisar en qué medida el proyecto se adhiere a la estrategia de género (por medio de reuniones periódicas para evaluar el progreso).
- Desarrollar planes de trabajo con perspectiva de género. Por ejemplo:
  - garantizar que las mujeres puedan participar en las actividades de los proyectos (considerando horarios, ubicación, etc.)
  - supervisar regularmente la situación de las mujeres y los hombres mayores que participan en el proyecto y el efecto que su participación vaya teniendo en ellos mismos. Por ejemplo, ¿cuál es el efecto sobre el trabajo no remunerado del hogar que realizan las mujeres mayores u otros miembros de la familia (como sus hijas o nietas, si tienen que hacerse cargo de algunos deberes), sobre el acceso a servicios públicos y sobre los cambios en sus relaciones con otros miembros del hogar?
- Obtener retroalimentación de los procesos del proyecto.
- Hacer disponibles y accesibles una serie de mecanismos de retroalimentación y quejas que permitan a las mujeres exponer con seguridad sus preocupaciones sin que tengan que ser cuestionadas.



## Seguimiento, evaluación y aprendizaje

### Enfoque con perspectiva de género

- Integrar plenamente el análisis de género y edad a las evaluaciones y revisiones del proyecto, así como, incorporar preguntas de aprendizaje al marco de monitoreo, evaluación y aprendizaje (MEAL).
- Desglosar los datos de seguimiento por sexo, edad y discapacidad como mínimo.
- Incluir datos sobre sexo, edad y discapacidad en las plantillas de informe.
- Recolectar datos de mujeres y hombres mayores, así como de personas mayores de otros géneros (con referencia a los grupos de edad recomendados por HelpAge) incluidos quienes tienen diferentes discapacidades.
- Cuando se recolecten los datos, organizar discusiones o entrevistas por separado para que las realice un facilitador o entrevistador del mismo género.
- Garantizar que los datos se registren de forma coherente con un código que incluya el sexo, la edad y la discapacidad.
- Utilizar un indicador consistente para desglosar los datos sobre discapacidad (es decir, las preguntas del Grupo de Washington).
- Analizar e informar sobre los diferentes resultados de las personas a las que se dirige el proyecto, en función de su sexo, edad y condición de discapacidad.
- Incluir un especialista en género en el equipo de evaluación.
- Garantizar que los términos de referencia de la evaluación aborden explícitamente el género (en las preguntas de investigación, los requisitos de desglose de datos, la ética y los implicados en consultar).
- Consultar con participantes del proyecto de diferentes edades (con referencia cruzada a los grupos de edad recomendados por HelpAge), géneros y discapacidades.
- Desarrollar preguntas de evaluación que cuestionen:
  - ¿Qué tan consistente ha sido la realización de un análisis de género y edad a lo largo del proyecto? y ¿cómo se han utilizado los resultados para modificar el proyecto?
  - ¿En qué medida han participado en el proyecto mujeres y hombres mayores, así como personas mayores de otros géneros?
  - ¿En qué medida ha contribuido el proyecto a los cambios y beneficios para las mujeres y los hombres mayores, así como personas mayores de otros géneros?
- Incluir preguntas de aprendizaje sobre las intervenciones con perspectiva de género.

### Enfoque transformador de género – requisitos adicionales

- Desarrollar preguntas de evaluación que muestren en qué medida el proyecto ha contribuido a la igualdad de género.
- Incluir preguntas de aprendizaje acerca de actividades para promover la igualdad de género. Preguntar qué barreras para la inclusión siguen enfrentando las personas en riesgo de marginación y a qué se debe esto.
- Permitir a los participantes de diferentes géneros la oportunidad de validar los resultados de aprendizaje.

## Representación política

En colaboración con asociaciones locales de personas mayores en un país del sur de Asia, una organización internacional diseñó e implementó un proyecto para aumentar la representación política de las personas mayores.

Se invitó a mujeres y hombres mayores de 50 años a participar en la formación como candidatos para presentarse a las elecciones y formar parte de diversos comités de desarrollo comunitario. A las sesiones de formación iniciales asistió casi el mismo número de mujeres y hombres. Sin embargo, con el paso del tiempo, el número de mujeres comenzó a disminuir. Más adelante en el proyecto, las mujeres también abandonaron los pequeños grupos de trabajo creados para preparar los procesos electorales y los mensajes de campaña.

Al final, solo un pequeño número de mujeres se presentó a las elecciones y ninguna fue elegida. Las mujeres solo participaron en los comités que se ocupaban de la atención médica primaria, los servicios de higiene o nutrición y los métodos de agricultura de subsistencia.



**Contenido de aprendizaje**

¿Qué sucedió? Un análisis de género habría señalado los siguientes desafíos:

- Los mentores programaron los grupos de trabajo según su propia disponibilidad. Normalmente, era por la noche, cuando las mujeres tenían compromisos domésticos/reproductivos o no se sentían cómodas o seguras para salir.
- Los lugares y el horario de las sesiones de planificación de la campaña dificultaban que las mujeres llegaran de forma segura por su cuenta.
- Los comités centrados en temas reproductivos eran más accesibles para las mujeres. Por lo tanto, las mujeres estaban más dispuestas a unirse a ellos que a los comités que parecían estar dirigidos a los hombres.
- Los hombres solían ser más francos y dominantes que las mujeres, por lo que ellas tenían menos oportunidades de hablar y ser escuchadas.
- Las mujeres necesitaban a alguien que las acompañara en la campaña electoral (para asistencia y/o protección); sin embargo, no había suficiente presupuesto para ello. Por el contrario, los hombres eran más flexibles e independientes. Los presupuestos fueron asignados en su mayoría por hombres que no tuvieron en cuenta el acompañamiento para las mujeres.

## Sección 4: Aplicar la transversalización de género en la financiación y la promoción

Objetivo de aprendizaje: Saber cómo aplicar la transversalización de género en la financiación y la promoción.

### Proceso de desarrollo de la propuesta

- Los participantes del proyecto deberían participar en todo el proceso de desarrollo de la propuesta.
- La propuesta de financiación debe basarse en el análisis situacional que se llevó a cabo al inicio del ciclo del proyecto. Esto debería incluir un análisis de género y la consideración de las barreras a las que se enfrentan las personas debido a características que se intersecan como la edad y la discapacidad.
- Es necesario explorar la posición del donante frente al género. ¿El donante espera un enfoque con perspectiva de género o un enfoque transformador de género? ¿Está dispuesto a proporcionar soporte técnico y financiero para garantizar un enfoque con perspectiva de género o un enfoque transformador de género? En caso de que el donante no pretenda apoyar intervenciones que promuevan la igualdad de género, ¿se le podría persuadir de brindar soporte financiero extra para incluir un componente relacionado con género?
- Los hallazgos del análisis situacional deben incorporarse a la nota conceptual, de forma clara y coherente, diferenciando las conclusiones por género, edad, discapacidad y otras identidades relevantes.
- La teoría del cambio y la propuesta de financiación deben identificar actividades que promuevan la equidad o la igualdad de género. Deben incluir indicadores que muestren que tanto se ha logrado esto y asignaciones presupuestales que lo soporten.

Para más información, consulte las Normas mínimas para la transversalización de género de HelpAge que se encuentran listadas en el Anexo.

### Consideraciones para la elaboración del presupuesto

Un presupuesto con perspectiva de género desglosa por género la asignación de recursos. Esto ayuda a crear gastos más equitativos entre géneros.

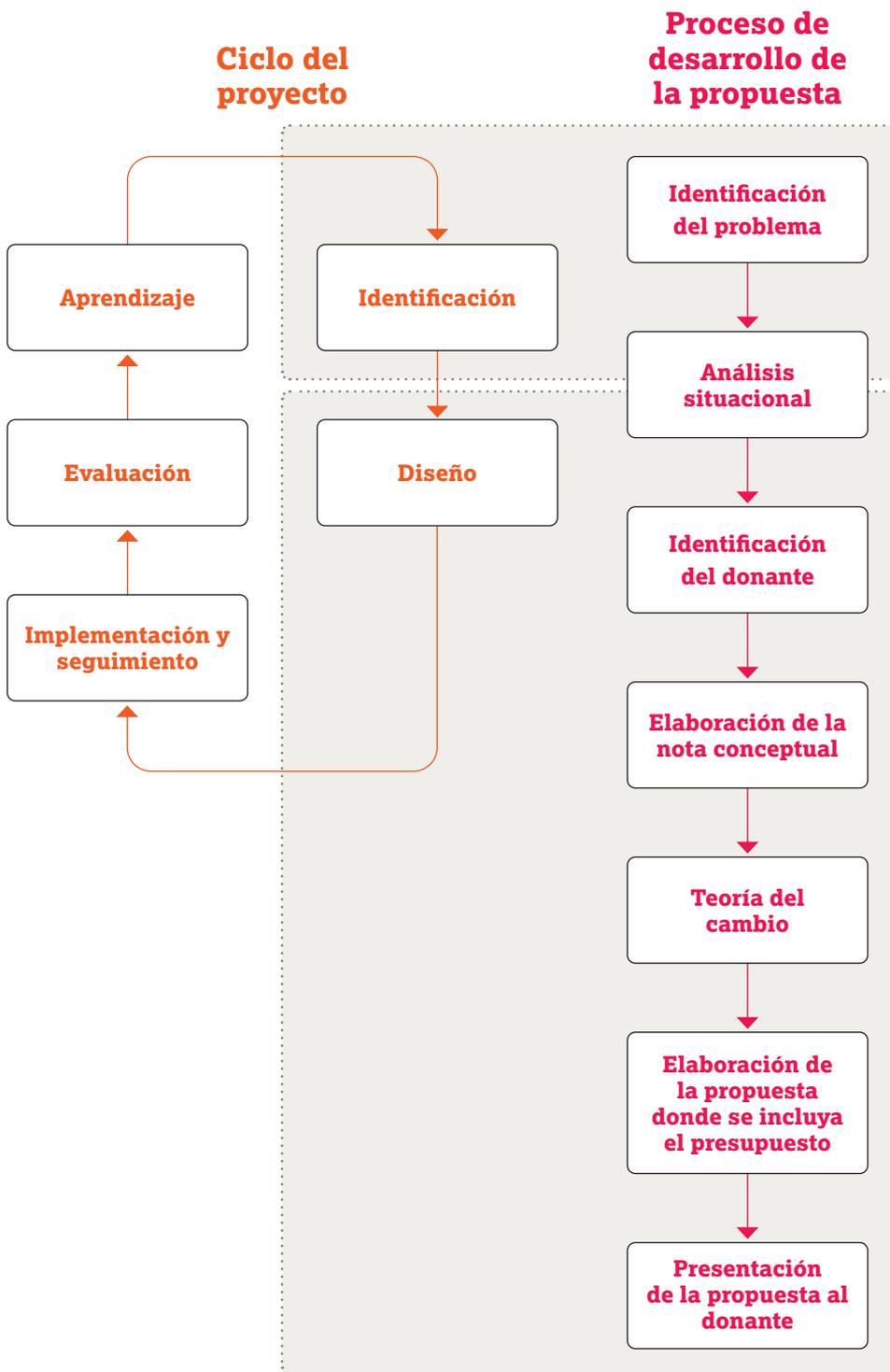
Un presupuesto con perspectiva de género no divide simplemente el dinero y los recursos 50–50 entre las mujeres y los hombres. Esta división puede ser igualitaria, pero no necesariamente justa.

Un presupuesto con perspectiva de género utiliza datos desagregados por sexo para mostrar cuántas personas de cada sexo estarán empleadas o tendrán un papel en la ejecución del proyecto, qué tipo de trabajos realizarán y qué ganarán, quiénes recibirán capacitación, quienes decidirán cómo se asignan los recursos, etc.

Los indicadores para la elaboración de presupuesto con perspectiva de género incluyen:

- equilibrio de género en el equipo del proyecto (personal, proveedores de servicios y voluntarios);
- compartir el gasto en actividades destinadas a satisfacer las prioridades de las mujeres y los hombres mayores, y de las personas mayores de otros géneros, como la promoción de los derechos, la participación política, la representación en los medios de comunicación y la participación en las organizaciones de la sociedad civil;
- apoyar a las organizaciones comunitarias teniendo en cuenta la perspectiva de género, como las subvenciones y el apoyo técnico a los grupos de mujeres;
- equilibrio de género en las capacitaciones.

## La propuesta de financiación se desarrolla durante las fases de identificación y diseño del ciclo del proyecto



## Ciclo de promoción



El ciclo de promoción puede comenzar en casi cualquier etapa del ciclo del proyecto, dependiendo de la política de la organización y de las oportunidades de promoción. Aun así, puede ser mejor llevar a cabo la promoción cuando se hayan obtenido datos y pruebas que respalden ese mensaje de promoción.

- Establezca objetivos de promoción que respondan a los problemas identificados a partir del análisis de género y edad. Es posible que sus objetivos de promoción no sean transformadores de género, no obstante, se recomienda que sean sensibles al género como mínimo.
- Incluya entre el público objetivo a mujeres, hombres y organizaciones con influencia en cuestiones relacionadas con la igualdad de género.
- Tenga en cuenta el nivel de conciencia del público al que se dirige en relación con las cuestiones de género que se han identificado.
- Realice una evaluación informal o una recopilación de información sobre la perspectiva de género de los colaboradores en la que se incluyan los miembros de la red.
- Recolecte y analice datos desagregados por sexo, edad y discapacidad durante el ciclo de promoción (consulte el Anexo para las Normas mínimas de los datos desagregados por sexo y edad [SADD] de HelpAge). Ponga estos datos a disposición del público, teniendo en cuenta la protección de datos, para fomentar su adopción y reutilización por parte de los principales implicados.
- Garantice que los resultados de la promoción de los derechos muestren los hallazgos del análisis de género y edad.
- Articule las peticiones y mensajes de promoción para:
  - incluir las necesidades (prácticas y estratégicas), las perspectivas, los derechos y los desafíos a los que se enfrentan las mujeres y los hombres y promover la igualdad de género
  - desafiar los estereotipos y representar la diversidad de los roles de las mujeres y los hombres tanto en los contenidos como en las imágenes
  - garantizar que las voces de las mujeres y los hombres se incluyan en los mensajes de promoción y que el lenguaje tenga en cuenta el género
  - evitar cualquier estereotipo de género en el lenguaje utilizado.
- Diseñe el producto de promoción, incluyendo las imágenes y las fotos, para que sea equilibrado con respecto al género.
- Tenga en cuenta cualquier patrón de comportamiento o barrera específico del género que se relacione con el acceso a la información al difundir los contenidos de promoción (por ejemplo, el acceso a dispositivos móviles, periódicos, etc.).
- Involucre en el plan de difusión a aquellas personas con influencia en las cuestiones de género.
- Identifique el progreso en la perspectiva o la transformación de por parte de las audiencias a las que se dirigen las actividades de promoción.

Para más detalles, vea el documento de HelpAge sobre análisis de género: una lista de verificación para la elaboración de contenidos de la promoción (incluido en Anexos).

## Datos con perspectiva de género

Los datos con perspectiva de género son datos desagregados por sexo o género. Implica la recopilación por separado de datos cuantitativos y cualitativos sobre mujeres, hombres y personas de otros géneros, así como datos sobre otras características como la edad (utilizando los grupos de edad recomendados por HelpAge), el género, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual o la ubicación, en la medida en que sea pertinente.

### Recolección de datos con perspectiva de género:

- Permite comparar las diferentes circunstancias de las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros.
- Es necesario para monitorear los diferentes impactos para las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros.



Contenido de aprendizaje

## Indicadores con perspectiva de género

Los indicadores con perspectiva de género reflejan los cambios y beneficios previstos para mujeres, hombres y personas de otros géneros. Estos tienen en cuenta las relaciones de género para mostrar:

- si ha existido algún cambio en la situación de mujeres, hombres y personas de otros géneros;
- cuánto ha cambiado el estatus de las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros;
- si las necesidades de las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros han sido satisfechas de forma equitativa.

Los indicadores con perspectiva de género que se relacionan con la meta y los objetivos del proyecto deben basarse en un análisis de género.

## Indicadores cuantitativos y cualitativos

Los indicadores pueden ser cuantitativos o cualitativos, se deben usar ambos.

**Los indicadores cuantitativos** miden la cantidad, se representan con números, se consideran objetivos (no dependen de la opinión de nadie) y se pueden comprobar. Por ejemplo:

- las cifras totales de mujeres, hombres y personas mayores de otros géneros que participan en el proyecto
- el número de mujeres, hombres y personas mayores de otros géneros que participan en campañas de promoción
- el número de mujeres, hombres y personas mayores de otros géneros que tienen roles de liderazgo en la comunidad
- el número de mujeres, hombres y personas mayores de otros géneros que saben leer y escribir
- el número de mujeres, hombres y personas mayores de otros géneros que tienen acceso a las pensiones sociales a través del proyecto.

Los indicadores pueden usarse también para medir los cambios en actitudes o comportamientos. Por ejemplo:

- porcentaje de hombres que creen que la violencia doméstica es aceptable
- porcentaje de líderes comunitarios que creen en la brujería
- porcentaje de mujeres mayores que creen que el matrimonio a edades tempranas es aceptable
- porcentaje de hombres mayores que comparten la misma carga de deberes del hogar que sus esposas o compañeras.

Los indicadores cuantitativos se usan para medir la cantidad, se representan con números, se consideran objetivos (no dependen de la opinión de nadie) y se pueden comprobar.



Contenido de aprendizaje

**Los indicadores cualitativos** se usan para medir las reacciones o la experiencia de las personas ante un problema particular y para medir el impacto de una intervención. Se fijan en los aspectos del proyecto que no pueden medirse con cifras como las actitudes, creencias y comportamientos de las personas. Por lo general son subjetivos (dependen de la opinión de alguien). Por ejemplo:

- el nivel de aceptación que tienen las lideresas comunitarias;
- el nivel y tipo de toma de decisiones financieras en las familias;
- el nivel y tipo de participación de las mujeres en la toma de decisiones organizacional;
- el nivel de igualdad de género en leyes o políticas específicas, por ejemplo, derechos sobre la tierra, herencia y derechos laborales;
- el nivel de violencia, abuso y abandono contra las mujeres mayores, incluido el abuso sexual, físico, emocional y financiero;
- el nivel de acceso y calidad de los servicios de salud para las mujeres, los hombres y las personas mayores de otros géneros con discapacidades;
- la calidad del apoyo psicosocial para las mujeres, los hombres y las personas mayores de otros géneros, con o sin discapacidades y que están en los campos de refugiados o de desplazados internos;
- la habilidad de las mujeres, los hombres y las personas mayores de otros géneros para hacer escuchar su voz en diferentes contextos y que los encargados de la toma de decisiones las escuchen.

Los indicadores cualitativos se usan para medir las reacciones o la experiencia de las personas ante un problema particular; además, se usan para medir el impacto de una intervención y se fijan en los aspectos del proyecto que no pueden medirse con cifras como las actitudes, creencias y comportamientos de las personas. Por lo general, son subjetivos (dependen de la opinión de alguien).

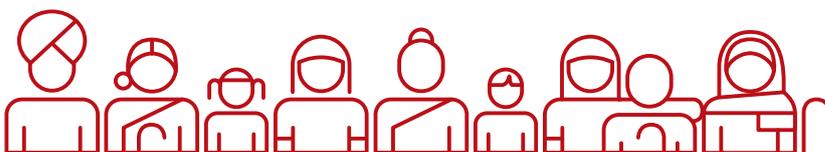


Se puede usar un sistema de escala para determinar los niveles. Por ejemplo, se le puede pedir a la gente que esté de acuerdo o en desacuerdo con una afirmación en una escala del 1 al 5 (1: totalmente en desacuerdo; 2: en desacuerdo; 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4: de acuerdo; 5: totalmente de acuerdo).

## Como desarrollar los indicadores

Tenga en cuenta que los indicadores deben:

- desarrollarse con mujeres, hombres y personas mayores de otros géneros;
- ser relevantes para las necesidades de mujeres, hombres y personas de otros géneros;
- desagregarse por sexo, edad y discapacidad;
- ser cuantitativos y cualitativos;
- estar claramente definidos para que todos los entiendan;
- permanecer ser constantes para que todos los datos recolectados puedan ser interpretados de la misma manera, independientemente de quién lo haya hecho;
- permitir la comparación y por ende la medición del cambio a través del tiempo;
- medir los aspectos que el proyecto puede cambiar.



# Sección 5: Aplicar la transversalización de género en las organizaciones

**Objetivo de aprendizaje:** Comprender cómo apoyar la integración de la perspectiva de género en una organización.

La transversalización de género organizacional significa hacer la igualdad de género el centro de su trabajo. Significa tener en cuenta el género en, por ejemplo, las decisiones políticas, la planeación, la financiación y las estructuras y operaciones institucionales. Asimismo, puede requerir cambios en la estructura, los procedimientos y la cultura de la organización para crear un entorno que realmente ayude a promover la igualdad de género.

Existen cuatro formas de promover la igualdad de género dentro de una organización:

- Construir voluntad política
- Fortalecer la capacidad técnica
- Promover una cultura organizacional positiva
- Instituir mecanismos de responsabilidad individual, programática y organizativa

**La voluntad política** es un concepto que pone de relieve el modo en que los líderes utilizan su posición de poder para comunicar y demostrar su apoyo, liderazgo, entusiasmo y compromiso para trabajar por la igualdad de género en la organización. Esto puede incluir:

- adoptar y garantizar la implementación de una política organizacional que apoye el compromiso con la igualdad de género;
- reforzar ese compromiso mediante los procesos de estrategia organizacional y las comunicaciones;
- exigir nuevos procedimientos de reclutamiento, contratación y promoción del personal;
- establecer formas de medir y reconocer los avances.

**Capacidad técnica** se refiere a la habilidad, las cualificaciones y las destrezas que necesitan los individuos en una organización para implementar la transversalización de género en los proyectos (o programas) y en los procesos organizacionales. Estos pueden incluir:

- pasar del conocimiento a la aplicación;
- facilitar cambios a los procedimientos organizacionales, así como fortalecer las habilidades individuales;
- contribuir a una comunidad de aprendizaje continua entre el personal (p. ej. A través de grupos de aprendizaje temático globales).

**La cultura organizacional** se refiere a las normas, costumbres, creencias y códigos de comportamiento que conforman la cultura de una organización. Tales aspectos pueden respaldar o socavar la igualdad de género. Además, influyen en cómo la gente se relaciona entre sí, qué ideas son aceptables, cómo se espera que se comporten las personas y qué tipos de comportamientos se recompensan. Cambiar la cultura organizacional puede incluir:

- comenzar desde donde hay ímpetu y energía y construir desde allí;
- documentar y recompensar el progreso;
- crear un clima de comunicación abierta;
- prohibir las formas de dominación y subordinación que inhiben la plena contribución.

**La rendición de cuentas** se refiere a los mecanismos por los que una organización mide hasta qué punto se pone en práctica la integración de la igualdad de género a sus proyectos y a su estructura organizacional. Esto puede incluir:

- recompensar a las personas o equipos que promueven la igualdad de género;
- establecer metas anuales para la implementación de la estrategia de género de la organización;
- incluir la responsabilidad para promover la igualdad de género en la descripción de los cargos, planes de trabajo y evaluaciones de desempeño.

## Evaluación de las capacidades en igualdad de género

A la hora de evaluar la capacidad técnica de cada empleado, averigüe qué piensan sobre la promoción de la igualdad de género. Asimismo, evalúe si tienen la actitud y las competencias necesarias para promover la igualdad de género en su trabajo cotidiano.

Averigüe lo que saben sobre conceptos como la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Compruebe hasta qué punto están familiarizados con las políticas y procedimientos de la organización para promover la igualdad de género, por ejemplo, la política de igualdad de género de HelpAge; las Normas mínimas para la transversalización de género y los procesos de contratación (vea el apartado “Anexos” para más detalles). Además, averigüe si tienen las competencias necesarias y el conocimiento para implementarlas.

Puede usar cuestionarios, encuestas, pruebas individuales, debates en grupos de discusión y entrevistas para evaluar la capacidad de las personas para promover la igualdad de género.

Una evaluación de capacidades a nivel organizacional significa considerar las políticas, estrategias y procedimientos que están en marcha para permitir que una organización cumpla su compromiso con la igualdad de género. De igual manera, la Auditoría Participativa de Género<sup>6</sup> de la Organización Internacional del Trabajo describe una metodología sistemática, participativa y con perspectiva de género para analizar cómo se está integrando la transversalización de género dentro de una organización. Evaluar la capacidad organizacional en materia de igualdad de género es un paso útil para mejorar la capacidad de la organización para promover la igualdad de género.

Los aspectos de la organización a evaluar incluyen:

- Planeación estratégica
- Programación e implementación (incluyendo los enfoques transformadores de género)
- Elaboración del presupuesto
- Gestión del conocimiento
- Comunicación
- Seguimiento y la evaluación
- Asociaciones
- Actividades de promoción
- Liderazgo

Se puede hacer un análisis de género de cada aspecto utilizando estas áreas de investigación para informarse sobre:

- los roles y las responsabilidades (división del trabajo)
- el acceso a y el control de los recursos
- la autonomía corporal, la violencia y la seguridad
- el conocimiento y la información
- la aspiración y la participación
- las instituciones responsables o los beneficios

Use las siguientes preguntas para investigar:

- ¿Quién tiene qué cargos?
- ¿Quién participa activamente en el desarrollo de estrategias y proyectos?
- ¿Quién elabora los presupuestos de la organización y prioriza los gastos?
- ¿Quién se beneficia de los recursos de la organización?
- ¿Quién puede contribuir a la toma de decisiones y a la dirección estratégica de la organización?
- ¿La organización toma medidas activas para garantizar la seguridad de las mujeres? Por ejemplo, ¿tiene una política de acoso sexual o de igualdad de género?

Los indicadores con perspectiva de género también son útiles a nivel organizacional para medir el progreso hacia los compromisos de igualdad de género.



**Para tener en cuenta**

## Indicadores cuantitativos y cualitativos

A nivel organizacional, los indicadores cuantitativos pueden incluir:

- número de mujeres, hombres y personas de otros géneros en cargos de liderazgo
- número de mujeres, hombres y personas de otros géneros en cargos remunerados en comparación con el número de cargos voluntarios no remunerados
- porcentaje de propuestas de financiación de proyectos que cumplen con las normas mínimas de género (al menos con perspectiva de género)
- porcentaje de resultados de promoción para los que se ha realizado un análisis de género para reportar los mensajes
- porcentaje de países a los que va dirigido el proyecto que demuestran un mejor uso de los datos desagregados por sexo, edad y discapacidad.

Los indicadores cualitativos pueden incluir:

- contenido y calidad de la política de igualdad de género
- calidad y nivel de implementación de la política de igualdad de género
- tipo y adecuación del presupuesto reservado a las iniciativas de transversalización de género en la organización
- tipo y nivel de participación de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas de la organización.

6. ILO, A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO participatory gender audit methodology, 2007

## Sección 6: Comprender la participación

Objetivo de aprendizaje: Comprender el concepto de participación.

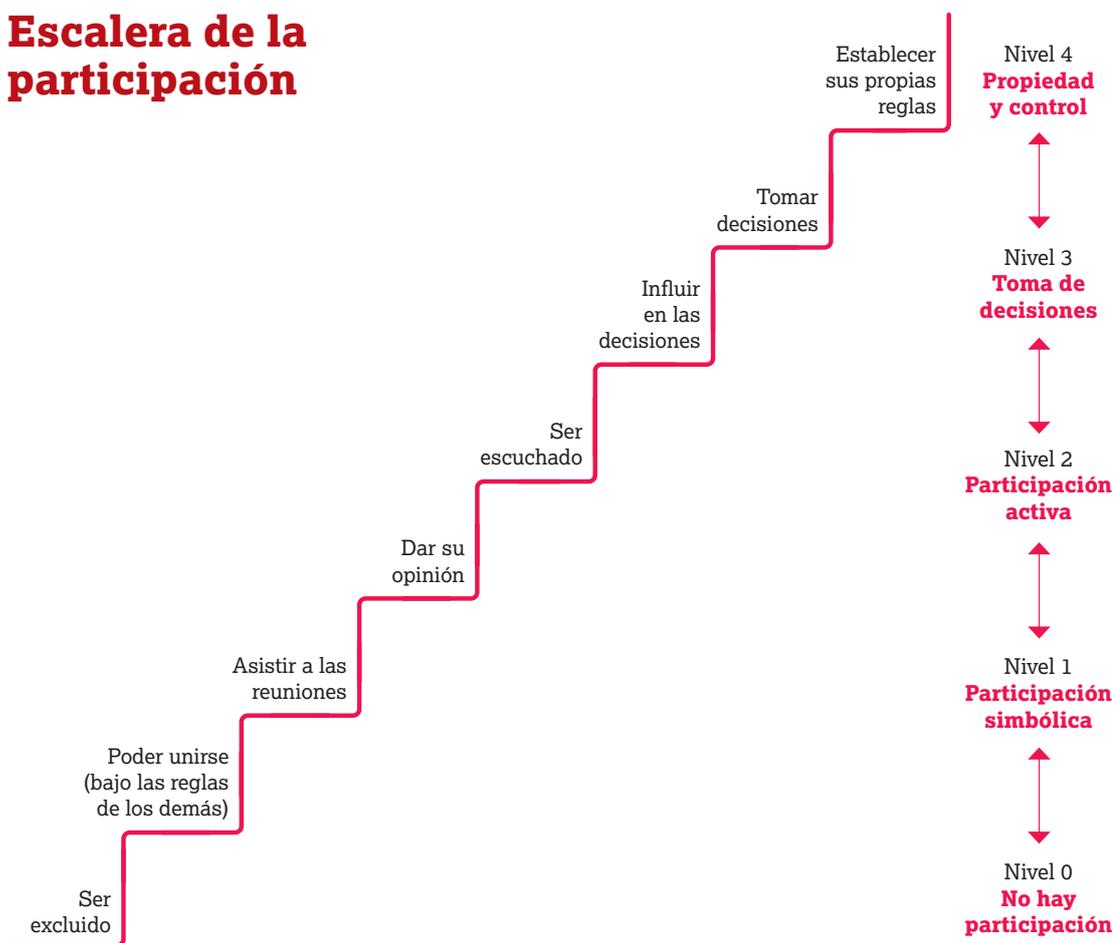
### Participación

La participación es un derecho humano: el derecho de todas las personas a participar en la sociedad y en las decisiones que afectan sus vidas. La participación está estrechamente relacionada con el concepto de “voz”. Fortalecer las voces de las personas mayores es esencial para que puedan reclamar sus derechos, participar en los procesos de desarrollo y llevar una vida digna, saludable y segura.

Existen diferentes niveles de participación que puede ser útil imaginar que son como una escalera. Los diferentes escalones se relacionan con la calidad de la participación: en el primero de abajo hacia arriba no hay participación, ya que las personas no tienen oportunidad de hacer parte de la toma de decisiones sobre temas que afectan sus vidas. Cada escalón representa un nivel mayor de participación, de tal manera que al llegar al final de la escalera encontramos propiedad y control. No hay competitividad cuando se está subiendo la escalera, las personas no tienen que pasar por encima de otras para llegar al final.

Por consiguiente, aumentar el nivel de participación es un esfuerzo político cuando desafía la opresión y la discriminación, en particular, de las personas marginadas como las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad, los indígenas, las personas LGBTIQ+, las personas de minorías étnicas o religiosas, los niños, los adolescentes, etc.

### Escalera de la participación



Fuente: <https://blogs.cornell.edu/gblblog/files/2016/09/STSS.Harts-Ladder-of-Participation-19tvldl.pdf>

# Sección 7: Relación entre el marco del análisis de género y el marco de los 4 tipos de poder

**Objetivo de aprendizaje:** comprender la conexión entre el marco del análisis de género y el marco de los 4 poderes.

Poder es la capacidad de crear o resistir el cambio. Lo pueden desarrollar los individuos o grupos. El poder que tienen los individuos se relaciona con su autonomía, que puede ser menos visible. El poder que tienen los grupos se relaciona con las estructuras y reglas establecidas en cualquier contexto dado.

Es importante tener en cuenta las dinámicas de poder que entran en juego dentro de cualquier grupo con el que se trabaje. La desigualdad suele basarse en un desequilibrio de poder, puesto que las personas más poderosas restringen el acceso de las menos poderosas a los derechos y los recursos.

## Tipos de poder

Existen cuatro tipos de poder:

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Poder sobre</b>        | Significa dominación, a menudo un uso negativo de “poder sobre” otras personas. Puede ser explotador y represivo. Se puede usar para controlar los recursos y oportunidades buscando influir en las decisiones. Sin embargo, el “poder sobre” no tiene que ser negativo. Puede simplemente significar tener acceso y control sobre activos financieros, físicos y basados en el conocimiento. También puede significar tener control sobre las personas para proteger sus intereses. |
| <b>Poder para</b>         | Significa poder elegir lo que haces y poder hacerlo. Esto incluye resistirse al cambio o generarlo. Significa ser capaz de tomar decisiones (en el hogar, la comunidad o más ampliamente) y dar forma a la propia vida.  |
| <b>Poder del interior</b> | Se refiere al conocimiento, la capacidad, la autoestima y la confianza en sí mismo que le permite a cada persona generar un cambio en su vida. Promueve dignidad personal. Por lo general, es influenciado por normas culturales o religiosas.   |
| <b>Poder con</b>          | Hace referencia a la capacidad de las personas con diferentes intereses de encontrar un terreno en común y actuar de manera colectiva, basándose en un sentido de solidaridad y apoyo mutuo, para generar fuerza colectiva.  |

Fuente: VeneKlasen L, and Miller V, 'Power and empowerment', PLA Notes, 43: 39-41, 2002, and Comic Relief Maanda Initiative, *A framework for women and girls' empowerment: Guidance for Maanda applicants and grantees*, Comic Relief, 2014

## Áreas de consulta y preguntas para el análisis de género

Al realizar un análisis de género, utilice las respuestas a sus preguntas en todas las áreas de consulta (tabla de análisis de género en la Sección 2) para identificar la dinámica de poder predominante:

- Las preguntas sobre las funciones y responsabilidades (¿quién hace qué?) están relacionadas con el “poder para” hacer algo.
- Las preguntas sobre el acceso y el control de los recursos (¿quién tiene qué? ¿quién puede usar qué y quién tiene el control sobre eso?) están relacionadas con el “poder sobre” los recursos y el “poder para” hacer algo con ellos. Las preguntas sobre el capital social, como tener buenos amigos o ser miembro de un club, están relacionadas con el “poder con”.
- Las preguntas sobre la autonomía corporal, la violencia y la seguridad están relacionadas con el “poder sobre” (el propio cuerpo o el de otra persona), el “poder del interior” (tener confianza y autoestima) y el “poder para” hacer algo o evitar que ocurra algo.

- Las preguntas sobre el conocimiento y la información (¿quién tiene información sobre qué? ¿con quién comparte esta información?) pueden referirse a los cuatro poderes:
  - El “poder sobre” la información o el conocimiento como recurso.
  - El “poder para” hacer algo con el conocimiento y la información y decidir con quién compartirlos.
  - El “poder del interior”, porque el conocimiento y la información pueden aumentar la autoestima y la confianza.
  - El “poder con”, cuando la información y los conocimientos se comparten para beneficiar a la gente en forma más amplia.
- Las preguntas sobre las aspiraciones y la participación (¿quién participa a qué nivel y con qué propósito?) están relacionadas con el “poder para” hacer lo que la persona aspira, el “poder con” al colaborar con otros y encontrar solidaridad, y el “poder del interior” al aumentar la confianza.

## Voz y poder

HelpAge ha destacado la importancia de comprender los cuatro tipos de poder a través de su trabajo sobre la voz y el desarrollo de su Marco de la Voz. El Marco de la Voz de HelpAge incluye cinco ámbitos de actividad de la voz, que se describen a continuación, con cada uno de los cuales HelpAge ya está comprometido en diferentes contextos. La evidencia del trabajo de HelpAge y de los miembros de la red, así como la actividad más amplia sobre la voz dentro de los entornos de desarrollo, sugieren que todo esto es fundamental para fortalecer las voces de las personas mayores y para construir el “poder sobre”, el “poder para”, el “poder del interior” y el “poder con”. Los ámbitos y sus objetivos relacionados prevén que las voces de las mujeres y los hombres mayores sean:

- **Involucradas:** “Puedo y me animo a participar en una actividad que refuerza mi voz y mis derechos, independientemente de mi identidad, de mis características individuales o de grupo, o del contexto en el que vivo”.
- **Informadas y empoderadas:** “Tengo información y conocimientos relacionados con mis derechos y beneficios; y tengo los recursos y las habilidades para reclamar estos derechos y alzar mi voz, incluyendo la confianza y la autoestima”.
- **Ejercidas y combinadas:** “Tengo la oportunidad y los recursos para reunirme con otros, ejercer mi voz y debatir. Podemos identificar nuestras necesidades, considerar soluciones y formar una voz colectiva, legítima y representativa”.
- **Transmitidas y movilizadas:** “Tengo la oportunidad de transmitir mi voz a través de diversos canales y de unirme a otros para amplificar nuestra voz, influir en las agendas y crear movimientos para el cambio”.
- **Escuchadas:** “Mi voz es escuchada y respondida a través de mi participación en los procesos de toma de decisiones a través de los cuales puedo lograr el cambio. Mis derechos se hacen realidad y tengo acceso a mecanismos con los que puedo pedir cuentas a los titulares del poder”.

Alrededor de los dominios en el Marco de la Voz de HelpAge también se incluyen factores contextuales críticos que sabemos que tienen un profundo impacto en los resultados de la actividad relacionada con la voz. Toda actividad relacionada con la voz tiene lugar en contextos muy complejos que varían radicalmente tanto entre países y grupos como dentro de ellos mismos. Adicionalmente, las normas culturales y sociales, así como los contextos políticos, ambientales y físicos se manifiestan en dinámicas de poder que van desde el hogar hasta el nivel nacional y que afectan la voz en todas las etapas de la vida.

Las dinámicas de poder también están influenciadas por múltiples características individuales y grupales que se intersecan, que cambian y se acumulan a lo largo de la vida y que afectan la forma en que los individuos experimentan los puntos de transición clave, incluidos aquellos a los que las personas se enfrentan cuando pasan de ser adultos jóvenes a adultos mayores. Es decir, el efecto de la edad en la voz nunca es homogéneo. La vejez se interseca de una manera única con el género y la discapacidad, en particular, en la medida en que la interacción de la discriminación o la exclusión experimentada como resultado de estas características puede intensificar notablemente la desventaja. Sabemos que las mujeres y las personas mayores con discapacidades siempre se enfrentarán a un mayor desafío para ejercer su voz en todos los contextos y los niveles. Por lo tanto, estas características se presentan en el centro del Marco de la Voz de HelpAge, reflejando la influencia que tienen sobre el poder y la voz de un individuo o grupo.

Para tener éxito, las intervenciones deben analizar y abordar los factores contextuales y el efecto de las características individuales y grupales sobre la voz, tratando de transformar las relaciones de poder que las sustentan.



El Marco de la Voz de HelpAge se fundamenta en la afirmación de que las voces de las personas mayores son más fuertes cuando se abordan todos los ámbitos de la actividad de la voz que se describen, desde asegurar que las mujeres y los hombres mayores participen en actividades relacionadas con la voz y estén informados y empoderados como individuos, hasta asegurar que las voces de las personas mayores sean escuchadas por quienes poseen el poder y que ellos puedan efectuar el cambio. Sin embargo, el trabajo en todos estos ámbitos no tiene por qué producirse al mismo tiempo y el proceso de fortalecimiento de la voz de las personas mayores no debe considerarse lineal. De hecho, emprender una actividad relacionada con la voz en cualquier ámbito nunca es un proceso lineal y limpio. Lo importante es que, al diseñar las intervenciones, se tenga en cuenta cómo interactúan los distintos dominios entre sí y sus contextos, y que se piense en las implicaciones de cada área de trabajo en estos.

Por otro lado, el análisis de los factores contextuales críticos (los incluidos en el Marco de la Voz de HelpAge, pero también otros que podrían ser relevantes en el contexto en el que se trabaja) y el impacto de la edad, el género, la discapacidad y otras características siempre deben tener lugar al diseñar la actividad de la voz e informar sobre cómo las intervenciones buscan transformar las relaciones de poder. Hay que tener en cuenta a la hora de planificar que es probable que estos contextos y características interactúen de forma diversa e imprevisible a lo largo del proyecto, creando tanto oportunidades como barreras para fortalecer las voces de las mujeres y los hombres mayores. Por favor consulte el apartado de Anexos para más información acerca de los recursos LGBTQI+.

# Cuestionario

**Resuelva este cuestionario para comprobar lo que ha aprendido en este módulo.  
Las respuestas están al final.**

**1.** La transversalización de género significa que los proyectos sean sobre las mujeres:

Verdadero

Falso

**2.** La perspectiva de género significa que solo se necesitan reunir datos desagregados:

Verdadero

Falso

**3.** Para desarrollar un programa con perspectiva de género e intervenciones en diferentes lugares es necesario:

Realizar un análisis de género en un solo lugar

Prestar atención a los hallazgos del análisis de género en diferentes lugares

**4.** Quienes realizan un análisis de género:

Necesitan capacitación previa

Solo deben informarse sobre cómo utilizar las herramientas de análisis de género

**5.** El punto focal de género es el único responsable de tratar las cuestiones de género en el proyecto:

Sí

No

**6.** Si se realiza un análisis de género al inicio del ciclo del proyecto, el proyecto será automáticamente transformador de género:

Verdadero

Falso

**7.** No hay riesgo de que se produzca una reacción violenta contra las mujeres que participan en un proyecto con perspectiva de género:

Verdadero

Falso

**8.** A nivel programático, ¿cuál de los siguientes elementos no forma parte de la transversalización de género?

Desagregación de datos SADD

Resultados de la igualdad de género

Indicadores del proyecto que reflejen los beneficios previstos para cada mujer, hombres y persona de otros géneros

Planeación del presupuesto que sea neutral en cuanto al género

**9.** Un presupuesto que responda al género debe repartir el dinero y los recursos en partes iguales entre mujeres, hombres y personas de otros géneros:

Verdadero

Falso

1 Falso; 2 Falso; 3 Prestar atención a los resultados del análisis de género en diferentes lugares; 4 Se necesita capacitación; 5 No, es la responsabilidad de todos el apoyar el trabajo relacionado con el género; 6 Falso; 7 Falso; se desarrollan las estrategias de mitigación de esos riesgos teniendo en cuenta su previa evaluación; 8 Planeación del presupuesto que sea neutral en cuanto al género; 9 Falso

## Módulo 4

# Ejercicios prácticos del análisis de género

Este módulo muestra cómo llevar a cabo un análisis de género y usa cuatro estudios de caso. Cada estudio de caso se redacta dos veces, ya que en la segunda se resalta el texto y se agregan notas que muestren:

Un análisis de la respuesta en función del género:

- Roles reproductivos/productivos/de la comunidad – resaltados en **ROSADO**
- Necesidades prácticas/estratégicas – resaltadas en **VERDE**
- Nivel de participación – resaltado en **AMARILLO**
- Enfoque neutro/con perspectiva de género/transformador de género – resaltado **MORADO**
- Preguntas – resaltadas en **AZUL**

### Roles, necesidades y enfoques de género

Para aplicar un análisis de género, es necesario determinar:

- roles de género
- necesidades de género
- niveles de participación
- enfoque neutro/con perspectiva de género/transformador de género
- donde hacemos supuestos
- donde necesitamos saber más sobre el proceso y el contenido.

### Roles de género

Los roles de género pueden ser productivos, reproductivos o de la comunidad:

**Los roles productivos** son actividades realizadas para asegurar la venta de bienes o servicios que permitan a las personas sobrevivir. Incluyen contratación, agricultura y mercadeo.

**Los roles reproductivos** son las actividades que mantienen a las familias vivas y en buen estado. Incluyen dar a luz, el cuidado de los miembros de la familia y el manejo del hogar (como traer agua y leña). Por lo general, los roles reproductivos son manuales, no remunerados y consumen mucho tiempo.

**Los roles en la comunidad** son las actividades que promueven la unidad de la comunidad. Allí se incluye la organización de eventos sociales (como ceremonias y celebraciones), coordinar mejoras para la comunidad y participar en los comités. Los roles de las mujeres en la comunidad son a menudo una extensión de sus funciones reproductivas de movilización, cuidado y provisión, realizadas voluntariamente y sin remuneración. Los roles de los hombres en la comunidad son a menudo de carácter político e incluyen la toma de decisiones. A menudo estos son remunerados y asociados con estatus y poder.

A excepción de dar a luz y amamantar, tanto las mujeres como los hombres pueden desempeñar todos los roles aquí descritos. Sin embargo, las normas sociales y culturales suelen designar roles específicos a las mujeres y a los hombres incluso en la vejez. A cada rol se le da un valor diferente. Por tal razón, la jerarquía de los roles y la manera en que se distribuyen entre mujeres y hombres conduce a la desigualdad en las relaciones de poder entre ambos.

### Necesidades de género

Pueden ser prácticas o estratégicas:

#### Necesidades prácticas

- Tienden a ser inmediatas y a corto plazo
- Son específicas de ciertos hombres, mujeres y personas de otros géneros
- Se relacionan a lo que las personas necesitan para sobrevivir en su contexto particular, como la alimentación, la vivienda, la atención médica, el agua y los ingresos

- Las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros las pueden identificar fácilmente
- Se pueden satisfacer por medio de la combinación de actividades productivas y reproductivas como la provisión de pozos y la búsqueda de agua, el funcionamiento de los centros de salud y el cuidado de los miembros de la familia que se encuentren enfermos, la venta de productos en el mercado con el fin de ganar dinero y poder alimentar a la familia, así como obtener un ingreso laboral para cubrir los gastos familiares.

Abordar las necesidades prácticas:

- El proyecto involucra a mujeres, hombres y personas de otros géneros como receptores o posibles participantes
- Las condiciones de vida de las mujeres, los hombres o las personas de otros géneros se pueden mejorar
- Generalmente, no altera los roles y las relaciones de género existentes.

### **Necesidades estratégicas**

- Tienden a ser a largo plazo
- Son comunes para casi todas las mujeres y los hombres, así como para las personas de otros géneros
- En el caso de las mujeres, suelen estar relacionadas con su posición de desventaja a lo largo de su vida, la subordinación, la falta de recursos y de educación, la vulnerabilidad a la pobreza y la violencia, etc.
- Las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros no siempre pueden identificar la base de la desventaja, ni el potencial de cambio
- Se pueden abordar mediante la sensibilización, el aumento de la autoconfianza, la educación, el fortalecimiento de los movimientos y la movilización política.

Abordar necesidades estratégicas:

- El proyecto involucra a mujeres, hombres y personas de otros géneros como agentes de cambio o les permite convertirse en agentes de cambio
- La posición de las mujeres o las personas de otros géneros en la sociedad puede mejorar por medio de la transformación de la desigualdad en las relaciones de poder.

## **Enfoques de género**

Los enfoques pueden ser neutrales en cuanto al género, con perspectiva de género o transformadores de género.

### **El enfoque neutral en cuanto al género**

- Se hace un análisis de género y edad, pero se usa como información general del contexto.
- Se muestran los datos desagregados por edad y género, pero no se analizan.
- No se incluyen resultados y actividades específicas que reconozcan las diferentes necesidades y capacidades de mujeres, hombres y personas de otros géneros.
- Los recursos no se asignan a las actividades que promueven la igualdad de género.

### **El enfoque con perspectiva de género**

- Se hace un análisis de género y edad.
- El género es evidente en el lenguaje. Se usan y analizan los datos desagregados por edad y género.
- Se incluyen resultados y actividades específicas que reconozcan las diferentes necesidades y capacidades de mujeres, hombres y personas de otros géneros.
- Es más probable que la intervención se centre en sus necesidades prácticas o inmediatas.

### **El enfoque transformador de género**

- Se hace un análisis cualitativo y cuantitativo de género y edad.
- Los resultados específicos buscan transformar la desigualdad en las relaciones de poder entre las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros mediante cambios en los roles, el estatus y la redistribución de los recursos.
- Se promueve la igualdad de género como el principal objetivo.
- La intervención tiene como objetivo desafiar las normas y actitudes existentes que refuerzan los estereotipos de los roles de género.
- El género se incorpora a la respuesta y las causas de la desigualdad se abordan directamente.

### Apoyo a las mujeres marginadas afectadas por las inundaciones: Resumen del proyecto

Durante las recientes e intensas lluvias en Sri Lanka, los deslizamientos e inundaciones causados por el desbordamiento de los ríos provocaron que varias aldeas quedaran sepultadas. Miles de personas fueron evacuadas al pueblo más cercano en el que se instaló un centro de evacuación.

Las autoridades locales y las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las asociaciones de personas mayores y las organizaciones de personas discapacitadas, colaboraron para formar un comité directivo que gestionara el apoyo a los grupos afectados excluidos. El comité directivo convocó a varios grupos de mujeres, mujeres mayores y mujeres con discapacidades para formar una junta directiva de evacuados y un grupo de trabajo, los cuales están formados por sus miembros, con el fin de dirigir el centro de evacuación y garantizar el bienestar de los evacuados. Sus responsabilidades incluyeron:

- encontrar a miembros de la familia que se habían separado
- distribuir comida y ropa
- implementar actividades y talleres para niños
- organizar grupos de apoyo para proporcionar apoyo psicosocial entre iguales
- organizar los chequeos de salud y los tratamientos

La junta directiva de evacuados recibió un presupuesto fijo, establecido por el comité directivo, para utilizarlo como mejor se ajustara. El comité también asignó responsabilidades a los miembros del grupo de trabajo.

De igual manera, el comité directivo creó un comité de rescate, rehabilitación y planificación dirigido por hombres de diversos grupos comunitarios como asociaciones de personas mayores y organizaciones de personas discapacitadas. El comité se encargó de:

- visitar las áreas afectadas y ayudar a organizar labores de rescate;
- hablar con los líderes del pueblo y los religiosos, las autoridades locales y los miembros cabeza de familia en los hogares que fueron afectados para evaluar la necesidad de asistencia;
- planificar cómo ayudar a las comunidades a reconstruir sus vidas y minimizar los efectos a largo plazo del desastre;
- desarrollar una estrategia para la mitigación del riesgo de desastres con el propósito de evitar futuras pérdidas importantes de vidas y hogares.

El comité de rescate, rehabilitación y planificación recibió un presupuesto basado en las recomendaciones de sus miembros principales. Este presupuesto incluía un gasto diario para cubrir los gastos de viaje de los miembros del comité y un salario muy reducido para los miembros en función de sus responsabilidades. Adicionalmente, se eligió un equipo directivo superior y se asignaron tareas al resto de los miembros en función de sus conocimientos e intereses.

Los dos comités dieron informes quincenales al comité directivo. El comité directivo dio instrucciones a los dos comités para que hicieran los cambios que fuesen necesarios.

Además, el comité de rescate, rehabilitación y planificación elaboró un informe con sus hallazgos y recomendaciones para el comité directivo y las autoridades locales. Estos se transmitieron a diversas organizaciones de la sociedad civil como grupos de mujeres, asociaciones de personas mayores y organizaciones de personas discapacitadas.

Una vez que la estrategia para la mitigación del riesgo de desastres fue aprobada por el comité directivo y las autoridades locales, se publicó y difundió entre las organizaciones de la sociedad civil correspondientes para que la incorporaran a su planeación organizacional.

## Apoyo a las mujeres marginadas afectadas por las inundaciones: Resumen del proyecto

Durante las recientes e intensas lluvias en Sri Lanka, los deslizamientos e inundaciones causados por el desbordamiento de los ríos provocaron que varias aldeas quedaran sepultadas. Miles de personas fueron evacuadas al pueblo más cercano en el que se instaló un centro de evacuación.

Las autoridades locales y las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las asociaciones de personas mayores y las organizaciones de personas discapacitadas, colaboraron para formar un comité directivo que gestionara el apoyo a los grupos afectados excluidos. El comité directivo convocó a varios grupos de mujeres, mujeres mayores y mujeres con discapacidades para formar una junta directiva de evacuados y un grupo de trabajo, los cuales están formados por sus miembros, con el fin de dirigir el centro de evacuación y garantizar el bienestar de los evacuados. Sus responsabilidades incluyeron:

- encontrar a miembros de la familia que se habían separado
- distribuir comida y ropa
- implementar actividades y talleres para niños
- organizar grupos de apoyo para proporcionar apoyo psicosocial entre iguales
- organizar los chequeos de salud y los tratamientos

La junta directiva de evacuados recibió un presupuesto fijo, establecido por el comité directivo, para utilizarlo como mejor se ajustara. El comité también asignó responsabilidades a los miembros del grupo de trabajo.

De igual manera, el comité directivo creó un comité de rescate, rehabilitación y planificación dirigido por hombres de diversos grupos comunitarios como asociaciones de personas mayores y organizaciones de personas discapacitadas. El comité se encargó de:

- visitar las áreas afectadas y ayudar a organizar labores de rescate;
- hablar con los líderes del pueblo y los religiosos, las autoridades locales y los miembros cabeza de familia en los hogares que fueron afectados para evaluar la necesidad de asistencia;
- planificar cómo ayudar a las comunidades a reconstruir sus vidas y minimizar los efectos a largo plazo del desastre;
- desarrollar una estrategia para la mitigación del riesgo de desastres con el propósito de evitar futuras pérdidas importantes de vidas y hogares.

El comité de rescate, rehabilitación y planificación recibió un presupuesto basado en las recomendaciones de sus miembros principales. Este presupuesto incluía un gasto diario para cubrir los gastos de viaje de los miembros del comité y un salario muy reducido para los miembros en función de sus responsabilidades. Adicionalmente, se eligió un equipo directivo superior y se asignaron tareas al resto de los miembros en función de sus conocimientos e intereses.

Los dos comités dieron informes quincenales al comité directivo. El comité directivo dio instrucciones a los dos comités para que hicieran los cambios que fuesen necesarios.

Además, el comité de rescate, rehabilitación y planificación elaboró un informe con sus hallazgos y recomendaciones para el comité directivo y las autoridades locales. Estos se transmitieron a diversas organizaciones de la sociedad civil como grupos de mujeres, asociaciones de personas mayores y organizaciones de personas discapacitadas.

Una vez que la estrategia para la mitigación del riesgo de desastres fue aprobada por el comité directivo y las autoridades locales, se publicó y difundió entre las organizaciones de la sociedad civil correspondientes para que la incorporaran a su planeación organizacional.

¿Qué mujeres ocupaban cargos de liderazgo?

AZUL

¿Se consultó a las mujeres?

AZUL

Alto nivel de participación (toma de decisiones)

AMARILLO

Roles reproductivos y comunitarios (¿no remunerados?)

ROSADO

¿Se consultó a las mujeres?

AZUL

¿A qué mujeres se les asignaron qué tareas?

AZUL

Roles comunitarios remunerados

ROSADO

Alto nivel de participación (toma de decisiones, establecimiento de reglas propias)

AMARILLO

¿Quién tenía cargos de liderazgo? ¿Quién realizó qué tareas?

AZUL

Roles reproductivos/productivos/Comunitarios  
ROSADO

Necesidades prácticas/estratégicas  
VERDE

Nivel de participación  
AMARILLO

Enfoque neutro/con perspectiva de género/transformador del género  
MORADO

Preguntas AZUL

## **Análisis adicional: diferencias entre los procesos para los comités de mujeres y de hombres**

- Se consultó a los hombres sobre el presupuesto para sus tareas. A las mujeres se les asignó un presupuesto fijo sin su opinión.
- Los hombres recibían viáticos y salarios (aunque fueran muy pequeños). No se les pagaba a las mujeres por su trabajo.
- Los hombres estaban a cargo de la indagación. Las mujeres no participaron en indagación ni en la validación de los evacuados que estaban a su cargo.
- Los hombres entrevistaron a los cabezas de familia. Estos miembros podían ser en su mayoría hombres que tal vez no identifican las necesidades específicas de las mujeres o de los miembros más jóvenes del hogar. Por otro lado, las respuestas de las mujeres cabeza de familia podían estar influenciadas por el hecho de haber sido entrevistadas por hombres. Por consiguiente, tanto la interpretación de los hallazgos como las recomendaciones pueden tener una perspectiva masculina.
- Toda la información recopilada estaba en manos del comité directivo que elegía qué información compartir con quién y cuándo. Los hallazgos y recomendaciones no fueron potencialmente validadas por las mujeres, ya que no se le pidió al comité de mujeres que diera su opinión.

A nivel organizacional, este proyecto tuvo mayormente un enfoque de género neutral. Aunque las mujeres dirigían el centro de evacuación con un alto grado de autonomía, el diseño y la puesta en marcha del proyecto reforzaron las estructuras de desigualdad de género y socavaron potencialmente los esfuerzos para responder a las necesidades de las mujeres, tanto prácticas (expresadas por los miembros cabeza de familia masculinos o las entrevistas con los hombres) como estratégicas (satisfechas a través de las responsabilidades comunitarias y reproductivas no remuneradas por el comité de mujeres únicamente).

Desde un punto de vista de poder, las mujeres que participaban en el comité de gestión de la evacuación tenían “poder para” dirigir el centro de evacuación (dentro del presupuesto asignado) y tomar decisiones sobre la gestión, las prioridades, etc. Además, tenían un (limitado) “poder sobre” los recursos, las personas a su cuidado y el grupo de trabajo mediante la asignación de tareas. No sabemos cómo se distribuyó este poder de gestión y toma de decisiones entre las diferentes organizaciones de la sociedad civil (asociaciones de personas mayores, organizaciones de personas discapacitadas, otras organizaciones de mujeres), pero la colaboración refleja el “poder con”. Si la gestión y la distribución de tareas hubiesen sido bastante inclusivos también habrían apoyado algún “poder del interior”.

En general, dentro de su área de responsabilidad, las mujeres pueden haber tenido un buen nivel de poder. Sin embargo, teniendo en cuenta la falta de igualdad salarial, la consulta sobre el presupuesto, la posible escasa validación de las evaluaciones de necesidades realizadas por los hombres y la falta de participación en las recomendaciones, su nivel de poder era inferior al de los hombres.

A nivel programático, no disponemos de suficiente información para determinar qué tipo de poder recae en las mujeres o en los hombres, o hasta qué punto el proyecto tiene un enfoque con perspectiva de género o transformador de género. Sin embargo, nuestro análisis muestra que tal vez podríamos tener inquietudes acerca de qué tan bien respondió el proyecto a las necesidades de las mujeres.

## Estudio de caso 2: Acción humanitaria

### Estudio de caso

#### Mejorar el bienestar psicosocial y la rehabilitación de los refugiados mayores: Resumen del proyecto

Los objetivos del proyecto son:

- Mejorar el bienestar psicosocial de 3.200 refugiados mayores y sus dependientes.
- Iniciar la rehabilitación de 2.400 refugiados mayores y sus dependientes.

HelpAge evaluó las necesidades de aproximadamente 1.000 refugiados mayores (el 60 % fueron mujeres y el 40 % hombres). El 78 % de los entrevistados mostraban signos de aflicción como inestabilidad emocional, problemas cognitivos, problemas de comportamiento y dificultad para relacionarse. Además, el 50 % se quejó de la falta de oportunidades para la subsistencia y el 60 % identificó los ingresos como una necesidad prioritaria.

Las mujeres mayores, particularmente, suelen asumir las responsabilidades del hogar y del cuidado de los niños (el 60 % de las mujeres entrevistadas). Así mismo, muchas de aquellas mujeres padecen enfermedades crónicas y tienen problemas para movilizarse. La combinación de sus responsabilidades y su vulnerabilidad agrava la presión psicológica de vivir en el campo de refugiados.

#### Respuesta

- Establecer 60 clubes para personas mayores (30 para mujeres y 30 para hombres).
- Capacitar a 500 personas mayores (250 mujeres y 250 hombres) para ser consejeros en tres campos con el objetivo de reconocer los síntomas de trauma y estrés, y aprender a aliviarlos mediante terapias de conversación.
- Apoyar a los 500 consejeros para que ofrezcan asesoramiento individual y grupal a 3.200 refugiados mayores mediante visitas a domicilio y sesiones organizadas en los espacios de reunión existentes en los campos. La mayoría de las veces las mujeres realizarán las visitas a domicilio para apoyar a las mujeres que no puedan acudir a las sesiones de grupo debido a sus responsabilidades de cuidado o si no se sienten seguras en los grupos. Los hombres dirigirán muchas de las sesiones de grupo anticipando que puedan tener que enfrentar problemas de comportamiento (p. ej. agresividad). Se les pagará un incentivo a los consejeros.
- Organizar diversas actividades culturales y deportivas en los campos para aliviar el estrés y reforzar la cohesión y la confianza. Estos estarán vinculados a los clubes de personas mayores. Se prevé que los hombres practiquen sobre todo deportes como el fútbol y la capacitación física, y que las mujeres se dediquen a la danza y a actividades artísticas como el dibujo y la escritura de poesía. Adicionalmente, habrá partidos competitivos trimestrales contra equipos de pueblos y ciudades de los alrededores, y una exposición anual de dibujos y poesía de mujeres.
- Proporcionar un capital inicial a los miembros de los clubes de personas mayores con el fin de crear pequeñas empresas después de hacer un estudio del mercado y de consultar con otras partes interesadas. Se prevé que el 65 % de los empresarios mayores serán hombres y el 35 % mujeres, en función de su disponibilidad y de la demanda del mercado.
- Brindar capacitaciones personalizadas que se relacionen con la actividad económica elegida por los emprendedores de mayor edad, así como capacitación general en negocios.
- Disponer que el personal del proyecto asesore a los emprendedores de mayor edad a lo largo de los tres años del proyecto mediante visitas periódicas.

#### Información adicional sobre el presupuesto:

- La línea presupuestaria para las actividades de asesoramiento procede de los salarios de los consejeros (las mujeres y los hombres reciben el mismo salario) y del material de papelería para el registro.
- Un 70 % de la línea presupuestaria para actividades culturales y deportivas se destina a material deportivo y en un 30 % a material de escritura y dibujo.

La mayoría del personal del proyecto son hombres, en parte por la disponibilidad y en parte porque parece que hay más hombres que mujeres en la población de refugiados que necesitan apoyo empresarial o psicosocial para hacer frente a problemas de comportamiento o para relacionarse.

## Mejorar el bienestar psicosocial y la rehabilitación de los refugiados mayores: Resumen del proyecto

Los objetivos del proyecto son:

- Mejorar el bienestar psicosocial de 3.200 refugiados mayores y sus dependientes.
- Iniciar la rehabilitación de 2.400 refugiados mayores y sus dependientes.

HelpAge evaluó las necesidades de aproximadamente 1.000 refugiados mayores (el 60 % fueron mujeres y el 40 % hombres). El 78 % de los entrevistados mostraban signos de aflicción como inestabilidad emocional, problemas cognitivos, problemas de comportamiento y dificultad para relacionarse. Además, el 50 % se quejó de la falta de oportunidades para la subsistencia y el 60 % identificó los ingresos como una necesidad prioritaria.

¿Cómo se relacionan estas cifras con las mujeres comparadas con los hombres?  
**AZUL**

Las mujeres mayores, particularmente, suelen asumir las responsabilidades del hogar y del cuidado de los niños (el 60 % de las mujeres entrevistadas). Así mismo, muchas de aquellas mujeres padecen enfermedades crónicas y tienen problemas para movilizarse. La combinación de sus responsabilidades y su vulnerabilidad agrava la presión psicológica de vivir en el campo de refugiados.

Rol reproductivo  
**ROSADO**

Necesidades prácticas  
**VERDE**

### Respuesta

- Establecer 60 clubes para personas mayores (30 para mujeres y 30 para hombres).
- Capacitar a 500 personas mayores (250 mujeres y 250 hombres) para ser consejeros en tres campos con el objetivo de reconocer los síntomas de trauma y estrés, y aprender a aliviarlos mediante terapias de conversación.
- Apoyar a los 500 consejeros para que ofrezcan asesoramiento individual y grupal a 3.200 refugiados mayores mediante visitas a domicilio y sesiones organizadas en los espacios de reunión existentes en los campos. La mayoría de las veces las mujeres realizarán las visitas a domicilio para apoyar a las mujeres que no puedan acudir a las sesiones de grupo debido a sus responsabilidades de cuidado o si no se sienten seguras en los grupos. Los hombres dirigirán muchas de las sesiones de grupo anticipando que puedan tener que enfrentar problemas de comportamiento (p. ej. agresividad). Se les pagará un incentivo a los consejeros.
- Organizar diversas actividades culturales y deportivas en los campos para aliviar el estrés y reforzar la cohesión y la confianza. Estos estarán vinculados a los clubes de personas mayores. Se prevé que los hombres practiquen sobre todo deportes como el fútbol y la capacitación física, y que las mujeres se dediquen a la danza y a actividades artísticas como el dibujo y la escritura de poesía. Adicionalmente, habrá partidos competitivos trimestrales contra equipos de pueblos y ciudades de los alrededores, y una exposición anual de dibujos y poesía de mujeres.
- Proporcionar un capital inicial a los miembros de los clubes de personas mayores con el fin de crear pequeñas empresas después de hacer un estudio del mercado y de consultar con otras partes interesadas. Se prevé que el 65 % de los empresarios mayores serán hombres y el 35 % mujeres, en función de su disponibilidad y de la demanda del mercado.
- Brindar capacitaciones personalizadas que se relacionen con la actividad económica elegida por los emprendedores de mayor edad, así como capacitación general en negocios.
- Disponer que el personal del proyecto asesore a los emprendedores de mayor edad a lo largo de los tres años del proyecto mediante visitas periódicas.

Si hay un 60 % de mujeres y un 40 % de hombres, ¿por qué el mismo número de clubes para mujeres y hombres?  
**AZUL**

¿No hay transporte para las visitas a domicilio? ¿No hay ayuda con el cuidado?  
**MORADO**

¿Grupos de un solo sexo o mixtos?  
**AZUL**

¿Escuchar o estereotipar?  
**AMARILLO**

¿Equitativo?  
**AMARILLO**

Necesidades prácticas  
**VERDE**

¿Necesidades estratégicas de las mujeres? ¿Supuestos sobre roles y necesidades? ¿Interacción adecuada?  
**MORADO**

### Información adicional sobre el presupuesto:

- La línea presupuestaria para las actividades de asesoramiento procede de los salarios de los consejeros (las mujeres y los hombres reciben el mismo salario) y del material de papelería para el registro.
- Un 70 % de la línea presupuestaria para actividades culturales y deportivas se destina a material deportivo y en un 30 % a material de escritura y dibujo.

La mayoría del personal del proyecto son hombres, en parte por la disponibilidad y en parte porque parece que hay más hombres que mujeres en la población de refugiados que necesitan apoyo empresarial o psicosocial para hacer frente a problemas de comportamiento o para relacionarse.

Roles reproductivos/  
productivos/Comunitarios  
**ROSADO**

Necesidades prácticas/  
estratégicas  
**VERDE**

Nivel de participación  
**AMARILLO**

Enfoque neutro/con perspectiva  
de género/transformador del  
género  
**MORADO**

Preguntas **AZUL**

## Análisis adicional de género

El proyecto no es consistente con la perspectiva de género. En ocasiones es neutro en cuanto al género:

- Hay algunos hallazgos específicamente sobre la situación de las mujeres mayores. Sin embargo, no existe una desagregación de datos consistente por sexo de los síntomas psicológicos de mujeres y hombres, que deberían influir en la respuesta. Se insinúa que los hombres podrían mostrar un comportamiento desafiante, ya que se espera que los asesores masculinos dirijan las terapias de grupo.
- Algunas actividades están planeadas para un mismo número de mujeres y hombres, como los clubes y la capacitación para ser consejeros. Sin embargo, esto no es necesariamente equitativo, ya que hay más mujeres mayores que hombres en el campo. En algunos casos, la igualdad en el número de personas favorece a los hombres, como el apoyo a los medios de subsistencia, basándose en supuestos sobre la disponibilidad y las habilidades de las mujeres y los hombres.
- Los consejeros hombres y mujeres recibirán el mismo salario. Sin embargo, se espera que las mujeres realicen la mayor parte de las visitas a domicilio sin que exista la correspondiente partida presupuestaria para cubrir los gastos de desplazamiento. Esto es preocupante, teniendo en cuenta sus problemas de salud y movilidad, la seguridad y las responsabilidades de cuidado.
- Parece que se ha dado por sentado que sólo los hombres pueden enfrentarse a situaciones difíciles, es decir, a comportamientos agresivos en el trabajo en grupo. ¿Se basa esto en una visión estereotipada de que los hombres son más fuertes y tienen más autoridad? En cualquier caso, ¿sería este el mejor enfoque para tratar la agresión? ¿Se va a entrenar a los hombres? Si es así, ¿por qué no a las mujeres también?
- Los planes de actividades culturales y deportivas también reflejan los estereotipos de género y, lo que es más importante, se invierte más en las actividades de los hombres que en las de las mujeres.
- Utilizar las demandas del mercado para identificar las actividades de subsistencia refuerza potencialmente los empleos con menos salario para las mujeres. Anticipar la participación de menos mujeres mayores debido a sus desafíos (cuidado, salud, etc.) no apoya un enfoque transformador de género, que cuestionaría y abordaría dichos desafíos.

Desde un punto de vista de poder, las mujeres parecen tener el mismo o similar “poder para” para participar en el asesoramiento entre pares, obtener ingresos y tener un medio para liberar su creatividad y estrategias de afrontamiento al igual que los hombres. Esto tendrá un impacto positivo en su “poder del interior” y su oportunidad de colaborar con otros (“poder con”) a través del asesoramiento, las artes y, potencialmente, las actividades de subsistencia. En cuanto a las mujeres mayores, no hay suficiente información para determinar el “poder sobre” sus propias decisiones acerca del proceso, tales como las visitas a domicilio o la terapia de grupo en el centro, el tipo de subsistencia basado en la evaluación del mercado o qué hacer con sus ingresos.

## Estudio de caso 3: Seguridad de ingresos

### Estudio de caso

#### **Las mujeres como agentes de cambio en América Latina: Resumen del proyecto**

Todo el mundo tiene el mismo derecho a la salud, a un trabajo decente, al descanso, al ocio, y a la protección social. Sin embargo, a muchas mujeres mayores se les niegan estos derechos básicos y el poder de tomar decisiones de vida. Los Objetivos de Desarrollo Social (ODS) comprometen a los gobiernos y a otros implicados a adoptar un enfoque basado en los derechos humanos que incluya a las mujeres mayores, las cuales a menudo son el centro de sus hogares y comunidades.

Sin embargo, a pesar de que el empoderamiento económico de las mujeres se discute con mayor frecuencia en la agenda política internacional, el papel de las mujeres mayores, sus derechos, necesidades y prioridades están en gran medida ausentes en estos debates. Por esta razón, hay que establecer la conexión de que la igualdad de género solo será una realidad cuando las personas de todos los géneros y edades puedan tomar decisiones significativas y tener control sobre sus derechos.

Las mujeres mayores de los países de ingresos bajos y medios impulsan las economías al contribuir de forma sustancial con el trabajo doméstico y el cuidado no remunerado de sus familias y comunidades. En los países más pobres, muchas mujeres mayores también realizan trabajos remunerados para mantenerse a sí mismas y a sus hogares. La ausencia del trabajo de cuidado no remunerado en el pensamiento económico tradicional y la forma en que esto refuerza las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres puede tener consecuencias para el trabajo que realizan las mujeres mayores y su acceso a la asistencia y los ingresos.

Además, la falta de visibilidad de las mujeres mayores en la agenda de empoderamiento económico ha hecho que no se las incluya en los esfuerzos por abordar la desigualdad de género sistémica. El apoyo tradicional de la familia y la comunidad está cambiando constantemente, lo que significa que los elaboradores de políticas deben reconocer urgentemente el papel económicamente importante de las mujeres mayores en los países de ingresos bajos y medios. Aunque los ODS reconocen la necesidad de tener en cuenta a las mujeres de todas las edades, no son explícitos sobre lo que esto significa para las mujeres mayores. Asimismo, en el marco de las políticas de empoderamiento económico de las mujeres, las mujeres mayores aún no son reconocidas como contribuyentes activas al desarrollo.

El mundo está envejeciendo a un ritmo sin precedentes. En 2030, el número de personas de 60 años o más será de 1.400 millones. En promedio, las mujeres viven cinco años más que los hombres, pero no necesariamente viven sus últimos años con buena salud o con los recursos adecuados. En América Latina, la población mayor crece más rápido que el resto de la población. El Global AgeWatch de HelpAge estima que para el 2050 el 24 % de la población de El Salvador, el 21 % de República Dominicana y el 18 % de Colombia tendrán más de 60 años.

Las mujeres mayores tienen derechos y aspiraciones y pueden necesitar apoyo para garantizar su bienestar, independientemente de su contribución a la sociedad. Las desigualdades estructurales de género a lo largo de la vida y el cambio de las estructuras familiares y sociales demuestran que a menudo no es así. La seguridad de ingresos, el acceso a la atención médica, los sistemas de cuidados de larga duración que apoyen a los cuidadores y a las personas a su cargo, la toma de decisiones inclusiva y los sistemas jurídicos que garanticen los derechos y actitudes sociales positivas hacia el envejecimiento son cruciales para que las mujeres mayores puedan vivir plenamente. No obstante, en América Latina no se está haciendo lo suficiente para visibilizar y garantizar los derechos de las mujeres mayores.

*continuará en la siguiente página*

## Estudio de caso 3: Seguridad de ingresos

continuación de la página anterior

### Estudio de caso

Para defender estos derechos es necesaria una respuesta política y técnica en la que participen los gobiernos nacionales y locales, la sociedad civil, los medios de comunicación y las organizaciones de mujeres. Por lo tanto, la propuesta se centra en el desarrollo de diferentes ejes fundamentales que determinarán cómo posicionar la agenda de los derechos de las mujeres mayores en Colombia, El Salvador y la República Dominicana.

Las principales estrategias para lograrlo son: 1) desarrollar evidencias y datos que permitan la toma de decisiones y la priorización de las intervenciones para ayudar a las mujeres mayores; 2) generar liderazgo y capacidades que proporcionen pruebas para defender estratégicamente los derechos de las mujeres mayores y alzar sus voces; 3) apoyar la construcción organizativa, asociativa y en red de las entidades de mujeres; 4) desarrollar un plan de comunicación, movilización y visibilidad.

**Objetivo general:** Que las mujeres mayores en Colombia, El Salvador y la República Dominicana sean reconocidas como actores económicos, políticos y sociales en igualdad de condiciones, y que sus derechos sean respetados y protegidos.

**Objetivo específico:** Generar pruebas y fortalecer la capacidad de las organizaciones locales y de los líderes de la comunidad de personas mayores para abogar por estrategias, políticas y planes nacionales, locales y comunitarios que incluyan la perspectiva y las necesidades de las mujeres mayores.

**Resultado previsto:** Las mujeres en Colombia, El Salvador y la República Dominicana implementan estrategias de promoción para destacar la situación de discriminación y violencia contra las mujeres mayores, asegurando que el problema se posicione a nivel local y nacional. También para asegurar que se tomen medidas innovadoras para garantizar los derechos y servicios necesarios para que las mujeres mayores disfruten efectivamente de sus derechos.

**Resultado 1:** Recolección de pruebas cuantitativas y cualitativas para medir, producir, sistematizar, priorizar y analizar información empírica sobre la discriminación política y económica que sufren las mujeres mayores en Colombia, El Salvador y la República Dominicana. Se tendrán en cuenta diferentes identidades que se intersecan, tales como el origen étnico, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad y el contexto rural/urbano.

**Resultado 2:** Desarrollo de la capacidad de al menos 400 mujeres mayores y otras personas por país, en Colombia, El Salvador y la República Dominicana para abogar por los derechos de las mujeres mayores.

**Resultado 3:** Refuerzo de las capacidades de organización, asociación y creación de redes de las mujeres que participan en el proyecto en Colombia, El Salvador y la República Dominicana.

**Resultado 4:** Desarrollo de una estrategia de comunicación, movilización y visibilidad.

## Las mujeres como agentes de cambio en América Latina: Resumen del proyecto

Todo el mundo tiene el mismo derecho a la salud, a un trabajo decente, al descanso, al ocio, y a la protección social. Sin embargo, a muchas mujeres mayores se les niegan estos derechos básicos y el poder de tomar decisiones de vida. Los Objetivos de Desarrollo Social (ODS) comprometen a los gobiernos y a otros implicados a adoptar un enfoque basado en los derechos humanos que incluya a las mujeres mayores, las cuales a menudo son el centro de sus hogares y comunidades.

Sin embargo, a pesar de que el empoderamiento económico de las mujeres se discute con mayor frecuencia en la agenda política internacional, el papel de las mujeres mayores, sus derechos, necesidades y prioridades están en gran medida ausentes en estos debates. Por esta razón, hay que establecer la conexión de que la igualdad de género solo será una realidad cuando las personas de todos los géneros y edades puedan tomar decisiones significativas y tener control sobre sus derechos.

Las mujeres mayores de los países de ingresos bajos y medios impulsan las economías al contribuir de forma sustancial con el trabajo doméstico y el cuidado no remunerado de sus familias y comunidades. En los países más pobres, muchas mujeres mayores también realizan trabajos remunerados para mantenerse a sí mismas y a sus hogares. La ausencia del trabajo de cuidado no remunerado en el pensamiento económico tradicional y la forma en que esto refuerza las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres puede tener consecuencias para el trabajo que realizan las mujeres mayores y su acceso a la asistencia y los ingresos.

Además, la falta de visibilidad de las mujeres mayores en la agenda de empoderamiento económico ha hecho que no se las incluya en los esfuerzos por abordar la desigualdad de género sistémica. El apoyo tradicional de la familia y la comunidad está cambiando constantemente, lo que significa que los elaboradores de políticas deben reconocer urgentemente el papel económicamente importante de las mujeres mayores en los países de ingresos bajos y medios. Aunque los ODS reconocen la necesidad de tener en cuenta a las mujeres de todas las edades, no son explícitos sobre lo que esto significa para las mujeres mayores. Asimismo, en el marco de las políticas de empoderamiento económico de las mujeres, las mujeres mayores aún no son reconocidas como contribuyentes activas al desarrollo.

El mundo está envejeciendo a un ritmo sin precedentes. En 2030, el número de personas de 60 años o más será de 1.400 millones. En promedio, las mujeres viven cinco años más que los hombres, pero no necesariamente viven sus últimos años con buena salud o con los recursos adecuados. En América Latina, la población mayor crece más rápido que el resto de la población. El Global AgeWatch de HelpAge estima que para el 2050 el 24 % de la población de El Salvador, el 21 % de República Dominicana y el 18 % de Colombia tendrán más de 60 años.

Las mujeres mayores tienen derechos y aspiraciones y pueden necesitar apoyo para garantizar su bienestar, independientemente de su contribución a la sociedad. Las desigualdades estructurales de género a lo largo de la vida y el cambio de las estructuras familiares y sociales demuestran que a menudo no es así. La seguridad de ingresos, el acceso a la atención médica, los sistemas de cuidados de larga duración que apoyen a los cuidadores y a las personas a su cargo, la toma de decisiones inclusiva y los sistemas jurídicos que garanticen los derechos y actitudes sociales positivas hacia el envejecimiento son cruciales para que las mujeres mayores puedan vivir plenamente. No obstante, en América Latina no se está haciendo lo suficiente para visibilizar y garantizar los derechos de las mujeres mayores.

Necesidades prácticas  
**VERDE**

Participación:  
Mujeres que fueron consultadas  
**AMARILLO**

Transformador de género  
**MORADO**

Roles productivos, reproductivos y comunitarios (¿no remunerados?)  
**ROSADO**

Necesidades estratégicas  
**VERDE**

¿Cuántas mujeres?  
**AZUL**

Necesidades estratégicas y prácticas  
**VERDE**

Roles reproductivos/  
productivos/Comunitarios  
**ROSADO**

Necesidades prácticas/  
estratégicas **VERDE**

Nivel de participación  
**AMARILLO**

Enfoque neutro/con perspectiva de género/transformador del género **MORADO**

Preguntas **AZUL**

continuará en la siguiente página

**Estudio de caso**

Para defender estos derechos es necesaria una respuesta política y técnica en la que participen los gobiernos nacionales y locales, la sociedad civil, los medios de comunicación y las organizaciones de mujeres. Por lo tanto, la propuesta se centra en el desarrollo de diferentes ejes fundamentales que determinarán cómo posicionar la agenda de los derechos de las mujeres mayores en Colombia, El Salvador y la República Dominicana.

Necesidades estratégicas  
**VERDE**

Las principales estrategias para lograrlo son: 1) desarrollar evidencias y datos que permitan la toma de decisiones y la priorización de las intervenciones para ayudar a las mujeres mayores; 2) generar liderazgo y capacidades que proporcionen pruebas para defender estratégicamente los derechos de las mujeres mayores y alzar sus voces; 3) apoyar la construcción organizativa, asociativa y en red de las entidades de mujeres; 4) desarrollar un plan de comunicación, movilización y visibilidad.

¿Estos pasos implicarán consultar a las mujeres?  
**AZUL**

**Objetivo general:** Que las mujeres mayores en Colombia, El Salvador y la República Dominicana sean reconocidas como actores económicos, políticos y sociales en igualdad de condiciones, y que sus derechos sean respetados y protegidos.

Transformador de género  
**MORADO**

**Objetivo específico:** Generar pruebas y fortalecer la capacidad de las organizaciones locales y de los líderes de la comunidad de personas mayores para abogar por estrategias, políticas y planes nacionales, locales y comunitarios que incluyan la perspectiva y las necesidades de las mujeres mayores.

Alto nivel de participación (decisiones influyentes)  
**AMARILLO**

**Resultado previsto:** Las mujeres en Colombia, El Salvador y la República Dominicana implementan estrategias de promoción para destacar la situación de discriminación y violencia contra las mujeres mayores, asegurando que el problema se posicione a nivel local y nacional. También para asegurar que se tomen medidas innovadoras para garantizar los derechos y servicios necesarios para que las mujeres mayores disfruten efectivamente de sus derechos.

Transformador de género  
**MORADO**

**Resultado 1:** Recolección de pruebas cuantitativas y cualitativas para medir, producir, sistematizar, priorizar y analizar información empírica sobre la discriminación política y económica que sufren las mujeres mayores en Colombia, El Salvador y la República Dominicana. Se tendrán en cuenta diferentes identidades que se intersecan, tales como el origen étnico, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad y el contexto rural/urbano.

**Resultado 2:** Desarrollo de la capacidad de al menos 400 mujeres mayores y otras personas por país, en Colombia, El Salvador y la República Dominicana para abogar por los derechos de las mujeres mayores.

Alto nivel de participación (hacer escuchar su voz, tomar decisiones)  
**AMARILLO**

**Resultado 3:** Refuerzo de las capacidades de organización, asociación y creación de redes de las mujeres que participan en el proyecto en Colombia, El Salvador y la República Dominicana.

**Resultado 4:** Desarrollo de una estrategia de comunicación, movilización y visibilidad.

Roles reproductivos/  
productivos/Comunitarios  
**ROSADO**

Necesidades prácticas/  
estratégicas **VERDE**

Nivel de participación  
**AMARILLO**

Enfoque neutro/con perspectiva  
de género/transformador del  
género **MORADO**

Preguntas **AZUL**

## Estudio de caso 4: Seguridad de ingresos

### Estudio de caso

#### Protección social para las personas mayores en Nairobi, Kenia: Resumen del proyecto

El proyecto pretende mejorar los sistemas y el acceso a la protección social de las personas mayores marginadas en las zonas urbanas de Kenia. Hay tres objetivos principales:

- Que el acceso al programa de pensiones sociales Inua Jami 70+ (IJ70+) para las personas mayores de las localidades del proyecto sea más eficaz, adecuado y equitativo.
- Reforzar la responsabilidad de las partes implicadas que participan en la ejecución del programa IJ70+, en particular el Gobierno de Kenia.
- Los agentes estatales y no estatales del sector de la protección social a los que se dirige el proyecto demostrarán una mayor capacidad para aplicar programas inclusivos que tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad en Kenia.

La capacitación del personal que diseñó la propuesta abarcó aspectos como el género en los materiales de comunicación, el lenguaje sensible al género y la integración de los aspectos de género en cada fase del ciclo del proyecto. Los tres grupos de actividades específicas de género fueron:

- **Acceso equitativo.** En vista de las barreras de género identificadas para acceder al IJ70+, se proporcionará apoyo práctico a las mujeres mayores elegibles para superar las barreras, especialmente en relación con la información, la comunicación y el conocimiento de los derechos. Por ejemplo, apoyar a las mujeres mayores para que obtengan o renueven los documentos de identidad necesarios para acceder al IJ70+.
- **Aprendizaje.** Aumentar el conocimiento de las intersecciones de género, edad y urbanización. Las dimensiones de género se incluirán en los elementos de investigación del proyecto, incluyendo la línea de base, las evaluaciones de vulnerabilidad y la evaluación del impacto del IJ70+ en la dinámica socioeconómica y del hogar.
- **Desarrollo de capacidades.** Desarrollo de capacidades específicas de género para HelpAge y los socios ejecutores. Por ejemplo, se destinará un presupuesto de capacitación para el desarrollo de conocimientos organizacionales sobre la transversalización de género y la programación transformadora del género.

También se integrará el género a las actividades de empoderamiento que beneficien a las asociaciones de personas mayores y a los grupos de seguimiento de ciudadanos mayores.

Las principales intervenciones son:

- Una sesión de concienciación e información sobre la protección social, los derechos de las personas mayores, Inua Jami 70+ y los mecanismos de reclamación (p. ej. los comités de bienestar de los beneficiarios). También, la capacitación de los orientadores sobre los procedimientos de quejas y reclamos, la elaboración de una carta de derechos y responsabilidades hacia los beneficiarios de las pensiones, la distribución de formularios (incluidas las hojas de reclamaciones) y registros de reclamaciones en las comunidades objetivo, así como asistencia jurídica y administrativa a través de los comités de bienestar de los beneficiarios (p. ej. obtención o sustitución de documentos de identidad y tarjetas biométricas).
- Las campañas de radio, *barazas* (reuniones comunitarias) y otros mecanismos de consulta y diálogo adaptados a las personas mayores, teniendo en cuenta cualquier limitación relacionada con el género o la discapacidad. Capacitación y costos operativos de los grupos de seguimiento de los ciudadanos mayores y desarrollo de la capacidad de los comités de bienestar de los beneficiarios como plataformas oficiales de retroalimentación.

*continuará en la siguiente página*

## Estudio de caso 4: Seguridad de ingresos

continuación de la anterior página

### Estudio de caso

- Recolección de datos digitales a través de encuestas, análisis de datos, acciones de promoción locales y nacionales (incluida la presentación de recomendaciones), creación de capacidades para la Unidad de Asistencia Social/Programa Nacional de Red de Seguridad en relación con las quejas y reclamos, aprendizaje y difusión de conocimientos sobre la focalización y la innovación para la responsabilidad social en la protección social, el estudio longitudinal, los seminarios y los talleres.

Las dinámicas de poder y la discriminación contra las mujeres persisten, y la mayoría de las políticas de envejecimiento no suelen tener en cuenta el género de forma relevante. En los programas de protección social, el género rara vez es un lente de programación intencionado, preferido o comprendido, a pesar de que la situación socioeconómica de las mujeres a lo largo de sus vidas las aparta de los sistemas de protección social contributiva y de que las necesidades de las mujeres y los hombres difieren en la edad avanzada.

El *Informe de Desarrollo Humano de Kenia (2015)* del PNUD explica que, a pesar de la fuerte participación femenina en el mercado laboral de Kenia, solo el 19,3 % de las mujeres tienen un trabajo asalariado, mientras que el 77 % son trabajadoras independientes (es decir, gestionan una microempresa o trabajan en el sector informal). En este contexto, los regímenes de pensiones contributivas pueden agravar las desigualdades de género.

Las transferencias de efectivo también pueden tener efectos adversos en las personas mayores, en particular, en las mujeres mayores. Es más probable que se espere que las mujeres mayores compartan el dinero que reciben o que lo utilicen para el hogar o para otras personas. Además, es más probable que se les niegue el control total de sus recursos. Algunos de estos riesgos y efectos negativos pueden incluso estar relacionados con la violencia de género.

Sin embargo, los efectos positivos de las pensiones sociales sobre la igualdad de género están bien documentados (p. ej. el reequilibrio de las dinámicas de toma de decisiones y poder en la familia o el hogar, la mejora del estado nutricional, un aislamiento social más limitado), aunque en menor medida en Kenia. Por lo tanto, en la fase inicial de la intervención, se llevarán a cabo estudios de vulnerabilidad específicos de género y un análisis de género (adaptado de la herramienta existente de HelpAge). Las observaciones y los resultados de estos estudios se utilizarán para informar sobre las actividades y su focalización. Siguiendo el principio de “No Maleficencia”, se llevará a cabo un mapeo específico de las necesidades diferenciadas de las personas mayores de distintos géneros mediante métodos participativos a nivel comunitario.

#### Asociaciones previstas

HelpAge y sus socios dirigirán y gestionarán el proyecto. Garantizarán la movilización de los grupos comunitarios existentes (50 comités de bienestar de los beneficiarios, 10 asociaciones de personas mayores y 20 grupos de seguimiento de ciudadanos mayores). También garantizará el diálogo político y la promoción de los derechos hacia el Gobierno de Kenia, sus agencias y los mecanismos públicos implicados. Se estimulará la participación de un total de 20.000 personas mayores (8.000 hombres y 12.000 mujeres de 70 años o más en las ubicaciones destinadas) en las actividades del proyecto a través de mecanismos de consulta y seguimiento ciudadano.

## Protección social para las personas mayores en Nairobi, Kenia: Resumen del proyecto

El proyecto pretende mejorar los sistemas y el acceso a la protección social de las personas mayores marginadas en las zonas urbanas de Kenia. Hay tres objetivos principales:

- Que el acceso al programa de pensiones sociales Inua Jami 70+ (IJ70+) para las personas mayores de las localidades del proyecto sea más eficaz, adecuado y equitativo.
- Reforzar la responsabilidad de las partes implicadas que participan en la ejecución del programa IJ70+, en particular el Gobierno de Kenia.
- Los agentes estatales y no estatales del sector de la protección social a los que se dirige el proyecto demostrarán una mayor capacidad para aplicar programas inclusivos que tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad en Kenia.

La capacitación del personal que diseñó la propuesta abarcó aspectos como el género en los materiales de comunicación, el lenguaje sensible al género y la integración de los aspectos de género en cada fase del ciclo del proyecto. Los tres grupos de actividades específicas de género fueron:

- **Acceso equitativo.** En vista de las barreras de género identificadas para acceder al IJ70+, se proporcionará apoyo práctico a las mujeres mayores elegibles para superar las barreras, especialmente en relación con la información, la comunicación y el conocimiento de los derechos. Por ejemplo, apoyar a las mujeres mayores para que obtengan o renueven los documentos de identidad necesarios para acceder al IJ70+.
- **Aprendizaje.** Aumentar el conocimiento de las intersecciones de género, edad y urbanización. Las dimensiones de género se incluirán en los elementos de investigación del proyecto, incluyendo la línea de base, las evaluaciones de vulnerabilidad y la evaluación del impacto del IJ70+ en la dinámica socioeconómica y del hogar.
- **Desarrollo de capacidades.** Desarrollo de capacidades específicas de género para HelpAge y los socios ejecutores. Por ejemplo, se destinará un presupuesto de capacitación para el desarrollo de conocimientos organizacionales sobre la transversalización de género y la programación transformadora del género.

También se integrará el género a las actividades de empoderamiento que beneficien a las asociaciones de personas mayores y a los grupos de seguimiento de ciudadanos mayores.

Las principales intervenciones son:

- Una sesión de concienciación e información sobre la protección social, los derechos de las personas mayores, Inua Jami 70+ y los mecanismos de reclamación (p. ej. los comités de bienestar de los beneficiarios). También, la capacitación de los orientadores sobre los procedimientos de quejas y reclamos, la elaboración de una carta de derechos y responsabilidades hacia los beneficiarios de las pensiones, la distribución de formularios (incluidas las hojas de reclamaciones) y registros de reclamaciones en las comunidades objetivo, así como asistencia jurídica y administrativa a través de los comités de bienestar de los beneficiarios (p. ej. obtención o sustitución de documentos de identidad y tarjetas biométricas).
- Las campañas de radio, *barazas* (reuniones comunitarias) y otros mecanismos de consulta y diálogo adaptados a las personas mayores, teniendo en cuenta cualquier limitación relacionada con el género o la discapacidad. Capacitación y costos operativos de los grupos de seguimiento de los ciudadanos mayores y desarrollo de la capacidad de los comités de bienestar de los beneficiarios como plataformas oficiales de retroalimentación.

Necesidades prácticas  
**VERDE**

Con perspectiva de género  
**MORADO**

Transformador de género  
**MORADO**

Con perspectiva de género  
**MORADO**

Necesidades estratégicas  
**VERDE**

Transformador de género  
**MORADO**

Con perspectiva de género y transformador de género  
**MORADO**

Transformador de género  
**MORADO**

Necesidades estratégicas  
**VERDE**

Participación activa –  
Enfoque inclusivo de las  
herramientas de  
intervención/mecanismos/  
herramientas  
**AMARILLO**

Roles reproductivos/  
productivos/Comunitarios  
**ROSADO**

Necesidades prácticas/  
estratégicas  
**VERDE**

Nivel de participación  
**AMARILLO**

Enfoque neutro/con perspectiva  
de género/transformador del  
género  
**MORADO**

Preguntas **AZUL**

continuará en la siguiente página

- Recolección de datos digitales a través de encuestas, análisis de datos, acciones de promoción locales y nacionales (incluida la presentación de recomendaciones), creación de capacidades para la Unidad de Asistencia Social/Programa Nacional de Red de Seguridad en relación con las quejas y reclamos, aprendizaje y difusión de conocimientos sobre la focalización y la innovación para la responsabilidad social en la protección social, el estudio longitudinal, los seminarios y los talleres.

Las dinámicas de poder y la discriminación contra las mujeres persisten, y la mayoría de las políticas de envejecimiento no suelen tener en cuenta el género de forma relevante. En los programas de protección social, el género rara vez es un lente de programación intencionado, preferido o comprendido, a pesar de que la situación socioeconómica de las mujeres a lo largo de sus vidas las aparta de los sistemas de protección social contributiva y de que las necesidades de las mujeres y los hombres difieren en la edad avanzada.

El *Informe de Desarrollo Humano de Kenia (2015)* del PNUD explica que, a pesar de la fuerte participación femenina en el mercado laboral de Kenia, solo el 19,3 % de las mujeres tienen un trabajo asalariado, mientras que el 77 % son trabajadoras independientes (es decir, gestionan una microempresa o trabajan en el sector informal). En este contexto, los regímenes de pensiones contributivas pueden agravar las desigualdades de género.

Las transferencias de efectivo también pueden tener efectos adversos en las personas mayores, en particular, en las mujeres mayores. Es más probable que se espere que las mujeres mayores compartan el dinero que reciben o que lo utilicen para el hogar o para otras personas. Además, es más probable que se les niegue el control total de sus recursos. Algunos de estos riesgos y efectos negativos pueden incluso estar relacionados con la violencia de género.

Sin embargo, los efectos positivos de las pensiones sociales sobre la igualdad de género están bien documentados (p. ej. el reequilibrio de las dinámicas de toma de decisiones y poder en la familia o el hogar, la mejora del estado nutricional, un aislamiento social más limitado), aunque en menor medida en Kenia.

Por lo tanto, en la fase inicial de la intervención, se llevarán a cabo estudios de vulnerabilidad específicos de género y un análisis de género (adaptado de la herramienta existente de HelpAge). Las observaciones y los resultados de estos estudios se utilizarán para informar sobre las actividades y su focalización. Siguiendo el principio de “No Maleficencia”, se llevará a cabo un mapeo específico de las necesidades diferenciadas de las personas mayores de distintos géneros mediante métodos participativos a nivel comunitario.

### Asociaciones previstas

HelpAge y sus socios dirigirán y gestionarán el proyecto. Garantizarán la movilización de los grupos comunitarios existentes (50 comités de bienestar de los beneficiarios, 10 asociaciones de personas mayores y 20 grupos de seguimiento de ciudadanos mayores). También garantizará el diálogo político y la promoción de los derechos hacia el Gobierno de Kenia, sus agencias y los mecanismos públicos implicados. Se estimulará la participación de un total de 20.000 personas mayores (8.000 hombres y 12.000 mujeres de 70 años o más en las ubicaciones destinadas) en las actividades del proyecto a través de mecanismos de consulta y seguimiento ciudadano.

Roles productivos  
**ROSADO**

¿Qué medidas de mitigación de riesgos se pondrán en marcha?  
**AZUL**

Transformador de género  
**MORADO**

Con perspectiva de género  
**MORADO**

Participación de los miembros de la comunidad local en el mapeo de necesidades  
**AMARILLO**

Participación activa (se consultó a las personas mayores)  
**AMARILLO**

Roles reproductivos/  
productivos/Comunitarios  
**ROSADO**

Necesidades prácticas/  
estratégicas **VERDE**

Nivel de participación  
**AMARILLO**

Enfoque neutro/con perspectiva  
de género/transformador del  
género **MORADO**

Preguntas **AZUL**

## Recursos adicionales

# Anexos

### HelpAge

Los siguientes recursos están almacenados en nuestro sitio SharePoint sobre la igualdad de género:

- Gender analysis: a checklist for producing advocacy outputs, 2019
- Gender analysis guide, 2014
- Gender equality policy, 2011
- Minimum standards for gender mainstreaming, 2014
- Sex, age and disability disaggregated data (SADDD): minimum standards and guidance, 2018
- Voice framework, 2019

### Envejecimiento y género

- Ageing and Lifecourse, WHO  
<https://www.who.int/ageing/ageism/en>
- *Developing a life course approach to women's rights and gender equality*, 2018  
Age International and GADN  
<https://gadnetwork.org/gadn-resources/2018/11/20/developing-a-life-course-approach-to-womens-rights-and-gender-equality>
- *Sex and age matter: Improving humanitarian response in emergencies*, 2011, Feinstein International Center, Tufts University  
<https://fic.tufts.edu/wp-content/uploads/sex-and-age-matter.pdf>
- *VAWG Resource Guide: Brief on Violence Against Older Women*, 2016, World Bank, ICRW, GWI, IDB  
[https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/vawg\\_brief\\_on\\_older\\_women.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/vawg_brief_on_older_women.pdf)

### Transversalización de género

- *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO participatory gender audit methodology*, 2014, ILO  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_187411.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf)
- Gender and UK Aid Direct, UK Aid  
<https://www.ukaidirect.org/learning/gender/>
- *Gender Equality Capacity Assessment Tool*, 2014, UN Women  
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2014/6/gender-equality-capacity-assessment-tool>
- *Gender Mainstreaming Resource Pack: A practical guide for programming*, 2010, Trocaire  
<https://www.trocaire.org/resources/policyandadvocacy/gender-mainstreaming-resource-pack-practical-programming-guide>
- *Gender Responsive Communication for Development: Guidance, Tools and Resources*, 2018 UNICEF  
<https://www.unicef.org/rosa/media/1786/file/Gender%20responsive%20communication%20for%20development%20.pdf>
- *How to do Advocacy with a Gender Perspective: A guide and a checklist*, Diakonia  
<https://www.diakonia.se/globalassets/documents/diakonia/how-we-work/gender-mainstreaming-toolbox/how-to-do-advocacy-with-a-gender-perspective-guide-and-checklist.pdf>

## Continuación de Anexos

- *Let's Speak Gender: 10 principles of gender responsive communications for development*, 2018, UNDP  
<https://www.undp.org/eurasia/publications/10-principles-gender-responsive-communications>
- *Transforming gender relations in an ageing world*, 2018, Warwick University  
<https://www.helpage.org/blogs/professor-ann-stewart-31571/consider-inequalities-across-the-life-course-to-improve-older-womens-lives-1087/>

### Análisis de género

- *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*, Oxfam Policy and Practice, 1999  
<https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-guide-to-gender-analysis-frameworks-115397>
- *Country gender equality profiles: Guidance note*, 2018, UN Women  
<https://www.ungm.org/UNUser/Documents/DownloadPublicDocument?docId=793070>
- *Gender analysis toolkit for health systems*, 2016, Jhpiego  
<https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/>
- *Gender Equality Index 2017*, European Institute for Gender Equality  
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>
- *Gender Equality Program Guidance and Toolkit: Engendering transformational change*, 2014, Save the Children  
<https://resourcecentre.savethechildren.net/library/save-children-gender-equality-program-guidance-and-toolkit-engendering-transformational>
- *Guide how to integrate disability gender assessments*, 2010, USAID  
[https://www.usaid.gov/sites/default/files/Guide\\_How\\_Integrate\\_Disability\\_Gender\\_Assessments\\_2010.pdf](https://www.usaid.gov/sites/default/files/Guide_How_Integrate_Disability_Gender_Assessments_2010.pdf)
- *Integrating a gender perspective into statistics*, 2016, UNDESA  
<https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Handbooks/gender/Integrating-a-Gender-Perspective-into-Statistics-E.pdf>
- *Minimum set of gender indicators*, 2019, UNSD  
<https://genderstats.un.org/files/Minimum%20Set%20indicators%202018.11.1%20web.pdf>
- *Participatory methodology: Rapid care analysis*, 2013, Oxfam  
<https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/participatory-methodology-rapid-care-analysis-302415>
- *Rapid Gender Analysis*, Care International  
<https://insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis>

### Análisis sobre poder

- *Power Analysis: A practical guide*, 2013, Sida  
[https://www.sida.se/contentassets/83f0232c5404440082c9762ba3107d55/power-analysis-a-practical-guide\\_3704.pdf](https://www.sida.se/contentassets/83f0232c5404440082c9762ba3107d55/power-analysis-a-practical-guide_3704.pdf)
- *Power Analysis: Programme practice*, 2016, Christian Aid  
<https://www.christianaid.org.uk/resources/about-us/power-analysis-programme-practice>

# Continuación de Anexos

## Interseccionalidad

- *Intersectionality: A Tool for Gender and Economic Justice*, 2004, AWID  
<https://www.awid.org/publications/intersectionality-tool-gender-and-economic-justice>
- *Intersectionality Toolkit*, 2015, Iglyo  
<https://www.iglyo.com/wp-content/uploads/2015/09/Inter-Toolkit.pdf>

## LBTQI+

- Key signposting and glossary, Stonewall  
[https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/setting\\_up\\_lgbt\\_011.pdf](https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/setting_up_lgbt_011.pdf)
- *LGBT Ageing Review*, 2016, Williams Institute  
<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBT-Aging-A-Review.pdf>
- Understanding Gender, Gender Spectrum  
<https://www.genderspectrum.org/quick-links/understanding-gender/>

## Facilitación

- Energisers, SessionLab  
<https://www.sessionlab.com/library/energiser>
- *Facilitation tools for meetings and workshops*, Seeds for Change UK  
<https://seedsforchange.org.uk/tools.pdf>
- *Facilitating workshops briefing*, Seeds for Change UK  
<https://www.seedsforchange.org.uk/facilwsh.pdf>

## Accesibilidad

- Creating Accessible Documents, AbilityNet  
<https://abilitynet.org.uk/factsheets/creating-accessible-documents-0>
- The Seven Principles of Universal Design, Rosemarie Rossetti  
<https://www.udll.com/media-room/articles/the-seven-principles-of-universal-design/>

# Glosario

<b>Edad</b>	Tiempo que se ha vivido desde el nacimiento. <sup>7</sup>
<b>Edadismo</b>	Trato injusto que se les da a las personas por su edad.
<b>Bisexual</b>	Bisexual (o bi) se refiere a una persona que tiene una orientación romántica y/o sexual hacia más de un género. <sup>8</sup>
<b>Género</b>	El género se refiere a las diferencias sociales que se atribuyen a las mujeres y a los hombres, las cuales a menudo son fundamentales para la forma en que las personas se definen a sí mismas y como son definidas por los demás. Los roles de género se aprenden, cambian con el tiempo y pueden variar en o entre las culturas. Usualmente, el género define los deberes, las responsabilidades, las limitaciones, las oportunidades y los privilegios de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en cualquier contexto.
<b>Género binario</b>	Sistema de clasificación que consiste en dos géneros: femenino y masculino.
<b>Análisis de género y edad</b>	Proporciona información cualitativa de las diferencias y desigualdades de género, y cómo estas cambian a lo largo de la vida. Nos ayuda a comprender tanto los problemas específicos a los que se enfrentan todas las personas mayores (mujeres, hombres y personas de otros géneros). También ayuda a comprender cómo las normas, los roles y las relaciones de género cambian con la edad.
<b>Igualdad de género</b>	Significa que haya igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades y trato para mujeres, hombres y personas de otros géneros.
<b>Equidad de género</b>	Distribución de los beneficios y las responsabilidades de manera justa entre las mujeres y los hombres de acuerdo con sus respectivas necesidades.
<b>Identidad de género</b>	La experiencia de género interna e individual que siente profundamente una persona, la cual puede corresponder o no con su sexo asignado al nacer.
<b>Transversalización de género</b>	La transversalización de género significa integrar una perspectiva de igualdad de género en las políticas, los programas y los proyectos. Las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros tienen diferentes necesidades y circunstancias en las que se incluyen la desigualdad en el acceso y el control en relación con el poder, los recursos, los derechos humanos y las instituciones. El propósito de la transversalización de género es que se tengan en cuenta esas diferencias al diseñar, implementar y evaluar las políticas, los programas y los proyectos. Esto para beneficiar a las mujeres, los hombres y las personas de otros géneros y fortalecer la igualdad de género, en vez de incrementar la desigualdad. La transversalización de género busca solucionar la desigualdad de género que a veces no es perceptible. Por consiguiente, es una herramienta para lograr la igualdad de género. <sup>9</sup>
<b>Neutral en cuanto al género</b>	Se refiere a las intervenciones que no abordan las diferentes necesidades e intereses de las mujeres, hombres y personas de otros géneros.
<b>Enfoque con perspectiva de género</b>	Se refiere a las intervenciones que abordan las diferentes necesidades e intereses de las mujeres, hombres y personas de otros géneros. Es más probable que la intervención se centre en sus necesidades prácticas o inmediatas.
<b>Enfoque transformador de género</b>	Se refiere a las intervenciones que promueven la igualdad de género como un objetivo principal (es decir, explícitamente abordar las causas de la desigualdad de género para transformar las relaciones de poder desiguales entre mujeres, hombres y personas de otros géneros mediante cambios en los roles, la condición social y la redistribución de los recursos).
<b>Discapacidad</b>	Resulta de la interacción entre personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y las barreras actitudinales y ambientales que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad bajo igualdad de condiciones con los demás. <sup>10</sup>

# Continuación del Glosario

<b>Diversidad</b>	Hace referencia a diferentes valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, etnias, nacionalidades, orientaciones sexuales, identidades de género, discapacidades, estatus social y económico, habilidades, condiciones de salud y otras características personales. Las características de la diversidad cambian según la persona y se intersecan las unas con las otras haciendo que cada persona sea única. Respetar la diversidad significa reconocer y valorar todas las diferencias, significa crear un ambiente no discriminatorio, inclusivo y protector en el que se defiendan los derechos de todos. <sup>11</sup>
<b>Gay</b>	Se refiere al hombre que tiene una orientación sexual o romántica hacia otro hombre. Asimismo, es un término genérico para referirse a la sexualidad de las lesbianas y los gais, puesto que algunas mujeres que sienten atracción por otras mujeres se definen a sí mismas como gais y no como lesbianas. Algunas personas del género no binario también podrían identificarse con este término. <sup>12</sup>
<b>Heterosexual</b>	Se refiere a los hombres que sienten atracción sexual o romántica por las mujeres, o a las mujeres que tienen una orientación sexual o romántica hacia los hombres. <sup>13</sup>
<b>Homosexual</b>	Se considera un término más de carácter médico que describe a alguien que tiene una orientación sexual o aromántica hacia otra persona de su mismo género. Actualmente, se usa más el término “gay”. <sup>14</sup>
<b>Inclusión</b>	Significa permitir que todas las personas tengan acceso a sus derechos, que participen y sean reconocidas libre y abiertamente en la sociedad sin restricciones, limitaciones o discriminación.
<b>Interseccionalidad</b>	Surge cuando las diferentes características como la edad, el género, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual o la ubicación interactúan entre sí. Generando sistemas de discriminación o de desventaja superpuestos e interdependientes.
<b>Intersexual</b>	Este término se usa para describir a las personas que podrían tener los atributos biológicos de ambos sexos, los cuales no se ajustan a los supuestos sociales de lo que constituye lo femenino y lo masculino. Las personas intersexuales podrían identificarse con el género masculino, femenino o no binario. <sup>15</sup>
<b>Lesbiana</b>	Mujer que tiene una orientación sexual o romántica hacia otra mujer. Algunas personas del género no binario también podrían identificarse con este término.
<b>LGBTQI+</b>	Acrónimo para la comunidad lesbiana, gay, bisexual, transexual, queer, intersexual y más, dónde se incluye a todas las orientaciones sexuales no representadas con esas letras.
<b>Curso de la vida</b>	La perspectiva del curso de la vida es una manera de reflexionar sobre cómo gestionar los riesgos o las oportunidades que las personas enfrentan en todas las sociedades y en etapas clave de su vida. Esto con el propósito de reducir y abordar las desventajas y desigualdades acumuladas a medida que las personas envejecen.
<b>Marginación</b>	El proceso complejo de relegar a determinadas personas o grupos de personas a la parte inferior o externa de la sociedad desde el punto de vista económico, político, cultural y social.
<b>No binario</b>	Término general que abarca a todas las personas cuya identidad de género no se ajusta cómodamente a “hombre” o “mujer”. Las identidades no binarias son diversas y pueden incluir personas que se identifican dentro de algunos de los aspectos de las identidades binarias, mientras que otras los rechazan completamente. <sup>16</sup>
<b>Vejez</b>	No existe un consenso global sobre la edad exacta en la que empieza la vejez. Esto se debe, en gran parte, a que la percepción que tienen las personas de la vejez cambia entre los individuos, las comunidades y las sociedades. <sup>17</sup> La vejez puede considerarse más como un constructo social que como la edad cronológica, puesto que las poblaciones llegan a la vejez a ritmos considerablemente diferentes. Por ejemplo, en un país donde la expectativa de vida promedio es 56 años, la vejez empieza años antes en comparación con un país donde la expectativa de vida promedio es 85 años. Una persona puede considerarse “vieja” cuando la sociedad comienza a tratarla de una manera en que la define como vieja. <sup>18</sup>

## Continuación del Glosario

<b>Necesidades prácticas</b>	Las intervenciones que buscan abordar las necesidades prácticas no desafían las normas de género existentes ni los roles socialmente aceptados, a pesar de que se generan por las divisiones laborales de género y la posición subordinada que tienen las mujeres en la sociedad. Se abordan dando ayuda a corto plazo, inmediata y práctica.
<b>Queer</b>	Término que usan aquellas personas que quieren rechazar las etiquetas específicas de la orientación afectiva, la orientación sexual y la identidad de género. También puede ser una forma de rechazar cómo se perciben las normas de la comunidad LGBT (racismo, discriminación por peso corporal, discriminación hacia las personas con discapacidad, etc.). <sup>19</sup>
<b>Enfoque basado en los derechos</b>	Forma de trabajo que se fundamenta en permitir que las personas sean conscientes de sus derechos para asegurar su propia dignidad y bienestar.
<b>Orientación romántica</b>	Atracción romántica hacia otras personas, o, en su lugar, la carencia de dicho afecto.
<b>Sexo</b>	Se refiere a los atributos físicos y biológicos, como los cromosomas sexuales, las hormonas y los órganos reproductivos, que se utilizan al nacer para identificar a las personas como mujeres u hombres.
<b>Orientación sexual</b>	Atracción sexual hacia otras personas, o, en su lugar, la carencia de dicha atracción. <sup>20</sup>
<b>Exclusión social</b>	Proceso complejo y multidimensional que envuelve la falta o negación de recursos, derechos, bienes y servicios, así como la inhabilidad para participar en las relaciones y actividades cotidianas disponibles para la mayoría de las personas en una sociedad, ya sea en ámbitos económicos, sociales, culturales o políticos. Dicha exclusión afecta tanto la calidad de vida de los individuos, como la equidad y cohesión de una sociedad en conjunto. <sup>21</sup>
<b>Pensiones sociales</b>	Transferencias periódicas de dinero en efectivo (financiadas por los impuestos) que se les hacen a las personas mayores en las que la elegibilidad no depende de contribuciones o ingresos anteriores.
<b>Necesidades estratégicas</b>	Intervenciones que buscan atender las necesidades estratégicas y desafían los roles de género existentes y la posición subordinada de las mujeres en la sociedad. Se abordan a través de respuestas a largo plazo, que contribuyen a alcanzar la igualdad de género. Las respuestas estratégicas están relacionadas con la división del trabajo, el poder y el control por razón del género. Estas pueden incluir cuestiones como los derechos legales, el trabajo decente, la violencia, el abuso y el abandono.
<b>Transgénero</b>	Significa tener una identidad de género que no corresponde al sexo con el que la persona nació. Las personas transgénero pueden identificarse como hombres o mujeres, o pueden sentir que ninguna etiqueta las identifica.
<b>Sesgos implícitos</b>	Estereotipos sociales sobre ciertos grupos de personas que algunos individuos crean fuera de su propia conciencia. <sup>22</sup>

7. WHO, 2015

8. <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/glossary-terms#s>

9. <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>

10. CRPD, 2006

11. UNHCR, 2018

12–16. <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/glossary-terms#s>

17. Mazurana D, Benelli P, Gupta H and Walker P, *Sex and age matter: Improving humanitarian response in emergencies*, Medford, MA, Feinstein International Center, Tufts University, 2011

18. VAWG Resource Guide (2016) Brief on Violence Against Older Women, World Bank, ICRW, GWI, IDB

19, 20. <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/glossary-terms#s>

21. <https://www.poverty.ac.uk/definitions-poverty/social-exclusion>

22. <https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias>

HelpAge International  
PO Box 78840, Londres SE1P 6QR, Reino Unido  
Tel +44 (0)20 7278 7778  
info@helpage.org  
**www.helpage.org**



@HelpAge



HelpAge International